

# Las relaciones laborales entre enero y setiembre del 2004

## 1. Contexto

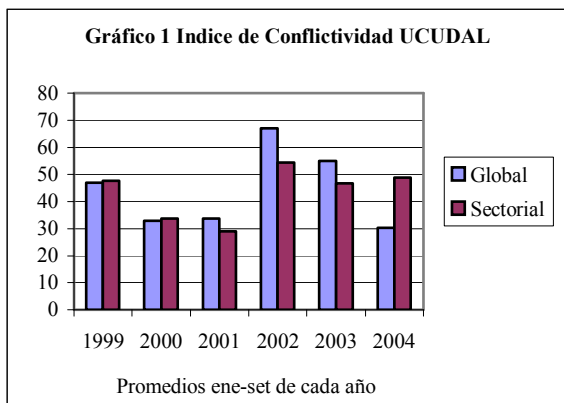
La economía sigue consolidando su recuperación y en el primer semestre del año el PBI experimentó un aumento real del 13.6%. Esto se basó en apertura de nuevos mercados, una importante mejora de la competitividad externa, y la recuperación de la estabilidad financiera y de las variables macroeconómicas. La industria manufacturera y el sector comercio y hoteles fueron los de mayor crecimiento.

Sin embargo, y como ya se ha dicho en otros informes, se mantienen las consecuencias de la crisis en materia de desempleo, pobreza y salarios reales bajos. El desempleo, que estaba disminuyendo, tuvo un leve aumento en agosto-octubre llegando al 13.7%. De todas formas es más bajo que el de igual período del año anterior (16.1%).

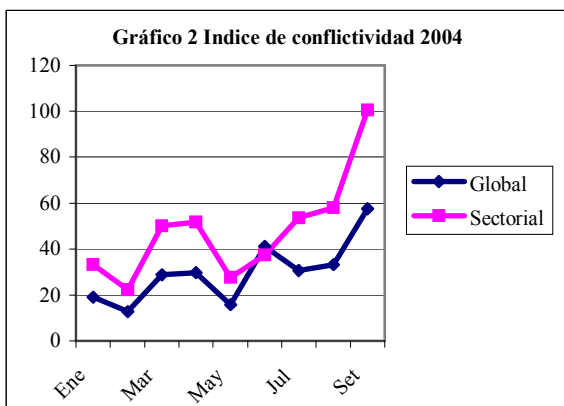
Lo que no muestra mejoría son los salarios reales del sector privado: el promedio enero-agosto 2004 es un 2.5% menor que el del 2003, acumulando alrededor de un 25% de pérdida desde la crisis. En el sector público hubo un pequeño aumento a partir de julio y el promedio enero-agosto de este año es un 1.6% superior al del año pasado.

En esta coyuntura la conflictividad laboral, si bien tuvo un aumento importante en el mes de setiembre, fue relativamente baja, lo cual se explica principalmente por ser este un año electoral. Por su parte la negociación colectiva continuó siendo muy escasa.

## 2. La conflictividad laboral



En los nueve primeros meses del 2004, de acuerdo al Índice de Conflictividad de la Universidad Católica del Uruguay, la conflictividad global fue un 45% menor a la del año anterior y esto se explica básicamente porque en lo que va del año solamente se registró un único paro general parcial (en junio por salarios, empleo, negociación colectiva, etc.). Si bien es un año electoral donde las energías están volcadas en otras actividades, este es un hecho inusual. Incluso si se realiza la comparación con 1999 –año de similares características- la conflictividad global de este año es un 36% menor, y si se observa un período más largo se aprecia que la conflictividad laboral global está en los niveles más bajos desde que se lleva registro (Gráfico 1).



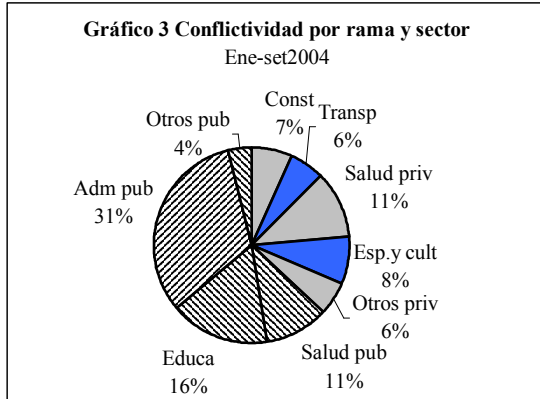
En cambio la conflictividad sectorial –donde solamente se consideran los conflictos de rama y/o empresas- fue un 5% mayor que la de los nueve primeros meses del año anterior, ubicándose en un nivel relativamente altos.

Se registraron en el año 97 conflictos por los que se perdieron 397.056 jornadas laborales y en los que se involucraron 396.540 trabajadores.

En cuanto a la dinámica de la conflictividad se observa una tendencia al aumento desde junio, que culmina en setiembre con la conflictividad más alta (Gráfico 2), siendo la conflictividad sectorial de este mes muy significativa.

### 2.1 El sector público registró la mayor conflictividad

El sector público representó el 63% de la conflictividad sectorial. Más de la mitad de la misma se registró en la administración pública, intensificándose en los últimos meses: los conflictos en el Correo y la Intendencia de Rocha, el conflicto en la Dirección General Impositiva y paros de Cofe, entre otros. Hubo además paros en la Universidad de la República y en Salud Pública. Básicamente todos tuvieron la misma causa: mejoras salariales. (Gráfico 3).

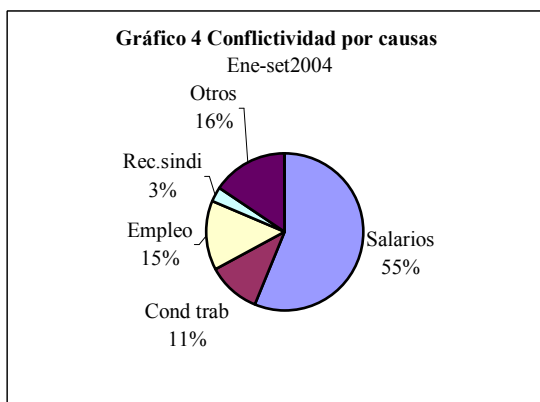


De los conflictos mencionados los del Correo fueron los más importantes: cuantitativamente representaron la mitad del total de jornadas perdidas en la administración pública; se desarrollaron a lo largo del año con mayor intensidad en agosto y setiembre y fueron cambiando de causas (comenzaron por retenciones no vertidas, continuaron por atraso en los pagos, y finalmente reclamaban el cese de un gerente). Se consiguieron todas las reivindicaciones y el conflicto se levantó.

Por su parte dentro del sector privado la conflictividad estuvo “más repartida”: en la salud (11%) y servicios de esparcimiento y cultura (8%) hubo paros por atraso en los pagos, incluyéndose en el último sector la huelga del fútbol. En el transporte urbano de pasajeros (6%) y la construcción (7%) los paros se centraron en reclamo de mayores medidas de seguridad.

### 2.2 Salarios fue la principal causa

Más de la mitad de la conflictividad de los primeros nueve meses del año (55%) se debió a causas salariales: reclamo de pagos de haberes atrasados (Intendencia de Rocha, mutualistas de salud privada, jugadores de fútbol, pago de partidas extrapresupuestales en algunas dependencias públicas, etc) y reclamo de mejoras salariales (Universidad de la República entre otros). Dentro de la causa “otros” se incluyeron problemas varios de relacionamiento interno, asambleas por temas sindicales y el paro general con variada plataforma.



En los conflictos por empleo (15%) se destacan la banca por cumplimiento del acuerdo del 3x1, estabilidad laboral en la salud, declaraciones de excedentarios en el sector público. Por último en condiciones de trabajo se incluyeron los paros en el transporte y la construcción por heridos y/o fallecimientos en accidentes de trabajo en reclamos de mayores medidas de seguridad.

### 3. La negociación colectiva

Los convenios colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo en los primeros nueve meses del año 2004, si bien tienen características particulares confirman las tendencias que se venían presentando en años anteriores.

#### 3.1 Tendencias confirmadas: negociación escasa, nivel de empresa y contenido salarial.

Se registraron entre enero y setiembre de 2004 43 convenios colectivos (Cuadro 1) lo que significa, por un lado, un leve incremento del 2% en relación a igual período del año 2003 y un incremento mayor (30%) respecto a enero- setiembre de 2002 y por otro, que la negociación colectiva continúa siendo escasa.

**Cuadro 1**  
**Cantidad de convenios**

	En- set 02	En- set 03	En- set 04
Rama	2	2	1
Empresa	31	40	42
Total	33	42	43

A pesar del mencionado aumento, el número de trabajadores amparados en convenios colectivos negociados en los primeros nueve meses de 2004 (7.146 trabajadores), se redujo 52% en relación a los cubiertos por convenios celebrados en los nueve primeros meses del año anterior (14.887 trabajadores). Ello se explica a) porque los convenios de rama que se celebraron años anteriores fueron de larga duración (lo que hizo innecesaria su

renegociación por lo que no están incluidos en este año), b) porque sólo excepcionalmente sectores de actividad que habían dejado de negociar se reincorporan a la negociación y c) porque continúan siendo muy pocas las empresas en que se mantiene negociación.

El 98% del total de convenios negociados en el período fueron a nivel de empresa, lo que demuestra que la negociación en unidades productivas es la predominante en los últimos tiempos.

El contenido de los convenios fue básicamente salarial, el 86% de los convenios celebrados en los primeros nueve meses del año 2004 tuvieron como eje central la negociación de salarios, lo que supera levemente lo sucedido en igual período del año anterior donde habían representando el 84%. (Cuadro 2). Si a ello se le agrega a) que prácticamente continúan sin negociarse temas como la productividad, la remuneración por desempeño, la polifuncionalidad de los trabajadores y la capacitación de los mismos, b) que se generan escasos ámbitos para debatir temas de interés común y c) que la flexibilidad numérica se sigue aplicando bajo formas tradicionales (seguro de paro, o despidos incentivados) queda confirmado que la negociación colectiva no es el instrumento utilizado para fomentar la participación de los trabajadores, su motivación y su involucramiento.

#### 3.2 Nuevas características: Se negociación nuevamente mecanismos de ajuste salarial y la negociación de rama vuelve a generar expectativas.

La característica particular de la negociación de los nueve primeros meses de 2004 fue que sólo el 20% del

**Cuadro 2**  
**Contenido de los convenios**

	En set 03		En set 04	
<i>Aj sal</i>	10	24%	28	66%
<i>Moderación</i>	23	55%	8	18%
<i>Ambos</i>	3	7%	1	2%
<i>Sin salario</i>	6	14%	6	14%
<b>Totales</b>	42	100%	43	100%

total de convenios negociados entre enero y setiembre fueron convenios de moderación salarial (con reducción de salarios, paga con tickets alimentación o transporte o modificación de beneficios), disminuyendo sensiblemente lo sucedido en igual período del 2003 donde representaron el 62%. Esto es demostrativo de que cuando las crisis comienzan a superarse, los trabajadores vuelven a reivindicar mecanismos tendientes a recuperar el salario perdido y lo hacen en forma tradicional tomando como indicador la evolución del índice de precios al consumo.

Otra característica de este período se presentó en la negociación a nivel de rama de actividad. El único convenio negociado en ese nivel, (perteneciente a las Agencias Marítimas), se negoció para “mantener la adecuación de funcionamiento a las cambiantes realidades del sector bajo los principios de polifuncionalidad y adaptabilidad” El convenio renovó la vigencia de determinados beneficios, adaptándolos en su instrumentación a las nuevas realidades económicas, y fijó un marco con determinados principios para articular con la negociación de empresa. Genera un ámbito permanente para dialogar sobre todos los temas de interés del sector y constituye un nuevo modelo, que podría indicar que la negociación de rama es posible, cuando ambas partes se involucran en el desarrollo de su sector.

#### **4. Balance y perspectivas**

En este año se confirma la recuperación económica que comenzó el año anterior. En el terreno laboral, sin embargo, algunas variables evolucionan de forma diferente. Por una parte, el empleo tuvo una tendencia positiva, coherente con el nivel de actividad, lo que determinó una sustancial caída en la tasa de desempleo. No ocurrió lo mismo con los salarios.

El salario real que había descendido en el 2002 acompañando la crisis, lo siguió haciendo durante el año 2003 y en lo que ha transcurrido del 2004. Puede decirse entonces que no acompañó los resultados positivos del nivel de actividad.

Desagregando por sectores aparecen algunas diferencias. Mientras el salario real del sector privado es en este año 2 puntos inferior a su nivel en el año anterior, en el sector público ocurre lo contrario, siendo dos puntos mayor.

En este contexto la conflictividad laboral tiene algunas particularidades. En el sector público, donde se registró las dos terceras partes de la conflictividad total del año, la causa central de la misma fueron reivindicaciones de naturaleza salarial. Mientras tanto en el sector privado, a pesar de que el salario siguió descendiendo, los conflictos fueron básicamente por causas no salariales.

Lo anterior puede parecer una contradicción, sin embargo quizá no lo sea, si consideramos que los conflictos están determinados por múltiples causas y no solo por una razón distributiva. Mientras la tasa de desempleo se mantenga en niveles elevados, la inseguridad o el temor a la pérdida del trabajo es sin duda un factor muy importante a nivel privado. No ocurre lo mismo en el sector público. Por otro lado, desde el conflicto de salud pública del año pasado, los sindicatos del sector perciben que aún en períodos electorales cuando el presupuesto no puede aumentar, logran elevar sus ingresos. En varios sectores, en este año ha ocurrido lo mismo.

En cuanto a la negociación colectiva, las cifras de convenios firmados indican con claridad que no existen incentivos a firmar nuevos convenios. Debe tenerse en cuenta que solo se consideran los del sector privado, pues los del sector público no se registran en el Ministerio de Trabajo.

Asimismo, al igual que los años anteriores las características de los convenios son tradicionales, con una predominancia de los temas salariales. En cierta forma esto es comprensible en este año por la elevada reducción del salario real acumulada desde la crisis.

Es difícil que estas tendencias se modifiquen en los meses que restan del año. Y ubicándonos en una lógica sindical es difícil que cambien radicalmente en el año entrante, lo cual determina una realidad laboral compleja para el gobierno electo, que probablemente deba enfrentar desde los primeros meses del año una elevada demanda de aumentos salariales, particularmente del sector público.