

## ***Conflictividad laboral Enero-setiembre 2006***

A comienzos del año 2006 el nivel de actividad económica continuó creciendo, incluso en forma superior a la esperada corrigiéndose las expectativas sistemáticamente al alza. En el primer semestre del año según cifras del Banco Central el PBI aumentó un 8.4% respecto a igual período del año anterior. Sin embargo ya se sabe que este número será revisado a la baja porque las cifras de la industria manufacturera fueron menores a las utilizadas en ese cálculo. Se estima que será alrededor de un punto porcentual menor, lo que de todas formas es un crecimiento significativo y no altera las conclusiones.

En el mercado laboral se notaron los impactos. Por un lado el salario real continuó creciendo y en los primeros ocho meses del año el promedio fue casi un 5% superior que en los primeros ocho meses de 2005, los cuales habían sido a su vez 4,5% superiores a los de igual período de 2004. Por otro aumentó la oferta laboral, es decir que más personas buscaron trabajo, pero el mercado absorbió buena parte de esa nueva oferta. Esto se comprueba al observar que la tasa de empleo aumentó sostenidamente en lo que va del año y llegó al 56.2% en julio. Simultáneamente se redujo el desempleo, destacándose el caso de Montevideo donde por primera vez en los últimos 8 años se registró una tasa menor a dos dígitos (9.8% en julio 2006).

A su vez en este año hubo cambios importantes en el marco jurídico. Desde el 2 de enero de 2006 rige la ley 17.940 de Libertad Sindical. La misma establece la nulidad de los actos discriminatorios que puedan perjudicar al trabajador por su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales. Si se constataran infracciones la ley ordena la reinstalación o la reposición a la situación anterior. El 30 de mayo de 2006 se aprobó el decreto de “Prevención de conflictos y regulación de ocupaciones”, que establece la obligatoriedad de negociar en forma bipartita antes de adoptar medidas, y la legitimación de la ocupación de los lugares de trabajo como una modalidad del derecho de huelga siempre que se cumplan los extremos previstos. Confirmando la política iniciada el año anterior se volvieron a convocar los Consejos de Salarios.

Dados la recreación de los ámbitos tripartitos de negociación, los mecanismos de prevención de conflictos recientemente dictados y el contexto económico favorable, se podía prever una conflictividad laboral moderada, situada en niveles similares a los del año anterior, cosa que no sucedió.

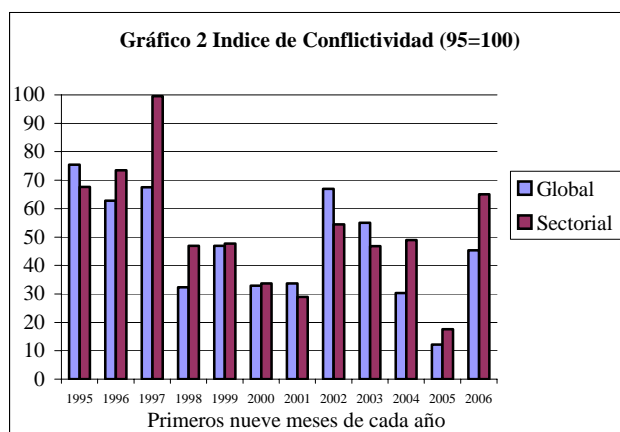
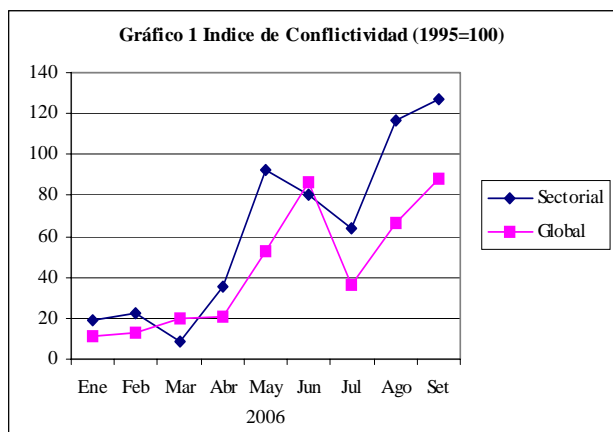
La conflictividad laboral aumentó básicamente por cuatro motivos: a) la discusión de la Rendición de Cuentas en el Parlamento generó varias movilizaciones en el sector público en reclamo de mejoras, principalmente en la Universidad de la República; b) la negociación salarial en el sector privado desató una serie de conflictos, donde los trabajadores discreparon con las pautas del Poder Ejecutivo y reclamaron aumentos superiores; c) el rechazo de las pautas salariales y algunos contenidos en la Rendición de Cuentas sumado al rechazo de la eventual firma de un TLC con Estados Unidos provocaron movilizaciones generales del PIT-CNT; d) el fallecimiento de obreros de la construcción en accidentes de trabajo generó varios paros en reclamo de mayores medidas de seguridad.

### **La conflictividad laboral continuó aumentando**

En el mes de setiembre la conflictividad laboral fue un 32% mayor que la de agosto alcanzando los mayores niveles del año (junto a junio) como se observa en el Gráfico 1. En

estos dos meses el PIT-CNT realizó paros generales. Por su parte la conflictividad sectorial continuó ascendiendo y llegó al mayor guarismo del año, siendo un 8.6% mayor que la del mes anterior.

La tendencia en un plazo largo indica que si bien actualmente la conflictividad es alta, en particular en comparación a la del 2005 que fue excepcionalmente baja, la conflictividad global está en niveles intermedios aunque la sectorial bastante alta (Gráfico 2).



En lo que va del año se registraron 133 conflictos, tres de los cuales fueron paros generales parciales (Cuadro 1) y por los que se perdieron 674.000 jornadas laborales involucrando a 721.260 trabajadores.

**Cuadro 1. Paros generales 2006**

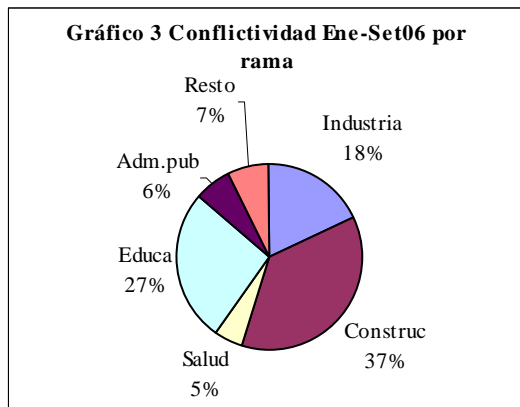
2006	14/3	Mdeo de 12 a 18 Interior resuelve por plenario	Paro para acompañar el entierro de U. Chavez Sosa
	22/6	Mdeo de 9 a 13- Interior resuelve por plenario	Por trabajo y país productivo. Ahora los cambios. Modificar las pautas salariales, ajustes a julio para funcionarios públicos, partidas suplementarias para salud y educación en la Rendición de cuentas, rechazo a TLC, derogar ley de caducidad
	21/9	Mdeo de 9 a 13 Interior resuelve por plenario	Por mejora en las pautas salariales y en rechazo al TLC

En cuanto a las medidas adoptadas las ocupaciones siguieron siendo importantes en relación al número de conflictos. Mientras que en 2005 hubo 29 ocupaciones en un total de 114 conflictos, en lo que van del año hubo 30 lo que representa el 23% del número total de conflictos. Debe destacarse, como ya señalamos en informes anteriores, que si bien el número es alto y el impacto en la opinión pública también, estadísticamente en el Índice de Conflictividad son muy poco significativas porque en general ocurre en empresas pequeñas.

### La construcción fue la rama con mayor conflictividad

Como se señaló en lo que va del 2006 hubo 8 paros por accidentes de trabajo que provocaron muertes de trabajadores de la construcción. La reiteración de los accidentes, que volvió a incrementarse en este año, determinó no solamente la medida de paro, de acuerdo a lo resuelto desde hace ya mucho tiempo por la asamblea de trabajadores, sino también despertó una mayor preocupación por la necesidad de mejorar la legislación de seguridad laboral. A esto se agregaron algunos conflictos puntuales en obras donde los más destacados son los de Botnia, que involucran a un gran número de trabajadores.

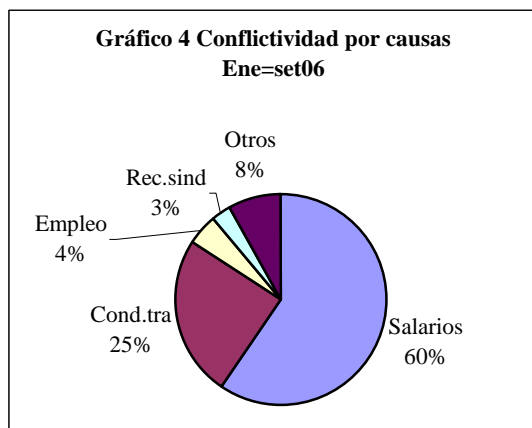
En segundo lugar se ubicó la educación con numerosos paros de docentes y principalmente de funcionarios de la Udelar en reclamo de mejoras en la Rendición de Cuentas. Hubo también un paro puntual de SINTEP por Consejos de Salarios.



Por último se destaca la industria manufacturera con numerosos conflictos a lo largo del año por diversos motivos pero básicamente por mejoras en las pautas salariales y por mayores aumentos en los Consejos de Salarios.

### Salarios fue la causa preponderante

En lo que va del año el 60% de la conflictividad fue por reivindicaciones de mejoras salariales donde se incluyen varios de los paros ya mencionados (Rendición de cuentas, consejos de salarios e incluso paros generales).



En segundo lugar se encuentran los conflictos por condiciones de trabajo -los paros de los trabajadores de la construcción a los que se agregó algún paro del transporte por rapiñas-.

Muy lejos de las causas anteriores se ubicaron los conflictos por empleo o reconocimiento sindical, incluso los considerados en “otros” donde se contabilizó el paro general de marzo

para acompañar el sepelio de los restos de Chavez Sosa.

### Perspectivas

Es previsible que la conflictividad tenga un sustancial descenso en los meses que restan del año, pues los principales factores que la causaban han desaparecido. Entre éstos, los Consejos de Salarios, que en su gran mayoría concluyeron (restan unos pocos grupos de la industria) y la Rendición de Cuentas cuya discusión parlamentaria ya finalizó. Por otro lado algunas decisiones del gobierno resistidas por el PIT-CNT, como la negociación de un TLC con los EEUU, han dejado de tener la urgencia de meses anteriores. Finalmente ya se realizó el Congreso del PIT-CNT, que eligió una nueva dirección por consenso, y que en meses anteriores parecía explicar algunas posiciones radicales de algunos dirigentes. En conclusión, las principales causas de conflictividad han desaparecido, por lo que puede preverse una sustancial reducción, lo que no significa, que no se mantengan algunos conflictos y que puedan aparecer nuevos problemas, como accidentes en la construcción, uno de los sectores más conflictivos por las condiciones de trabajo.