

Las relaciones laborales en Uruguay, 1985-2000

por *Beatriz Cozzano, Graciela Mazzuchi*
y *Juan Manuel Rodríguez*

Desde 1995 funciona en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica el Programa de Modernización de las Relaciones Laborales. En un principio contó con apoyo del BID-FOMIN y actualmente funciona como un proyecto de investigación de la Universidad. Participan del Programa empresarios y sindicalistas interesados en realizar una discusión profunda de las relaciones laborales en el país, de sus implicaciones para la competitividad de las empresas, el empleo y las condiciones de vida de la población.

En este trabajo se recogen investigaciones anteriores del Programa, en especial *¿Hacia un nuevo modelo de Relaciones Laborales?*, publicada por Trilce-UCU en 1998, apuntes de los participantes en el Programa y el resultado de la investigación permanente.

Los autores

Beatriz Cozzano. Abogada, licenciada en Relaciones Laborales. Directora de Negociación Colectiva en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Investigadora en el Programa de Modernización de Relaciones Laborales. Docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica del Uruguay.

Graciela Mazzuchi. Economista. Docente en la Universidad de la República. Investigadora en el Programa de Modernización de Relaciones Laborales de la Universidad Católica del Uruguay.

Juan Manuel Rodríguez. Economista. Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y coordinador del Programa de Modernización de Relaciones Laborales de la Universidad Católica del Uruguay. Docente de Economía en la Universidad de la República.

1. Contexto político, económico y jurídico

En este capítulo se presenta una breve descripción del marco político, de los objetivos planteados en materia económica, los instrumentos aplicados para alcanzarlos y los resultados obtenidos, así como una descripción del contexto jurídico. En ellos se enmarca el desarrollo de las relaciones laborales desde 1985 a la fecha.

1.1 Contexto político-económico

El período 1985-1989 desde el punto de vista político se caracterizó por la reinstauración democrática. En las elecciones realizadas en noviembre de 1984 triunfó el Partido Colorado con el 41% de los votos, lo que determinó que no tuviera mayoría parlamentaria propia. Desde el comienzo el gobierno tuvo planteadas una serie de demandas que apuntaban a saldar las secuelas de la dictadura; estas demandas se veían legitimadas y reforzadas por el compromiso de atenderlas que los partidos políticos y organizaciones sociales habían sintetizado en los acuerdos de la Concertación Nacional Programática. En líneas generales, hubo un proceso de restitución de destituidos, se liberaron presos políticos, se dejaron sin efecto ilegalizaciones, se restituyeron derechos a los proscritos y se propició el regreso de los exiliados.

Estaban sobre la mesa las denuncias por violaciones de los derechos humanos y por ilícitos económicos, contra militares y civiles que actuaron en cargos de responsabilidad durante la dictadura. Este tema creció hasta ocupar un lugar central en la agenda política y la opinión pública, y se precipitó a fines de 1986, al aprobarse la ley 15.848, que establecía la caducidad de la pretensión punitiva del Estado respecto a los delitos cometidos hasta el 1 de marzo de 1985 por funcionarios militares y policiales, por móviles políticos o en ocasión del cumplimiento de sus funciones (artículo 1º), sin perjuicio de lo cual el juez de la causa remitiría al Poder Ejecutivo testimonio de las denuncias presentadas hasta la fecha y actuaciones relativas a personas presuntamente detenidas en operaciones militares, desaparecidos y menores secuestrados (artículo 4º). A partir de este hecho se creó una Comisión Pro Referéndum con el fin de derogar esa ley; presentadas las firmas necesarias ante la Corte Electoral, finalmente, en abril de 1989 se realizó una consulta popular en la que triunfó el mantener en vigencia la Ley de Caducidad.

Desde el punto de vista económico este período tuvo como punto de partida una crisis que comenzó en 1981 y se reflejó en caída del nivel de actividad, fuertes desequilibrios, alta inflación, disminución del salario real, aumento del desempleo, etcétera. El objetivo central del gobierno que asumió en marzo de

1985 fue la reactivación económica, liderada por las exportaciones, mediante la que se buscaba recuperar los equilibrios macroeconómicos. Se trataba de resolver los problemas del sobreendeudamiento, reducir el déficit fiscal, frenar la inflación y, por otro lado, colmar las expectativas de la población, cuya calidad de vida se había visto sumamente deteriorada en el período anterior. Para ello se adoptó una serie de medidas económicas que dieron como resultado un crecimiento entre 1985 y 1987. En ese año se produjo un cambio en la política, en el entendido de que el aumento de la demanda interna y de las importaciones era incompatible con el superávit comercial necesario para hacer frente a los compromisos externos. Los resultados económicos del período fueron:

- aumento del nivel de actividad, con un crecimiento del PBI del 20,8% durante los cinco años, centrado básicamente en el primer trienio;
- reducción de la deuda externa, que como porcentaje del PBI pasó del 104 al 87%;
- reducción del déficit fiscal hasta el año 1987 y aumento en los años siguientes;
- reducción de la inflación hasta 1987 y aumento posterior, que la llevó a 89,2% en 1989;
- aumento del empleo (del 49,4 al 53,1) y reducción del desempleo (del 11,9 al 8%);
- aumento del salario real de un 22,8% durante los cinco años, con notorio crecimiento en el año 1985 (14%), momento a partir del cual crece cada vez a menores tasas y llega a reducirse en 1989.

En el período 1990-1994 asumió el gobierno el Partido Nacional, con un 38% de los votos. En las mismas elecciones se plebiscitó una reforma jubilatoria, que fue aprobada e implicó que los ajustes de las pasividades se realizarán en el momento en que se otorguen los ajustes salariales del Gobierno Central y sigan la evolución del Índice Medio de Salarios. Por su parte, el Frente Amplio ganó la Intendencia de Montevideo.

El nuevo presidente no pudo lograr coalición de gobierno y se llegó a la llamada Coincidencia Nacional con el Partido Colorado. Ante los desequilibrios existentes en 1990 en materia económica, el gobierno implementó un ajuste fiscal por el cual aumentaron los impuestos al consumo y a los sueldos, así como los aportes patronales y obreros a la seguridad social. Por otra parte, se propuso la reducción del gasto público bajando la inversión del sector, los subsidios a las exportaciones, etcétera. Este plan de estabilización no funcionó; ello fue restando integrantes a la Coincidencia Nacional, hasta que en abril de 1991 el Herrerismo reconoció que la experiencia había terminado.

En 1991 se aprobó la ley 16.211 sobre empresas públicas y enseguida se puso en marcha una campaña para someterla a referéndum por parte de la Comisión de Defensa del Patrimonio y de Reforma del Estado, integrada por

representantes del PIT-CNT, otras organizaciones sociales, el Frente Amplio y sectores minoritarios blancos y colorados. Confirmada en segunda convocatoria la realización del referéndum, este se celebró a fines de 1992 y una amplia mayoría resolvió dejar sin efecto los artículos impugnados (los que permitían las privatizaciones genéricas y los referidos a la privatización de ANTEL). En consecuencia, el programa impulsado de ajuste estructural y liberalización económica (apertura, privatizaciones, desmonopolizaciones, desregulación, etcétera), con el objetivo declarado de superar trabas a la competitividad del país, se detuvo antes de alcanzar sus objetivos.

Otro hecho destacable de este período es que, en agosto de 1990, Uruguay se incorporó formal y definitivamente al proceso de integración regional que culminaría en marzo de 1991 con la firma del Tratado de Asunción, por el cual se crea el Mercado Común del Sur (Mercosur), integrado por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. Mientras tanto, se continuaba con una política aperturista en materia comercial.

Los principales resultados económicos del período fueron:

- crecimiento del PBI del 25% en los cinco años, dentro de los que se destacan 1992 y 1994;
- reducción del déficit público (se llegó incluso a obtener un pequeño superávit en 1994);
- reducción de la inflación, que en 1990 se había disparado a 128,9% y llegó al 44,1% en 1994;
- la tasa de empleo se mantuvo en el orden del 52% y la de desempleo entre el 8,5 y el 9%;
- el salario real creció un 3,8% en los cinco años, aunque sufrió una importante reducción en 1990 (de 9,3% en el sector público y 5,9% en el privado).

El período 1995-1999 se caracterizó por una coalición formal de gobierno. En las elecciones realizadas en noviembre de 1994 triunfó el lema Partido Colorado con el 31% de los votos, seguido por el Partido Nacional (29,9%) y el Encuentro Progresista (29,3%). La votación alcanzada por esta tercera fuerza llevó a que los partidos Colorado y Nacional constituyeran la mencionada coalición. Un hecho destacable fue la reforma constitucional, que introdujo cambios sustanciales en el sistema electoral: candidatura única por lema a la Presidencia de la República (definida en elecciones internas simultáneas), restricción de las candidaturas municipales y de la posibilidad de acumular votos con distintas listas dentro del mismo lema, y segunda vuelta o "balotaje" entre los dos candidatos más votados a la Presidencia.

En este período el gobierno se propuso por un lado corregir los desequilibrios existentes y por otro llevar a cabo una serie de reformas estructurales. En cuanto a los desequilibrios, se continuó con una política antiinflacionaria, dentro de la cual volvió a priorizarse el manejo de las cuentas fiscales. Aunque el

gobierno entendía que para lograr un equilibrio de las cuentas públicas era necesario un aumento del nivel de actividad, en el primer año se realizó un ajuste fiscal con aumento de impuestos al consumo y a los ingresos fijos, entre otros. Por otro lado, y también para reducir la inflación, en materia de política cambiaria se continuó con la tendencia anterior de mantener un “ancla”.

Por otra parte, el gobierno realizó una serie de reformas estructurales: la de la seguridad social, la del Estado y la de la educación. En materia de seguridad social el nuevo sistema estableció aportes mixtos de los trabajadores al BPS y a las administradoras de fondos de ahorro previsional (AFAP), obligatorios en algunos casos y opcionales en otros, aumentó las tasas de aporte individual, redujo las patronales, subió progresivamente la edad jubilatoria de las mujeres y los años de trabajo, modificó el sistema de cálculo de la jubilación, etcétera. La reforma del Estado, por su parte, se propuso promover una mayor eficiencia del sector público, eliminando redundancias, adecuando la estructura organizativa y la asignación de recursos de acuerdo con los objetivos priorizados. Finalmente, la reforma de la educación tenía tres objetivos centrales: ampliación de la educación inicial, mejora de la educación secundaria y técnica y dignificación de la calidad docente.

Los resultados económicos obtenidos fueron:

- el PBI creció 10,5 en los cinco años, si bien se redujo en 1995 (crisis de México y “efecto tequila”) y 1999 (crisis brasileña);
- el déficit fiscal, aunque no desapareció, se redujo entre 1995 y 1998, y aumentó en 1999;
- la inflación fue la variable que presentó mejores resultados, ya que continuó con su tendencia descendente y llegó al 4,2% en 1999;
- el desempleo aumentó en los primeros dos años, se redujo en los dos siguientes y volvió a aumentar en 1999, situándose la tasa en el 11,3%;
- el salario real tuvo un leve crecimiento (1,3% promedio del período).

En marzo del 2000 asumió un nuevo gobierno, luego del “balotaje” en el que resultó ganador el Partido Colorado. No es posible realizar el análisis en los mismos términos de los períodos anteriores, dado que han transcurrido pocos meses de gobierno, por lo cual se delinearán las principales orientaciones definidas. En materia económica estas se centraron en los terrenos fiscal, cambiario y salarial, en el marco de un cuestionamiento a los monopolios y el fomento de la competencia. En materia fiscal el objetivo es reducir el déficit mediante la contracción de gastos, principalmente la inversión en la administración central, los gastos no personales y la publicidad en empresas públicas. En materia de política cambiaria, pese a las presiones de los distintos sectores, se anunció que se mantendrá la política seguida hasta el momento. En cuanto al tema salarial, el ministro de Economía anunció que los salarios públi-

cos aumentarían una vez al año, sugiriendo a los empresarios del sector privado que los fijaran siguiendo la misma pauta.

Los principales objetivos definidos para el año en los primeros meses del nuevo gobierno ya han sido revisados. Originalmente el gobierno previó un aumento del PBI de entre el 2 y el 2,5% para el año 2000, y una reducción del déficit fiscal que se situaría en un 1,8% del PBI. Pero el 15 de agosto anunció que no se cumplirían esas metas: el déficit se estimaba entre el 2 y el 2,5% del PBI, y este se ubicaría entre un 1 y un -1,5%.

Los resultados económicos del primer semestre del año no fueron buenos. El PBI se contrajo un 1% respecto al primer semestre de 1999, la tasa de desempleo ascendió al 14,7% en el trimestre abril-junio, mientras que el empleo descendió. Las explicaciones del ministro de Economía sobre estas cifras se ubican dentro de las decisiones de política económica que se realizaron al comienzo del presente gobierno: la restricción del gasto público impactó como freno a la demanda interna, y un crecimiento de la economía basado en el sector exportador, básicamente orientado a la región, no se produjo dado que la región creció a menor velocidad que la prevista; a ello se agregaron efectos adversos del exterior (alza en los precios del petróleo y las tasas de interés). Por su parte, los ingresos reales cayeron; en particular, el salario medio real, que en 1999 había aumentado un 1,6% respecto a 1998, en el primer semestre del 2000 se contrajo un 0,44 respecto a igual período del año anterior (0,4 el salario real privado y 0,6% el público).

1.2 Contexto jurídico

El Derecho del Trabajo en Uruguay se ha caracterizado siempre por tener una frondosa legislación protectora del trabajador individual y al mismo tiempo carecer prácticamente de legislación en materia de derecho colectivo.

Los principios esenciales en que se asentaron las relaciones colectivas de trabajo surgieron del artículo 57 de la Constitución y de los Convenios Internacionales de Trabajo (CIT) ratificados por nuestro país: n° 87 (libertad sindical), n° 98 (derecho de sindicación y negociación colectiva) y n° 154 (de fomento a la negociación).

En efecto, el artículo 57 reconoció el derecho de sindicalización y huelga, encomendando a la ley su reglamentación. Por su parte, los CIT n°s 87 y 98 consagraron la más absoluta libertad sindical, lo que implica el derecho a constituir sindicatos, afiliarse libremente, darse la organización interna que se considere pertinente, constituir federaciones o confederaciones, así como el derecho a gozar de una adecuada protección contra los actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical. El CIT n° 154 refirió a la negociación colectiva y la necesidad de su fomento.

Tanto el artículo 57 como los CIT (salvo el nº 98) no fueron reglamentados internamente por vía de ley. Uruguay reglamentó exclusivamente la protección de los trabajadores contra actos antisindicales en el decreto reglamentario 93/68 de 3 de febrero de 1968. Lo hizo fijando un procedimiento cuasi jurisdiccional a cargo de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que culmina con una sanción pecuniaria en caso de probarse conducta antisindical, pero sin dar una satisfacción directa a los trabajadores afectados por la medida.

A pesar de esta casi ausencia de normativa interna, el modelo funcionó igualmente con un irrestricto ejercicio de la libertad sindical y los actores pudieron organizarse e interactuar a través de la negociación o el conflicto. El país se caracterizó por tener una fluida negociación colectiva cuyo soporte jurídico fue la ley 10.449, de creación de los Consejos de Salarios, que aunque técnicamente estaba pensada como un instrumento para la fijación de salarios por rama de actividad, en los hechos operó como el andamiaje de toda la negociación colectiva del país.

Esta ley rigió desde 1943 y hasta el dictado del decreto 420/68 reglamentado por la ley 13.720, que creó la Comisión de Productividad Precios e Ingresos (COPRIN) y que en definitiva hizo languidecer la negociación colectiva. Vuelta la democracia en 1985, se buscaron mecanismos para promover los acuerdos, y se optó por la reinstalación de los Consejos de Salarios, como se verá en la política laboral descrita para el período 1985-1989.

La reinstalación de los Consejos de Salarios a partir de 1985 tuvo dos diferencias fundamentales con relación a lo establecido por la ley 10.449: a) en la forma de elección de los delegados, que pasaron de un riguroso proceso electivo a ser designados directamente por el Poder Ejecutivo a partir de la nómina proporcionada por las organizaciones, y b) en el protagonismo del Estado, que pasó a elaborar pautas de acuerdo con sus políticas económicas y a tomar los acuerdos como propios dictando decretos de homologación. Esta nueva formulación solucionó el problema formal creado por el mecanismo de designación de las delegaciones obrero-patronales, al tomar los convenios como propios y hacerlos extensivos a todas las empresas del sector (en forma independiente de su participación o no en la negociación) por vía de decreto.

Los Consejos de Salarios se convocaron oficialmente por última vez en septiembre de 1990, propiciándose la celebración de convenios de largo plazo, como se verá en la política laboral de 1990 a 1994. Esta fue la primera medida de gobierno flexibilizadora del mercado de trabajo, aunque no llegó a ser desregulación. La ley de Consejos de Salarios no fue derogada; simplemente el gobierno optó por no convocarlos más de oficio y los actores no solicitaron su convocatoria por las dificultades que entrañaba cumplir con las formalidades previstas en la ley 10.449.

En materia de derecho individual del trabajo, al contrario de lo sucedido con el derecho colectivo, el Uruguay se ha caracterizado por tener abundante legislación protectora del trabajador. Esta legislación se desarrolló fluidamente hasta 1990, momento en que se produjo una especie de paralización en el dictado de normas protectoras de los trabajadores individuales, cuyo cuadro general quedó configurado en la legislación dictada hasta 1989.

El eje de la normativa laboral desde 1990 comenzó a cambiar; se privilegiaron otras áreas especiales, como el empleo y la capacitación, lo que se tradujo en la creación de la Dirección Nacional de Empleo, la Junta de Empleo y el Fondo de Reversión Laboral. También se priorizaron las medidas tendientes a reducir los costos laborales a través de disposiciones como la regulación del contrato por temporada, la reglamentación de los horarios comerciales y la exoneración de aportes a la seguridad social sobre beneficios dados por los empleadores, como canastas alimenticias, tiques-comedor, cuotas mutuales de ciertos familiares y ropa de trabajo.

El cambio más significativo se dio en mayo de 1996, cuando el Poder Ejecutivo envió al Parlamento el proyecto de ley de Promoción y Protección de Inversiones Nacionales y Extranjeras en el territorio nacional, que luego de un extenso debate fue aprobado en diciembre de 1997. Entre las disposiciones contenidas en el proyecto se incluyeron algunas en materia laboral con las que se buscaba flexibilizar, a través de la negociación colectiva, determinados regímenes establecidos por la normativa laboral y reducir el plazo de prescripción de las acciones originadas en las relaciones de trabajo.

En efecto, el artículo 21 del proyecto autorizaba a las empresas promovidas a modificar la legislación sobre materias específicamente mencionadas, por medio del convenio colectivo y respetando los mínimos de protección previstos en los Convenios Internacionales de Trabajo. Por su parte, el artículo 29 cambiaba el plazo de prescripción de los créditos laborales, reduciéndolo de diez a dos años.

La ley 16.906 finalmente aprobada incluyó el artículo 29, sobre la base de que el régimen de prescripción anterior era un elemento de extrema rigidez en las relaciones laborales y operaba como un desestímulo a la utilización de la mano de obra. Si bien la norma inauguró una nueva etapa en el Derecho del Trabajo de nuestro país, sólo se escucharon las voces de disconformidad cuando se dio a conocer el texto aprobado. Ello dio mérito a la realización de dos consultas populares, las que finalizaron sin alcanzar el número necesario de votos, por lo que el artículo cuestionado quedó en definitiva confirmado.

No pasó lo mismo con el artículo 21, que fue retirado del texto aprobado por varias razones: a) el empeño de los sindicatos en tratar de evitar la legitimidad de los convenios flexibilizadores, b) la posición de los empleadores que entendían insuficiente la norma, por ser limitativa en materias y establecer pisos, y

c) la convicción de que era un beneficio limitativo al que sólo podían acceder las empresas promovidas, es decir, incorporadas al ámbito de aplicación de la ley. Si bien el artículo se retiró, su texto no quedó en el olvido, sino que los actores asumieron el compromiso de tratarlo en la mesa tripartita para elaborar un marco de la negociación colectiva, con la aspiración de obtener por este medio una norma general pasible de ser aplicada en todas las empresas del país. Su suerte fue la misma que la del proyecto: finalizó el período sin poder acordarse.

En conclusión, el Uruguay encara el nuevo siglo sin normativa interna reguladora del derecho colectivo del trabajo, pero con una abundante normativa de derecho individual que data de largo tiempo. Toda esta normativa se basa en el principio de la suplementariedad (la ley fija el mínimo inderogable y el convenio colectivo sólo puede superarlo). Fue el producto de un contexto económico y tecnológico que actualmente ha cambiado, lo que hace que la normativa aparezca como muy rígida y no permita adaptarse a una variedad creciente de sistemas productivos diferenciados.

2. Las relaciones laborales entre 1985 y 1989

2.1 Política laboral y estrategias sindicales y empresariales

Los problemas centrales del gobierno en este período tenían su origen en la muy elevada demanda de aumentos salariales que realizaba el movimiento sindical para recuperar los niveles de ingresos previos al gobierno de facto, y en que no existía un ámbito institucional para canalizar estas demandas. A esto se sumaba, como problema adicional, que en 1984 se habían producido aumentos salariales muy diferentes entre los diversos sectores económicos, resultado de también muy diferentes presiones sindicales.

Los objetivos de la política de ingresos definida por el gobierno fueron compensar, en cierta medida, la reducción de los salarios reales de los años del gobierno de facto y recrear un ámbito institucional para encauzar la negociación colectiva. Esto implicaba una política laboral fuertemente intervencionista, no solo en el sector público, como es tradicional, por su rol de empleador, sino también en el sector privado. El Ministerio de Trabajo tuvo en esos años una participación muy importante en la fijación de los salarios privados.

En los primeros dos años se propuso que los salarios tuvieran un cierto crecimiento y que hubiera una cierta uniformización entre los aumentos de los

sectores, incluyendo en el cálculo los aumentos producidos durante 1984. A partir de 1986 y sobre todo de 1988, su objetivo fue el mantenimiento del salario real y atenuar la conflictividad cuatrimestral, para lo cual impulsó la firma de convenios largos (de año o más de vigencia).

Para la institucionalización de la negociación colectiva se recompusieron los Consejos de Salarios, creados en 1943, y el incumplimiento de las formalidades legales en su integración se compensó con la homologación de los convenios de salarios. En el sector privado los salarios se ajustaban por los convenios firmados por empresarios y trabajadores, pero existía una presión gubernamental muy intensa. Los delegados del Ministerio de Trabajo en los Consejos proponían a empresarios y trabajadores "pautas salariales" a ser recogidas en los convenios. La homologación de los convenios fue, sobre todo a partir de 1988, un instrumento de presión para imponer al sector privado la política salarial elaborada por el gobierno.¹ Además, como otra forma de intervención, el gobierno decidía aumentos mínimos para los sectores en los que no existieran convenios.

Los empresarios buscaron que los aumentos salariales no implicaran aumentos de costos significativos, que podían dañar la difícil situación en que muchos se encontraban por la recesión que siguió a la quiebra de la política cambiaria de 1982. Por esto no compartieron la decisión gubernamental de aumentar salarios, como tampoco la decisión de reinstalar los Consejos. Su propuesta fue que los salarios fueran decididos por el Poder Ejecutivo. Sin duda, detrás de esta posición se encontraba el hecho de no querer afrontar una discusión muy difícil con el movimiento sindical, que apoyaba sus reclamos en la muy importante reducción salarial que se había producido en los años anteriores, y el hecho de que todo el sistema político había considerado, en la CONAPRO, que sus reclamos eran justos. Todo esto derivó en que adoptaron una participación pública de muy bajo perfil en todo el período.

Los sindicatos, en cambio, estaban viviendo un período de reconstrucción interna y, amparados en las libertades reinstaladas, se extendían a nuevas empresas y sectores. Su participación fue muy decisiva en los hechos políticos vividos por el país en esos años, y en todos ellos tuvieron una iniciativa importante. Sus objetivos principales fueron dos: la consolidación de las libertades democráticas, mediante el impulso a las iniciativas que en ese momento se propusieron para saldar las heridas de los años represivos, y una mejora muy significativa en los salarios reales. La plataforma en este terreno fue recu-

¹ Si un convenio no era homologado, obligaba exclusivamente a las empresas firmantes o socias de la Cámara firmante del convenio y no al resto, con lo que su ámbito de aplicación se reducía mucho.

perar los salarios reales de 1968, año en que habían dejado de sesionar los Consejos de Salarios, para lo cual proponían ajustarlos por el 100% de la variación del IPC pasado más “puntos” de recuperación.

2.2 La conflictividad laboral ²

A partir de los objetivos definidos por el PIT-CNT, este período se caracterizó por una elevada conflictividad con objetivos políticos y económicos, cuyas dos causas principales fueron las reivindicaciones económicas y la definición de las nuevas reglas de juego. La principal reivindicación económica fue la mencionada recuperación de los salarios; el tema prioritario en la definición de reglas de juego era cuáles eran los límites, en caso de haberlos, de la actividad sindical.

Los conflictos por reivindicaciones salariales tuvieron su máximo en 1985, tanto dentro del sector privado (en la industria textil, cuyas medidas incluyeron una huelga general por tiempo indeterminado, conflictos en la industria papelería, en el transporte y en la salud, donde se llegaron a ocupar los lugares de trabajo) como del público (donde se destacaron las movilizaciones conjuntas de Administración Central, enseñanza y entes autónomos). A partir de la firma de convenios largos en 1988, la conflictividad por esta causa se redujo.

Otros dos temas fueron causa de conflictividad del período. Por un lado, los servicios esenciales, que constituyeron el eje de la conflictividad en 1986. Ante paros en la salud privada, el puerto y la seguridad social, el MTSS propuso discutir sobre los servicios que no debían/podían interrumpirse. El movimiento sindical se negó y el gobierno decretó servicios esenciales el pago de pasividades y posteriormente el funcionamiento de la Aduana. El PIT-CNT respondió con la realización de paros generales. Problemas de este tipo también surgieron en ANCAP. El segundo fue que el movimiento sindical debió enfrentar nuevos problemas y desafíos, como la incorporación de tecnología, la reestructuración de empresas y las nuevas formas de organización del trabajo. En el sector privado se registraron a lo largo del período varios conflictos por éste motivo (FNC y Alpargatas, entre otros).

² El estudio de la conflictividad laboral del Programa de Modernización de las Relaciones Laborales comienza a partir de enero de 1995; por lo tanto, es a partir de esa fecha que se registran estadísticas. La descripción de la conflictividad entre 1985 y 1994 está basada en el trabajo de Daniel Betancor: *¿Hacia un nuevo modelo de las relaciones laborales?*, Universidad Católica del Uruguay, Programa Modernización de las Relaciones Laborales en Uruguay (Universidad Católica-Fomin), Trilce. Montevideo, 1998. Por las razones mencionadas, es una descripción más cualitativa que cuantitativa.

El año 1989 comenzó con la confirmación de la Ley de Caducidad, lo que impactó al movimiento sindical, que había centrado su trabajo en la derogación. El 27 de junio se decretó un paro cívico de 24 horas como protesta social contra la política económica del gobierno.

2.3 La negociación colectiva³

Se firmaron 792 convenios, aunque hubo oscilaciones en el número de convenios firmados por ronda. Junio de 1985 y junio de 1987 fueron las rondas de menor negociación (95 y 88 convenios respectivamente). Ello se debió, en el primer caso, a las dificultades que enfrentaron los actores para integrar las delegaciones, debido a que era la primera vez que se convocaban los Consejos de Salarios luego de su reinstalación, y en el segundo, a que en 1986 el Poder Ejecutivo impulsó la firma de convenios largos y, aunque no todos los grupos los suscribieron, los que sí lo hicieron tenían su convenio vigente, por lo que era innecesaria su renegociación.

El pico máximo de negociación lo constituyó octubre de 1985 (134 convenios), cuando ya habían quedado integradas la mayoría de las delegaciones obrero-patronales y cuando ya se habían configurado los distintos subgrupos dentro de los sectores de actividad. Le siguió el año 1988 (131 convenios), dado que entonces habían vencido todos los convenios largos anteriores.

Analizado globalmente el período se puede señalar que a partir de octubre de 1985 se mantuvo un nivel estable de negociación, que podría ubicarse entre 120 y 130 convenios colectivos por ronda.

El *nivel de negociación* preponderante en el período fue el de rama de actividad. Los Consejos de Salarios tuvieron impacto en la estructura de las organizaciones empresariales y sindicales. Por eso, cuando las organizaciones se reconstituyeron, luego del período de ausencia de libertades, retomaron su estructura previa. Ello explica que los convenios de rama siempre fueran más del 90% del total de convenios negociados en el período. La negociación por empresa, en cambio, fue muy escasa: representó el 5% del total de convenios celebrados entre 1985 y 1987 y el 9% de los celebrados en 1988 y 1989. La negociación en unidades productivas respondió básicamente a dos razones: en algunos casos, al tratamiento de temas puntuales que no se repetían en el resto de la rama y, en otros, a establecer condiciones laborales más convenientes para el trabajador que las fijadas en el convenio de rama.

³ En el presente artículo, el estudio de la negociación colectiva se basa en los convenios colectivos firmados, celebrados o registrados en el Ministerio de Trabajo.

La variación de la dinámica en la convocatoria de los Consejos de Salarios estuvo presente con una relación directa con el *período de vigencia* de los convenios. En 1985, cuando la convocatoria a Consejos de Salarios era cuatrimestral, esta era la vigencia preponderante de los convenios colectivos. En 1986 y 1987 se mantuvo el predominio de la periodicidad cuatrimestral, aunque comenzaron a presentarse convenios de un año o más de duración. 1988 y 1989 mostraron el predominio de los convenios de larga duración.

En lo referente al *contenido* de los convenios, en el período predominó ampliamente el tratamiento de los temas salariales. De 792 convenios, todos menos uno incluyeron mecanismos de ajuste salarial. Dentro de los convenios que trataron el tema salarial, el 64,3% lo hizo en forma exclusiva, en tanto que el 35,6% lo hizo acompañado de otros temas. Dentro del período se advierte una clara diferencia: mientras en el año 85 la preocupación central de los actores fue acordar mecanismos de ajuste salarial (influidos por la pérdida de salario real durante el gobierno de facto), en 1988 se incorporaron nuevas temáticas, indicativas de la conformación de nuevas tendencias en la evolución de las relaciones laborales. Estas temáticas se pueden agrupar en:

- Cláusula de paz. Estas cláusulas no se negociaron en 1985, probablemente como consecuencia de las características cuatrimestrales de los acuerdos. Comenzaron a aparecer con la firma de los primeros convenios largos y se generalizaron en 1988.

- Mecanismos de solución o prevención de conflictos, ya en un sentido restringido a los problemas de interpretación o aplicación de las normas convenidas o bien con un sentido más amplio para temas no incluidos en el convenio. Estas normas comenzaron a aparecer en 1985, pero su uso más amplio se dio en 1988, lo que parece significar que los convenios de largo plazo favorecen el tratamiento de estas temáticas.

- Regulación de la actividad sindical, en sus distintas manifestaciones, aunque fue un tema de negociación incipiente en el período.

A su vez, el tema de la flexibilidad, a través de cualquiera de sus expresiones (salarial, numérica o funcional) prácticamente estuvo ausente en la negociación. Ello se debió a dos factores: por un lado, el contexto económico con apertura todavía limitada, que favoreció la pugna distributiva y no el tratamiento de los temas de competitividad y empleo; por otro, es evidente que hay temas que son más propios de la negociación de empresa, que tuvo muy poco desarrollo en el período.

En conclusión, las características de la negociación colectiva entre 1985 y 1989 permiten señalar que se trató de una negociación centralizada y que contempló a la mayoría de los trabajadores amparados en Consejos de Salarios. La preocupación central fue la problemática salarial, que se complementó con otras temáticas propias del relacionamiento de los actores entre sí, y donde

estuvieron prácticamente ausentes los temas propios del relacionamiento de los actores con la producción.

3. Las relaciones laborales entre 1990 y 1994

3.1 Política laboral y estrategias sindicales y empresariales

El gobierno de Luis Alberto Lacalle definió una nueva política laboral y aspiró a que su objetivo de reducir la inflación (mediante un fuerte ajuste fiscal y la desindexación de la economía) fuera respaldado por los sectores sociales, para lo cual convocó a un diálogo social. Pero ambas políticas, la fiscal y la desindexación con ancla salarial, fueron rechazadas por el PIT-CNT, que se retiró del diálogo. El gobierno entonces decretó, en junio de 1990, el primer aumento de salarios para el sector privado. Los resultados fueron muy diferentes de los esperados,⁴ por lo cual, pese a que no estaba en sus planes, convocó a una nueva ronda de Consejos de Salarios en los que se firmaron convenios cuya vigencia comenzó en setiembre de ese año. Nunca antes había habido tantos trabajadores amparados por un convenio colectivo (90%), pues fue la convocatoria en la que se firmaron mayor cantidad de convenios.

Y nunca los habría después, pues en agosto de 1991 el ministro de Economía anunció una nueva política laboral para el sector privado, en la cual el gobierno dejaría de intervenir. Los convenios, si se firmaban, serían acordados autónomamente por trabajadores y empresarios, sin presión ni participación gubernamental. El gobierno no convocaría a los Consejos de Salarios, no pondría pautas salariales, no homologaría los convenios que acordaran los Consejos y no establecería aumentos salariales mínimos.⁵

De esta forma el gobierno aspiraba a que los salarios se ajustaran a la productividad de las empresas y no fueran un factor de costo rígido que impidiera a las empresas adaptarse a las nuevas condiciones competitivas que se habían introducido por el Mercosur, la apertura unilateral y la reducción de la intervención del Estado en la economía.

El cambio de postura gubernamental daría inicio a tendencias nuevas en las relaciones laborales, la principal de las cuales es la reducción de la negocia-

⁴ Esperaba una inflación del 15% para los siguientes cuatro meses y ya había superado esa cifra en dos meses.

⁵ Salvo el salario mínimo nacional, los salarios rurales y los del servicio doméstico.

ción, en particular la centralizada, es decir, por sector económico; cada año nuevos sectores dejaban de firmar convenios colectivos.

Los sindicatos rechazaron esta postura gubernamental, como antes habían rechazado sus objetivos económicos. En gran medida la organización interna del movimiento sindical era funcional al modelo de negociación centralizada de los Consejos de Salarios. Existían sindicatos o federaciones sindicales por sectores económicos, pero mucho menos organizaciones por empresas. Por otro lado, la sindicalización en empresas de tamaño tan pequeño como la mayoría de las uruguayas es muy difícil en todos los países del mundo.

El abandono de la negociación centralizada quitaba al sindicalismo el principal ámbito al que había canalizado sus demandas desde hacía cincuenta años. Una negociación por empresas implicaba cambios muy profundos, imposibles de resolver en el corto y aun en el mediano plazo, como la organización de sindicatos en las empresas y la formación de dirigentes sindicales capaces de conducir negociaciones en nuevos ámbitos, muy descentralizados, sobre nuevos temas. Y aun así, como se ha señalado, en muchos casos ello es imposible.

De hecho, esta nueva situación hizo que sólo se firmaran convenios en unas pocas empresas medianas y grandes, en las cuales los salarios se ajustaban de acuerdo con lo establecido en esos convenios. Los trabajadores del resto de las empresas no tenían convenio, el gobierno no decretaba aumentos mínimos, por lo que los salarios se ajustarían o no, dependiendo de decisiones de las patronales.

El PIT-CNT mantuvo su posición de que los salarios se ajustaran por la inflación pasada y se realizaran convenios por sector económico, para lo cual exigía que el Ministerio de Trabajo convocara a los Consejos de Salarios. Obviamente no compartía la visión gubernamental de que era necesario flexibilizar la fijación de salarios. No rechazaba, sin embargo, la negociación por empresa, la cual, por otra parte existió siempre, aunque como subsidiaria de la negociación por rama.

Los empresarios respaldaron la decisión gubernamental —así como antes no habían compartido la convocatoria a los Consejos—, razón por la cual no necesitaron desarrollar una actividad expresa, pública, para presionar por algún objetivo. El sistema de negociación recogía sus aspiraciones.

Las empresas vinculadas a la exportación primero, pero luego muchas otras, comenzaron a ajustar los salarios de acuerdo con la evolución del dólar, en lugar de la de los precios, lo cual fue una adaptación al retraso cambiario que produjo en esos años la política antiinflacionaria con ancla cambiaria. Para los exportadores, tomadores de precios de los mercados internacionales, los ingresos dependen de la evolución del dólar. Si sus costos salariales suben lo mismo que los precios, por efecto del retraso de la cotización del dólar, aumen-

tan su participación en los ingresos y generan un desfinanciamiento que puede llevarlos a la quiebra.

El cambio en el criterio de ajuste de los salarios buscaba que los costos salariales subieran también con el valor del dólar (para que su participación en los ingresos no aumentara); sin embargo, ello no impidió que muchas industrias quebraran. Los sindicatos se opusieron a esta propuesta, pese a lo cual en algunas empresas y sectores fue incluida en los convenios colectivos, particularmente cuando las quiebras —y la pérdida de los puestos de trabajo— comenzaron a ser percibidas como un problema real.

En este período el movimiento sindical logró una reivindicación muy antigua: tener participación institucional en algunos ámbitos estatales, como el Directorio del Banco de Previsión Social, al que se sumaron las recientemente creadas Comisión Sectorial para el Mercosur (Comisec) y la Junta Nacional de Empleo (Junae). Esto implicó una legitimación política del PIT-CNT como representante del conjunto de los trabajadores, precisamente cuando su tasa de afiliación se reducía y dejaba de tener la iniciativa que había exhibido en el período anterior. En contrapartida, los empresarios lograron los mismos ámbitos de participación pública, pero el sistema de negociación recogía sus aspiraciones, pues en el terreno laboral les permite aplicar la flexibilidad que solicitaban.

3.2 La conflictividad laboral

En febrero, antes de la asunción del nuevo gobierno, se reunieron el presidente electo y el PIT-CNT. Lacalle confirmó la intención de un Estado abstencionista en materia de negociación y planteó al movimiento sindical una *tregua* en su actitud hacia el nuevo gobierno. La respuesta fue una negativa y en marzo se realizaron dos paros generales parciales. En junio se conocieron aspectos de cuatro anteproyectos que se estaban discutiendo: el ejercicio del derecho de huelga, garantías del fuero sindical, *lock-out* patronal y convenios colectivos. El PIT-CNT reaccionó con una movilización el 25 de julio, con paros parciales. A fines de setiembre se concretó el “diálogo social” en el que participaron gobierno, empresarios y PIT-CNT. La Mesa Representativa de la central sindical, pese a la oposición de algunos sectores, había resuelto participar y caracterizaba el diálogo como “un desafío que encierra un cúmulo de peligros del que podemos salir fortalecidos...”. En ese contexto se conoció un proyecto de ley para reglamentar el derecho de huelga, que el PIT-CNT rechazó, dejando el diálogo en suspenso.

La conflictividad de este período estuvo centrada en el rechazo a las medidas económicas propuestas por el nuevo gobierno, en particular el ajuste fiscal y las nuevas pautas en materia salarial. Los conflictos se centraron en reivindi-

caciones salariales; hubo una serie de paros generales en rechazo a las nuevas pautas y en solidaridad con conflictos puntuales por esta causa, como el apoyo a la huelga en la enseñanza —que determinó la suspensión del comienzo de cursos— y al conflicto en la construcción, en rechazo a las pautas salariales del Poder Ejecutivo y reivindicación de la firma de un convenio colectivo, ambos en 1993. Nuevamente en este período surgen conflictos por reestructuras, dentro de los que se destaca el de FUNSA.

El último año de gobierno presentó menor conflictividad: los entes tenían convenio salarial vigente (que había sido firmado en junio de 1991 y marcó un hito, ya que era la primera vez que los trabajadores públicos firmaban un convenio), la existencia de varios convenios en el sector privado y la cercanía de las elecciones nacionales fueron las razones que lo explicaron.

3.3 La negociación colectiva

La negociación colectiva en el período 1990-1994 tuvo dos subperíodos claramente diferenciados: los dos años iniciales (1990-1991), en los que se mantuvo el intervencionismo estatal, y los tres siguientes, en los que el Estado dejó de intervenir.

Entre 1990 y 1994 se firmaron 401 convenios colectivos. El año 1990 marcó el récord, ya que en él se negociaron 148 convenios, el pico máximo tanto de este período como de todos los años objeto de estudio. El año 1991 presentó un nivel muy bajo de negociación (11 convenios), dado que permanecían vigentes los celebrados en 1990. Entre 1992 y 1994 se constató un enlentecimiento de la negociación, cuyo promedio pasó a ser de 80 convenios por año, sensiblemente inferior al del período 1985-1989, que fue de 120 a 130 convenios.

El *nivel de negociación* preponderante fue el de rama de actividad, aunque la negociación por empresa tuvo una magnitud superior a la del período anterior. Esta tendencia de desplazamiento del ámbito de negociación, de la rama a la empresa, no ocurrió desde 1990 sino desde 1992 en adelante. El período 1990-1991 tuvo las mismas características que el anterior; es decir, que la negociación por rama superó ampliamente a la negociación por empresa (la primera representó el 91%). En cambio, en los años siguientes, aun manteniéndose el predominio de la negociación por rama, se constató un crecimiento de la negociación en las unidades productivas, que en 1994 pasó a representar el 38% de la estructura de negociación de ese año.

En cuanto a *la duración*, los convenios largos fueron la mayor parte en todo el período. En 1990 la amplia mayoría fueron aperiódicos, dado que su vigencia estaba marcada por un número de ajustes salariales, los cuales a su vez eran de tiempo variable: más frecuentes si la inflación era alta y menos si la inflación descendía. Considerando que la mayoría de los convenios firmados se

extendían por cinco ajustes, su duración aproximada fue de 20 meses. En los años siguientes se mantuvo la tendencia de celebrar convenios de un año o más.

Considerando el *contenido* de los convenios, la preocupación central de los actores en la negociación colectiva siguió siendo la fijación de mecanismos de ajuste salarial (95% de total de convenios suscritos). Dentro de los convenios que negociaron salarios, el 86% lo hizo conjuntamente con otras temáticas vinculadas al relacionamiento de los actores. Manteniendo las características de los temas negociados en el período anterior (1985-1989), estos convenios utilizaron la cláusula de paz, normas de prevención o solución de conflictos tanto para problemas puntuales de interpretación o aplicación de los convenios como para la solución general de cualquier tipo de conflictividad y regulación de la actividad sindical. Si bien estas temáticas no fueron de reciente incorporación, puesto que en el período anterior también se presentaban, se puede afirmar que su tratamiento aumentó significativamente, lo que indica que los actores tuvieron la preocupación, permanente y creciente, por acordar reglas claras en sus relaciones para evitar o reducir la conflictividad laboral.

Los temas vinculados con la producción estuvieron casi ausentes en el subperíodo 1990-1991. Sólo un convenio de empresa acordó cambios en la organización del trabajo. Esto confirma que hay temas que son más propios de la negociación de empresa, que en este subperíodo estuvo poco desarrollada al mantenerse la estructura de los Consejos de Salarios. El cambio más significativo se dio a partir de 1993, cuando entre los contenidos de la negociación empezaron a adquirir mayor importancia los temas vinculados a la producción, que se analizaron en el 13% de los convenios celebrados entre 1993 y 1994.

La flexibilidad numérica, que permite adaptar el número de trabajadores a las necesidades del ciclo productivo, fue la más usada bajo distintas modalidades, básicamente rotación de personal enviado a seguro de paro y reducciones de las plantillas de trabajadores a través de despidos incentivados o tercerizaciones (en general formando microempresas con los propios trabajadores). Aunque comenzaron a aparecer sobre el final del período, tanto la flexibilidad funcional (polifuncionalidad) como la flexibilidad salarial (productividad o desempeño), así como los convenios de moderación salarial, tuvieron muy escasas menciones.

En conclusión, entre 1990 y 1991 se mantuvo una fluida negociación, por sector de actividad, que cubrió a la casi totalidad de los trabajadores. Desde 1992 disminuyeron los convenios colectivos y también existieron menos trabajadores amparados por ellos. Empezó a advertirse una descentralización de la negociación y una naciente inclinación al tratamiento de temas no salariales que vinculan a los actores con la producción.

4. Las relaciones laborales entre 1995 y 1999

4.1 Política laboral y estrategias sindicales y empresariales

La política laboral del segundo gobierno de Sanguinetti fue una continuación de los lineamientos establecidos durante el gobierno nacionalista anterior en cuanto a la no intervención gubernamental en la negociación colectiva. A esta posición general se agregaron dos iniciativas: la propuesta de flexibilización de algunos aspectos de los contratos de trabajo, incluidos en la Ley de Promoción de Inversiones,⁶ y la iniciativa del Ministerio de Trabajo de convocar a un diálogo social.

En efecto, en 1998 y sobre la base de buscar consensos en temas de interés común, se convocó al diálogo social, en el entendido de que sólo con la participación razonable y constructiva de todos los actores se puede abrir un camino que permita la transformación productiva con justicia social. El diálogo tuvo como antecedentes inmediatos dos comisiones tripartitas: una de agenda abierta y otra para elaborar un marco normativo para la negociación colectiva. Tanto los llamados "mini diálogos sociales" desarrollados en el Ministerio de Trabajo como el diálogo social finalizaron sin concreciones; sus temas quedaron pendientes para las próximas autoridades de gobierno.

Las reformas estructurales impulsadas por Sanguinetti fueron rechazadas por el movimiento sindical; por esta causa se produjeron en 1995, y en cierta forma también durante 1996, movilizaciones importantes. En lo esencial, sin embargo, empresarios y trabajadores mantuvieron las actitudes del período anterior: el movimiento sindical reclamaba la vuelta a la negociación centralizada y los empresarios, sin grandes pronunciamientos públicos, reducían su participación en negociaciones colectivas.

El impacto de la crisis de México en Uruguay introduciría un elemento nuevo. La caída en el nivel de actividad interna se expresaría en la tasa de desocupación, que de oscilar en la última década entre el 8 y 9% ascendió a un entorno del 12% en 1995. Aunque descendió en los años siguientes, se estabilizó en un nivel superior, cercano al 10%.

El desempleo y la quiebra de empresas pasaron a ser en forma paulatina la principal preocupación de la sociedad y de los trabajadores. Esto se expresa en que el empleo pasó a ocupar un lugar creciente como causa de conflictivi-

⁶ Ver marco jurídico.

dad laboral. Y, lo que es un fenómeno nuevo, ocurrieron en el período conflictos empresariales y de carácter regional, como se detalla en el punto siguiente.

La mayor frustración del período es no haber logrado el consenso de empresarios y trabajadores acerca de un marco normativo de la negociación colectiva. Aunque hubo avances en algunos acuerdos concretos, el consenso dependía de que se lograra un equilibrio entre las demandas de todas las partes, lo que fue denominado “el paquete”. Este acuerdo finalmente no se logró. Por su parte, cuando el Poder Ejecutivo intentó tomar la iniciativa y definir el tema en el Parlamento, sin el respaldo de los actores sociales, encontró resistencias en los diversos partidos, por lo que no siguió adelante.

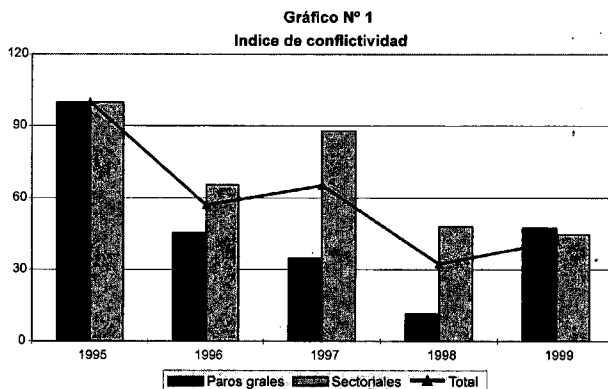
4.2 La conflictividad laboral

Del diagnóstico de la conflictividad laboral en el quinquenio surgen dos ideas centrales: la caída de la conflictividad global, que en 1999 es un 60% menor que la de 1995, y un cambio en sus causas, donde disminuyen los conflictos por salario y aumentan aquellos cuya reivindicación es el empleo. En 1995 los conflictos por salarios representaron un 83% de la conflictividad total y los de empleo un 9%, mientras que en 1999 las cifras pasan a 22 y 44% respectivamente.

Durante el período de estudio la conflictividad laboral total —es decir, considerando tanto los conflictos sectoriales de rama o empresa como los paros generales— muestra una tendencia descendente (gráfico 1). La reducción de la conflictividad por paros generales se explica porque en 1995 el PIT-CNT se opuso a las reformas estructurales implementadas por el gobierno y la herramienta que utilizó fueron los paros generales, que luego disminuyen hasta 1999. Otros factores que explican este hecho son la disminución del grado de sindicalización, el cuestionamiento —en el último congreso de la Central— a la forma de convocar los paros generales y las nuevas reglas de juego que implican considerar el desafío de la competitividad y, por lo tanto, negociar nuevos temas como reestructuras, productividad, calidad y capacitación, lo que desvía las energías de las movilizaciones generales a las particulares. En 1999 cambia esta tendencia: se convocan paros generales con mayor cobertura, duración y adhesión, cuya reivindicación central fue el empleo, lo que influyó en el cambio de causas mencionado.

En cuanto a la conflictividad sectorial, dentro del sector público se observa una tendencia descendente a lo largo de los cinco años. La conflictividad estuvo centrada en reivindicaciones salariales (el 75% de la conflictividad del quinquenio tuvo esa causa), pero lo ilustrativo es que dentro de las jornadas perdidas por conflictos salariales el 92% correspondió al Gobierno Central, que no

tiene negociación y tiene niveles de ingresos más bajos, el 7% a las empresas públicas y el 1% a los gobiernos departamentales.



Dentro del sector privado se observa una tendencia claramente decreciente hasta 1998 y un aumento importante en 1999. La conflictividad de este año fue más del doble de la del año anterior, solo superada por la de 1995. Tanto por rama como por empresa se observa el desplazamiento de causas: de salarios a empleo. La rama es el ámbito donde tradicionalmente se negociaban salarios; a partir de 1992, cuando dejaron de convocarse los Consejos de Salarios, se redujo la negociación de rama y también los conflictos que esta generaba. A su vez, desde 1997 en adelante aumentan los conflictos por empleo en el nivel de rama, básicamente debido a la crisis del sector salud, y también en el nivel de empresas, porque las nuevas formas de organización, la flexibilidad funcional, el tiempo de trabajo, tienen como ámbito de aplicación la empresa y es allí donde surgen, aunque no como condición necesaria, los conflictos. Esto en un

Cuadro 1. Algunas estadísticas sobre conflictividad (1995-1999)

	1995	1996	1997	1998	1999*
Número de conflictos	176	175	138	137	121
Jornadas perdidas	2.073.287	1.278.738	1.435.498	707.425	870.410
Trabajadores involucrados	s/d	1.579.714	1.088.431	784.755	1.068.391

* El hecho de que en 1999 descienda el número de conflictos pero aumenten las jornadas perdidas y los trabajadores involucrados indica que aquellos tuvieron mayor duración y adhesión.

contexto económico donde la tasa de desempleo pasó de 10,3% en 1995 a 11,3% en 1999.

Si bien siempre existió otro tipo de movilizaciones además del paro, en este período se constatan algunas particularidades. En primer lugar, los denominados "paros cívicos" que hubo en distintos departamentos se realizaron en forma coordinada entre distintas organizaciones, incluyendo, entre otros: comerciantes, industriales, sindicatos y jubilados, y tuvieron como eje común solicitar soluciones para el desempleo y la defensa de la producción nacional. En segundo lugar, en 1999 se realizaron distintas movilizaciones empresariales —de transportistas de carga y gremiales agropecuarias—, y la Cámara de Industrias, la de Comercio y Cambadu, si bien no se movilizaron, reclamaron medidas de protección para la producción de bienes y servicios nacionales. Por último, también particularmente en 1999 se registraron movilizaciones de los trabajadores en empresas cerradas buscando continuar su actividad; el caso más destacable fue Cristalerías del Uruguay, aunque también existieron movilizaciones de estas características en Niboplast, Mak y supermercado El Cine.

4.3 La negociación colectiva

La *cantidad de convenios* registrados (444) fue demostrativa de las dificultades para negociar, que comenzaron a advertirse sobre fines del período anterior (1990 a 1994) y se confirmaron en el actual; no se alcanzó la cantidad de convenios colectivos que fueron firmados en el seno de los Consejos de Salarios entre 1985 y 1990. En todo el período los convenios colectivos celebrados se mantuvieron en cifras bastante similares, sin generar ningún incremento significativo si se analizan en forma global, en todos los niveles de negociación y con cualquier contenido.

Los años 1996 y 1999 fueron los de menor negociación (81 convenios). En ambos casos la disminución se presentó exclusivamente en los convenios colectivos celebrados en el nivel de rama de actividad. Si bien esta afirmación puede relativizarse si se considera el alargamiento de los períodos de vigencia de los convenios celebrados con anterioridad, sólo explica completamente la reducción presentada en el año 1996. En cambio, en 1999 se constató que varios convenios de rama con vencimiento en el correr del año no fueron renovados; tampoco esa menor negociación en estos sectores se compensó con la incorporación de nuevos grupos de actividad a la negociación por rama, ni con la celebración de más convenios de empresa —éstos se mantuvieron en cifras bastante similares entre 1997 y 1999 (promedio 71 convenios).

El *nivel de negociación* en los cinco años analizados muestra un claro debilitamiento de la negociación centralizada y un paralelo crecimiento de la negociación por empresa. Solamente en el año 1995 se mantuvo el predominio de

la negociación por sector de actividad (75% del total de negociación). Entre 1996 y 1999 ésta vino cayendo, con un máximo de reducción en el año 1999, donde tan sólo representó el 10%. Por su parte, 1995 fue el año de más baja negociación por empresa, la que comenzó a crecer en 1996 y en 1999 llegó al máximo: representó el 90% de la negociación global del período.

En cuanto a *la vigencia* de los convenios, se confirma el predominio de los convenios largos —es decir, con una duración de un año o más— y con ello la tendencia que se venía dando desde el período anterior. Sin embargo, la particularidad de este período fue que comenzaron a suscribirse convenios sin plazo de duración, vinculados fundamentalmente a reestructuras internas y cambios en la organización del trabajo, los que crecieron significativamente hasta 1998 y sufrieron una leve baja en 1999.

Esto se vinculó con el *contenido* de los convenios. Entre 1995 y 1999, si bien se confirmó el predominio de la negociación de tipo salarial, también fue notorio el crecimiento del tratamiento de temas no salariales, que estuvieron presentes en el 21% de los convenios celebrados en el período. Ello significó un leve desplazamiento en el eje de preocupación de los actores, que al tema salarial agregaron el de la competitividad y el empleo, y negociaron sobre ellos tratando de preservar la mayor cantidad de puestos de trabajo directos o indirectos y la viabilidad de las empresas en un mundo cada vez más competitivo. En efecto, en todo el período predominó el tema salarial, tanto en forma exclusiva como junto con otros aspectos básicamente vinculados con el relacionamiento entre los actores; representó el 79% del total de convenios negociados.

Lo expuesto significa que la negociación colectiva fue la herramienta usada por los actores para, en uso de su autonomía, proceder a la fijación de salarios y darse formas de autorregulación. Pero también significa que, en algunas empresas, fue también la herramienta elegida para proceder a los cambios que las nuevas realidades fueron imponiendo.

Así aparecieron convenios con menciones a la flexibilidad o a los cambios en la organización del trabajo, negociados en empresas con dificultades de competencia, que buscaron controlar sus costos de actividad. Los tipos de flexibilidad más usados en el período correspondieron a la flexibilidad numérica, a través de criterios de selección o rotación de personal en su envío a seguro de paro, incentivos para los ceses, nuevas modalidades de contratación y, en algunos casos excepcionales, adaptación de las horas de trabajo a las reales necesidades de los ciclos productivos. Los convenios de moderación salarial comenzaron a darse básicamente en 1999, como consecuencia de las repercusiones de la crisis brasileña, y adoptaron diferentes modalidades: algunos eliminaron beneficios negociados con anterioridad o proporcionados unilateralmente por las empresas; otros redujeron la semana laboral o las

horas diarias de trabajo, y otros optaron directamente por la reducción del salario.

En conclusión: En el período 1995-1999 se confirmó el debilitamiento de la práctica de negociación, lo que trajo aparejada la disminución de los trabajadores abarcados por convenios colectivos. Se agudizó la tendencia del predominio de la negociación por empresa, aunque su número fue muy reducido, lo que significó que en la mayoría de las empresas no hubiera negociación colectiva. La cantidad de convenios negociados con asuntos de naturaleza no salarial fue indicativa de que los empresarios, en su mayoría, no valoraron los acuerdos laborales como instrumentos para mejorar la calidad y la competitividad de las empresas, ni existió fuerza sindical suficiente para exigirlos.

5. Las relaciones laborales en el primer semestre del 2000

5.1 Política laboral y estrategias sindicales y empresariales

La política laboral del gobierno de Batlle marca una continuidad con las anteriores. Como le había ocurrido a su predecesor, el gobierno comenzó con una crisis por factores externos; en este caso fue la devaluación brasileña de enero de 1999, que provocó recesión y un crecimiento del desempleo hasta una tasa superior al 14%.

A diferencia del anterior, sin embargo, no ha anunciado nuevas transformaciones estructurales, por lo cual el debate laboral en el período ha estado limitado a tres temas: el contenido del presupuesto quinquenal, los sectores en que se mantiene una negociación centralizada y tienen convenio vencido (construcción) y los problemas laborales de los sectores en crisis (particularmente la salud). A ello se agregan las demandas de creación de puestos de trabajo, que vienen de años anteriores.

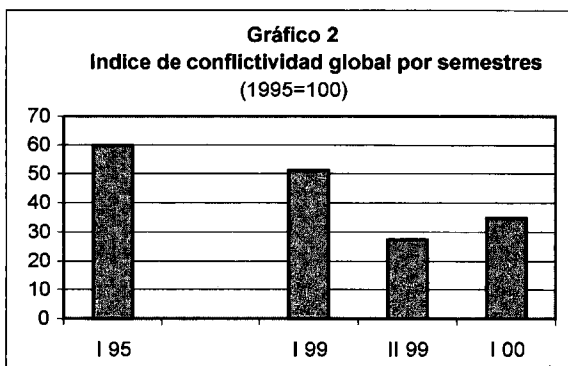
El nuevo ministro de Trabajo mantuvo la decisión, adoptada en los últimos meses del gobierno de Sanguinetti, de suspender los cursos de recalificación de la DINAE-JUNAE, dado que los fondos existentes ya se habían comprometido, lo cual fue rechazado por el PIT-CNT y respaldado por los empresarios.

En los lineamientos de su gestión se anuncia la convocatoria a un nuevo diálogo social, aunque sobre bases diferentes de las del gobierno anterior: centrado en niveles sectoriales y no en el nivel nacional. Pero aún no fueron anunciados sus contenidos.

Empresarios y trabajadores también mantienen las características centrales de las estrategias que habían definido en los períodos anteriores.

5.2 La conflictividad laboral

En el primer semestre del 2000 la conflictividad laboral total cayó un 32% respecto a igual período del año anterior y, como se observa, mantiene la tendencia descendente de los últimos años (gráfico 2). En particular se aprecia que resulta inferior a la registrada en el primer semestre de 1995, que es estrictamente el mejor punto de comparación, dado que ambos son períodos de cambio de gobierno, momentos en los cuales se anuncian y se comienzan a tomar medidas de política económica que generan reacciones en los distintos actores sociales.




**Universidad
Católica**
SAMBO A. LABARRAGA • UBUQUA
BIBLIOTECA

La dinámica de la conflictividad dentro del semestre indica que los dos últimos meses representaron el 85% del total del período, en particular debido a lo ocurrido en el mes de junio. Si bien en ese mes la conflictividad sectorial aumentó, la realización del primer paro general del año el 8 de junio (convocado durante 24 horas con alcance nacional bajo la consigna "Trabajo para todos") fue el determinante de dicho ascenso.

El 57% de la conflictividad sectorial se registró en el sector privado y el 43% restante dentro del sector público; ambos valores muestran una reducción respecto a igual período del año anterior.

Conjuntamente con las movilizaciones que implican paralización de actividades de trabajadores dependientes y que se recogen en el Índice de Conflictividad, igual que en el período anterior, dentro del semestre se registró una serie de manifestaciones atípicas. Ellas se pueden agrupar en tres tipos diferentes:

a) los reclamos de distintos sectores empresariales, todos en procura de recuperar la competitividad perdida, y que fueron desde medidas concretas del sector agrícola con concentraciones de maquinarias en las principales rutas y posterior realización de Cabildos Abiertos en ciudades del interior, hasta anuncios de paralización por tiempo indeterminado de los transportistas de carga, no concretados por iniciarse negociaciones con el equipo económico, b) los reclamos de trabajadores pertenecientes a empresas cerradas y c) las continuas declaraciones de prensa de dirigentes sindicales de distintos gremios, que ponen al descubierto distintas situaciones que viven sus sectores y anuncian futuras medidas en caso de que no se reviertan (básicamente COFE y gremios de la enseñanza).

En cuanto a las causas de la conflictividad del semestre, se destaca aquella —identificada como “otros” (67%)— en la cual se clasificaron el paro general, dado lo amplio de la plataforma, y las movilizaciones realizadas, principalmente dentro del sector público, en rechazo a la ley de Urgencia, la que finalmente fue aprobada el 21 de junio.

5.3 La negociación colectiva

En el primer semestre del 2000 se registraron 22 convenios, tres de ellos negociados en el nivel de rama de actividad y 19 en las unidades productivas. Esto significó una disminución del 27% con relación a igual período del año anterior, que la convirtió en la menor negociación producida desde 1996.

La disminución respecto al primer semestre de 1999 se dio exclusivamente en los convenios negociados por empresa; en cambio, los convenios negociados por sector de actividad se mantuvieron en el mismo número. Comparado con el primer semestre de 1997 —período de mayor negociación dentro de los considerados—, el cambio más significativo se dio en la disminución de la negociación centralizada, que cayó un 85%.

El *nivel de negociación* preponderante en los convenios celebrados en el primer semestre del 2000 fue el de empresa, que representó el 86% de los convenios registrados. Esto demuestra que los actores han tenido cada vez más dificultades para negociar convenios en el nivel de rama de actividad, lo que hace que cada vez tenga mayor participación la negociación en unidades productivas. Sin embargo, el número de convenios registrados por empresa es indicativo de que, o bien las empresas imponen cambios sin negociación, o bien existen negociaciones con los sindicatos que no se recogen en convenios colectivos, o bien estos convenios no se registran.

La *vigencia* de los convenios colectivos celebrados en el primer semestre del 2000 confirma la tendencia a la larga duración (un año o más) que se viene presentando desde períodos anteriores. En efecto, 16 convenios (73%) tuvieron

esta duración, frente a 4 (18%) de menos de un año y 2 (9%) que no tuvieron período de vigencia.

En el *contenido de los convenios* también se confirmó la tendencia a centrar la negociación en el tema salarial. Todos los convenios celebrados por sector de actividad analizaron el tema, solo o en forma conjunta con otros aspectos del relacionamiento entre los actores. Sin embargo, en los convenios colectivos celebrados por empresa se diversificó la temática y existieron negociaciones sin contenido salarial.

Dentro de *los contenidos no salariales*, los convenios que los negociaron consideraron básicamente la flexibilidad numérica; la única excepción fue un convenio de moderación salarial que negoció una reducción de salarios por seis meses para solucionar una crisis circunstancial y evitar con ello despidos o envíos a seguro de paro.

Se puede concluir que cada vez se debilita más la práctica negociadora, aumenta la negociación por empresa y se confirma el predominio del tratamiento de temas salariales.

6. Quince años de relaciones laborales: hacia un modelo descentralizado aún incompleto

En los últimos quince años del siglo las relaciones laborales en Uruguay han sufrido importantes transformaciones. Las bases de las relaciones entre trabajadores, empresarios y Estado se habían conformado antes de la mitad del siglo y, exceptuando la interrupción del período de ausencia de libertades que se extendió de 1971 a 1984, rigieron hasta 1990. A partir de ese año se iniciaron cambios que terminarían conformando un nuevo modelo de relaciones laborales, con características muy diferentes de los tradicionales, aunque probablemente no hayan alcanzado aún su forma definitiva. Esta transformación se produjo en paralelo a otros dos procesos también de gran impacto: la vuelta de la democracia después de más de una década de gobierno de facto y la creciente integración del país a la economía mundial.

6.1 La reinstitucionalización

El gobierno del Partido Colorado que siguió al período autoritario de facto, con la presidencia Julio M. Sanguinetti, se inició con grandes tensiones distributivas originadas en que los salarios se habían reducido a la mitad, con la pauperización del conjunto de la población.

Probablemente el principal logro de este gobierno en el terreno laboral fue haber institucionalizado la negociación colectiva y logrado un nuevo equilibrio distributivo. En gran medida se reconstituyeron las características de las relaciones laborales previas al golpe de Estado: negociación centralizada, centrada en aspectos distributivos, con ámbitos tripartitos. Para ello adaptó el marco jurídico con vistas a reinstalar los Consejos de Salarios, que habían sido creados en 1943, y realizó los acuerdos políticos imprescindibles para sostener el sistema.

La política laboral fue fuertemente intervencionista. En el sector público, en su rol de empleador, tal como fue tradicional, el gobierno definía los aumentos salariales y, aunque existieron ámbitos de debate e información, no hubo una verdadera negociación colectiva. Pero también intervino en el sector privado, como se indicó. En este período los convenios colectivos llegaron a amparar al 90% de los trabajadores privados.

El gobierno realizó varias convocatorias a dirigentes de las organizaciones sindicales y empresariales para realizar un acuerdo social macroeconómico, pero esta idea nunca fructificó. El crecimiento de los salarios reales era el centro de la plataforma sindical, y sin logros en este terreno los trabajadores no aceptaban acuerdos en otras áreas, como aspiraba el gobierno. Dado que éste, por su parte, no aceptaba un crecimiento importante de los salarios reales, no se lograron las bases mínimas para un acuerdo social.

6.2 La transformación

El gobierno nacionalista que asumió en 1990 con la presidencia del Luis A. Lacalle implementó una visión liberal que modificaría aspectos centrales en las relaciones laborales que por medio siglo habían regido en el país. Considerando la inflación como el principal desequilibrio macroeconómico, intentó en junio una desindexación con ancla salarial, que fue resistida por el movimiento sindical y fracasó en pocos meses. Ello abrió paso, pese al inicial rechazo de gobierno y empresarios, a una nueva convocatoria a los Consejos de Salarios en setiembre de ese año y a la firma de convenios salariales sectoriales más amplia de los quince años analizados.

Pero en 1991 el gobierno anunció una nueva política salarial en la que su papel sería pasivo: no convocaría a los consejos de salarios, no homologaría los convenios que se firmaran y no propondría pautas para las negociaciones del sector privado. El Ministerio de Trabajo intervendría ante disputas laborales solamente cuando las partes lo solicitaran y en este caso cumpliría un rol de mediador.

En el sector público, en el subsector de empresas públicas, en cambio, su papel sería más intervencionista que el del gobierno anterior. En 1993 convocó

a la Mesa Sindical Coordinadora para firmar un convenio del sector, que finalmente se acordó y fue renovado con pequeños cambios hasta la actualidad. El mismo sector alentó la firma de convenios de productividad, cosa que se concretó en varios entes autónomos.

En los otros subsectores (administración central, enseñanza, organismos del artículo 220) no hubo negociación y se mantuvieron las mismas reglas que en los años anteriores. Lo mismo ocurrió en las intendencias, que definieron las políticas en forma autónoma, como en el pasado. Una diferencia significativa ocurrió en Montevideo, donde la Intendencia de Tabaré Vázquez redujo la jornada de 8 a 6 horas, sin reducción salarial, y en el período aumentó el salario por encima de la inflación, lo que determinó que el salario real de este sector tuviera un fuerte crecimiento.

Estas características inauguradas en 1991, en sus lineamientos centrales, fueron mantenidas por el nuevo gobierno de Sanguinetti que asumió en 1995 y son las vigentes en la actualidad.

6.3 Los principales cambios y el nuevo modelo de relaciones laborales

Sin que hubiera cambios jurídicos significativos, aunque con una política laboral y una actitud del gobierno muy diferentes, los actores sociales comenzaron, a partir de 1991 a modificar sus actitudes. Como se ha indicado en los puntos anteriores, comenzaron a percibirse cambios en la negociación colectiva y con el transcurso del tiempo se configuró un modelo de relaciones laborales de características muy diferentes al histórico. A continuación se indican los principales cambios entre 1985 y la actualidad.

a) Reducción de la negociación y de la cobertura. La cantidad de convenios firmados y presentados al Ministerio de Trabajo se redujo paulatinamente cada año. En este caso, los reticentes a las negociaciones son los empresarios. La demanda sindical de negociar convenios no encuentra contrapartida en los empresarios, por lo que sólo hay negociación donde existe un sindicato fuerte que es capaz de imponerla y una tradición de buen relacionamiento.

b) Cambio en el nivel de negociación: del sector a la empresa. Son muy pocos los sectores donde actualmente existe negociación colectiva, mientras antes prácticamente la totalidad se realizaba en este nivel. Hay cinco sectores donde, por su incidencia en el presupuesto o por tener precios regulados, hay negociación central, con intervención directa del Poder Ejecutivo; en el resto están desapareciendo paulatinamente.

En cambio, crecen los convenios firmados por empresa, que en el primer semestre del año 2000 superan el 90% del total y en cierta forma sustituyen la

negociación sectorial. Pero esta sustitución es muy parcial, pues las empresas donde existe negociación son muy pocas en el total. La consecuencia es la proporción de trabajadores amparados por convenios se ha reducido significativamente hasta llegar en la actualidad al 25% del total.

c) *Papel del Estado: de un fuerte intervencionismo a la prescindencia.* El Estado pasó de un papel muy intervencionista hasta 1990 a reducir su intervención en el sector privado, mientras en el sector público mantuvo el intervencionismo tradicional, pero no como decisor de la política económica sino en su papel de empleador. Sin duda, la modificación de la forma de intervención fue el factor determinante en el proceso de cambio del modelo de relacionamiento laboral.

d) *Empresarios: conformidad con el sistema actual.* Durante el primer gobierno de Sanguinetti, los empresarios habían manifestado su rechazo a la política gubernamental de intervenir en la política salarial y de citar a los Consejos de Salarios. Coherentes con esta posición, que mantuvieron, actualmente apoyan la prescindencia gubernamental en la negociación, aunque exigen una intervención más activa del sistema político para flexibilizar algunos aspectos de la legislación laboral que consideran rigidizantes del funcionamiento del mercado laboral, como el límite de la jornada en 8 horas, el sistema de descansos intermedios, etcétera.

e) *Sindicatos: entre la demanda de centralización y la adaptación.* El PIT-CNT ha reclamado —y lo sigue haciendo— la vuelta a la negociación centralizada y la reinstalación de los Consejos de Salarios. Pero en las empresas en las que hay negociación también participa en convenios que introducen flexibilidades, como el ajuste de los salarios por productividad, y en general está dispuesto a participar en ámbitos donde se analice la competitividad del sector o la empresa, aunque incluyendo en la negociación el tema del empleo, en demanda de mayor estabilidad. Un proceso de adaptación a las nuevas realidades resulta sumamente traumático, en diversos sentidos; también en sus corrientes internas.

6.4 ¿Está el modelo concluido?

Es poco probable que los cambios operados en el sistema de relaciones laborales tengan marcha atrás, por lo menos en todos los aspectos. ¿Podría afirmarse entonces que se ha completado la evolución del sistema de relaciones laborales? Si bien ésta es una pregunta difícil de responder, existen algunos factores para pensar que ello no es así.

Básicamente porque algunos temas no pueden resolverse en el sistema tal como se ha conformado en la actualidad. Por ejemplo, las empresas que apuestan a competir con un producto o un servicio de calidad requieren introducir en

la negociación algunas formas de flexibilidad que actualmente la legislación no permite. Los sindicatos donde estas negociaciones se realizan suelen aceptar esas modificaciones a cambio de algo (que habitualmente es seguridad en los empleos). Pero estos convenios tienen inseguridad jurídica, por lo que sólo se concretan cuando el sindicato asegura que los trabajadores los respetarán, lo cual, como mecanismo de garantía, tiene problemas obvios.

Por otro lado, estas mismas estrategias de calidad requieren la participación activa de los trabajadores, lo cual supone la implementación de sistemas de motivación y ámbitos de participación en la gestión. Relaciones laborales de este tipo no pueden imponerse, sino que implican la realización negociaciones y la existencia de un interlocutor de los trabajadores.

Nuestra investigación en la Universidad Católica indica que existen condiciones para que estos cambios se concreten, tanto de parte de los empresarios como de los trabajadores. Esas condiciones resultan de la disposición de ambas partes a participar en la discusión de estos temas, pese a que no son tradicionales en nuestro país. Sin embargo, estas posiciones no son consensuales.

Muchos empresarios todavía apuestan a lograr mejoras en la competitividad que la apertura les impone a través de una baja generalizada de costos, estrategia que, aun siendo necesaria, tiene límites objetivos y no permite mejoras duraderas en la calidad. Sólo los más modernos, los que han comprendido que el factor humano puede ser su principal factor competitivo, están encarando este proceso de negociación, involucramiento, participación, incluso introduciendo los cambios que son imprescindibles en la organización interna de las empresas y la gestión.

Por su parte, en el movimiento sindical existen diferentes opiniones, y mientras algunos se oponen a este proceso que consideran reñido con su historia, otros ven, a partir de su propia experiencia, que no existe otra alternativa y que, por otro lado, este nuevo modelo de relacionamiento puede permitir nuevos logros para los trabajadores y una revitalización del sindicalismo.

Sin embargo, pese a que existen las condiciones, no hay estímulos para estos cambios. El marco jurídico no fomenta la negociación colectiva y no existen incentivos para los empresarios que priorizan el acuerdo con los trabajadores en lugar de la confrontación. El Ministerio de Trabajo del gobierno de Lacalle hizo intentos para lograr un consenso en un marco normativo para la negociación colectiva, que es una condición para esta evolución, pero no fructificaron, y el actual no quiere tener una nueva frustración.

La pregunta es si el diálogo social que el actual ministro de Trabajo ha reafirmado, apoyado en discusiones sectoriales, abrirá el camino a la realización de acuerdos parciales que puedan conducir a un acuerdo mayor entre empresarios y trabajadores que privilegien los aspectos positivos de las trans-

formaciones en curso. Probablemente éste sea uno de los temas centrales del futuro de las relaciones laborales en el país.

Resumen

El artículo ofrece una síntesis de la evolución de las relaciones laborales en el Uruguay a partir de la reinstauración de la democracia. Tras describir el contexto político, económico y jurídico, el período considerado se divide en tres quinquenios, que coinciden con los últimos tres períodos de gobierno nacional. Para cada uno de ellos se describe la situación de las relaciones laborales sobre la base de tres aspectos: política laboral y estrategias sindicales y empresariales, conflictividad laboral y negociación colectiva. Finalmente se sintetizan las tendencias registradas a lo largo de los quince años, tomando nota de los principales cambios y las características del nuevo modelo de relaciones laborales que se perfila.