

Síntesis de prensa
Las relaciones laborales durante el 2004 y los últimos cinco años

1. En el 2004 **la economía** experimentó un importante crecimiento. Durante enero- setiembre el PBI aumentó 13.1%. El **mercado de trabajo** también tuvo mejores performances. En el trimestre agosto-octubre se registró el menor desempleo desde el 2001 (12.5%), debido al aumento del empleo cuya tasa pasó a 51.2% (cerca de 8500 nuevos puestos de trabajo respecto al trimestre anterior). El salario real medio se mantuvo, aunque aumentó 2.5% en el sector público y se redujo 2.4% en el privado.

2. **La conflictividad** del 2004 fue relativamente baja (41% menor a la del 2003) en lo que influyó que, por tratarse de año electoral, los dirigentes sindicales volcaron parte de sus energías a esta actividad. Se registraron 129 conflictos por los que se perdieron 491.555 jornadas laborales involucrando a 475.044 trabajadores. La muy baja conflictividad por paros generales (se realizó solo uno en junio) fue una de las características destacables del año.

La causa principal de los conflictos fue la demanda de aumentos salariales (58.4%), seguida por empleo (13%) y condiciones de trabajo (13%). El sector público fue el más conflictivo (66%), y dentro de éste se destacó la administración pública.

3. El **balance de la conflictividad de los últimos 5 años** muestra que el primer año fue el más conflictivo por las demandas vinculadas al presupuesto quinquenal. La conflictividad descendió luego, para retomar la tendencia creciente a mediados de 2002 hasta fines de 2003, cuando comenzó nuevamente a descender hasta el fin del período.

El período 2000-2004 marcó una cifra record de paros generales (24) de los cuales la mitad se concretaron en el 2002, momento de la crisis bancaria, de la implementación de dos ajustes fiscales y de tasas de desempleo muy altas, próximas al 20%.

El sector público fue el de mayor conflictividad (65%) donde se registraron los principales conflictos del quinquenio: los sucesivos paros en Salud Pública, las huelgas del 2000 y 2002 en la Universidad de la República y paros en las Intendencias de Rocha y Montevideo.

4. En el 2004 **la negociación colectiva** se siguió debilitando habiéndose registrado 51 convenios colectivos, lo que significó una caída de 37% respecto al 2003. Los trabajadores amparados en convenios colectivos representaron 16.4% la menor cifra desde 1985.

El nivel de negociación preponderante fue el de empresa representando el 98% del total de convenios celebrados. El contenido confirmó el predominio de los temas salariales, que fueron tratados en el 84% de los acuerdos del año. El 20% de ellos fueron de moderación salarial (reducción de salarios, disminución de beneficios o paga en tickets alimentación) menos que en el año 2003, cuando representaron el 67% del total. Esto parece indicar que la reducción de salarios nominales, extendida durante la crisis del 2002, se ha atenuado.

Entre los contenidos no salariales de los convenios, hay escasa utilización de flexibilidad funcional, pocos acuerdos de capacitación y escasa creación de ámbitos para tratar temas de interés común, lo que indica que la negociación no es el instrumento utilizado para fomentar la capacitación, la motivación, ni el involucramiento de los trabajadores en la gestión..

Un hecho novedoso es que en el año 2004, se firmó un nuevo acuerdo de sector, el de las Agencias Marítimas. Junto con el de la construcción y la metalúrgica firmados anteriormente, son demostrativos de que la negociación de rama es posible cuando las partes lo consideran una herramienta valiosa.

Todos los convenios de sector vigente concluyen durante el año 2005. Esto muestra que los empresarios no contraen obligaciones salariales duraderas ante posibles cambios de gobierno, lo que indica que para los futuros convenios esperarán las definiciones económicas del gobierno electo.

5. Perspectivas El nuevo Ministro de Trabajo anunció la convocatoria a Consejos de Salarios y el inicio del estudio de una ley de negociación colectiva. Los trabajadores siempre fueron favorables a los Consejos, pero los empresarios prefieren la negociación por empresa y en ocasiones se han opuesto a las de sector. Ahora han dicho que concurrirán a las convocatorias pero al no tener obligación de acordar no se sabe cual será su actitud.

En el sector público, las autoridades económicas anunciaron su objetivo de mantener el equilibrio presupuestal y cumplir con los compromisos derivados de la deuda y para ello señalaron que no habrá “salariazos” y que los salarios subirán para los sumergidos, educación, salud y policía. Por su parte las plataformas sindicales incluyen importantes crecimientos de salario y otros gastos vía aumentos de número de funcionarios y regularización de contratos.

Esto hace suponer que el 2005 comenzará con una situación potencialmente conflictiva particularmente en el sector público pero en el privado también. Las proyecciones del gasto de 2004 indican que el pago de salarios alcanzará unos 650 millones de dólares en la Administración Central y 220 en las empresas públicas. Un aumento de 1% en los salarios implicará una erogación adicional cercana a los 9 millones de dólares. La asignación de una cantidad similar para el plan de emergencia, permitiría subir los salarios públicos alrededor de 10% cifra muy inferior a la reclamada por los sindicatos.

En el sector privado habrán negociaciones para todos los sectores de actividad y los antecedentes demuestran que, en un contexto de desacuerdos básicos, cuando hay más negociaciones crece la conflictividad. Se volverá a los Consejos de Salarios, pero no se ha definido el nivel de intervención gubernamental, que puede ser muy diverso. Dependerá de cómo se usen en ellos herramientas existentes, como negociaciones en franjas según diversos criterios, descuelgues y articulaciones, que se puedan contemplar o no las diferencias existentes entre las empresas.

Todo lo señalado generará en el nuevo gobierno la necesidad de buscar un acuerdo social, con la participación de todos los actores sociales, donde se incluyan variables macroeconómicas, así como los salarios públicos y privados, la generación de empleo, y todos los temas que preocupen a los actores. En el marco de este acuerdo deberían incluirse las formas de reducir los niveles de pobreza, indigencia y marginación, problema dramático en el corto y largo plazo. Si bien los antecedentes de nuestro país no son buenos, las experiencias de otros países indican que es una forma madura para asumir problemas de toda la sociedad. Probablemente sea en la coyuntura actual la forma más civilizada de resolver una situación complicada, de la que existen visiones encontradas y muy difíciles de compatibilizar por lo menos en el corto plazo.

El presente informe es una síntesis de prensa.

El informe completo se puede solicitar al Programa de Modernización de Relaciones Laborales 487 27 17 int 379; prorrl@ucu.edu.uy, o consultar en la página web de la Universidad Católica del Uruguay, www.ucu.edu.uy/Facultades/Cienciasempresariales/ModernizacionRRL/index.html