

CONFLICTIVIDAD LABORAL

ENERO DE 1996

En el marco del Programa de Modernización de las Relaciones Laborales se presenta el Informe sobre la Conflictividad Laboral correspondiente a enero de 1996.

Parte I: Cuantificación de la conflictividad utilizando los siguientes indicadores:

- * **Cantidad de conflictos** (se consideran todos los conflictos que implican detención de tareas independiente de su duración)
- * **Trabajadores involucrados** (se cuantifican los trabajadores involucrados en detención de tareas, a partir de las medidas adoptadas y grado de aceptación)
- * **Cantidad de jornadas perdidas** (se consideran el total de las jornadas perdidas por detención de tareas, realizando prorratas en caso que las detenciones no fueran de días completos)
- * **Índice de Conflictividad UCUDAL** (resulta del cociente entre las jornadas perdidas y las potenciales de trabajo)

Parte II: Análisis de los conflictos, a partir de:

- * sus causas,
- * las visiones de las partes,
- * las mediadas adoptadas,
- * la solución,
- * duración

Los conflictos se clasifican en dos grupos, aquellos que significaron detención de tareas y los que se desarrollaron por otras vías.

FOMIN
ATN - MH - 4707 - UR

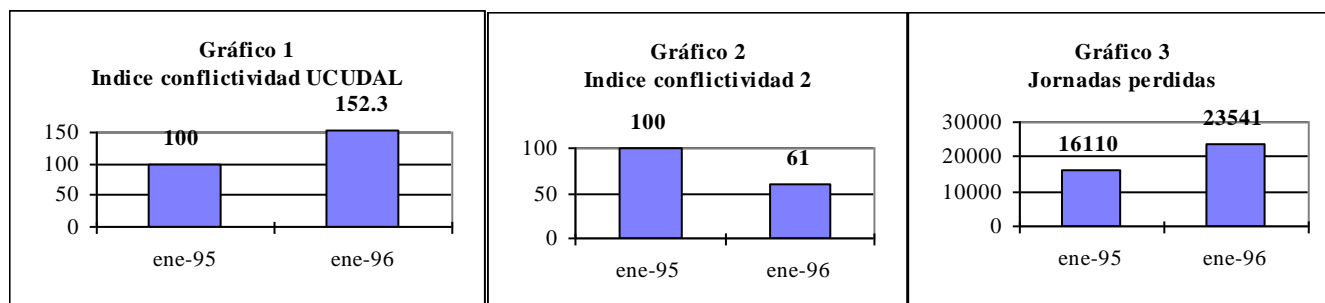
Montevideo - Uruguay

Parte I: CONFLICTIVIDAD LABORAL

La conflictividad laboral en enero de 1996, con respecto al mismo mes del año anterior se redujo en todos los sectores salvo la construcción y las intendencias; pero el aumento en éstos es tal que determina el crecimiento del Índice Global de Conflictividad UCUDAL.

El Índice de UCUDAL señala un crecimiento de la conflictividad, en enero de 1996 con respecto a enero de 1995 del 52% (Gráfico 1); en el mes se perdieron 24.535 jornadas de trabajo, contra 16.110 del año anterior (Gráfico 3).

El 91 % de las jornadas perdidas ocurrieron en dos sectores: la Construcción (15.032) y las Intendencias (7.400). En todos los otros sectores económicos la conflictividad se redujo, por lo cual el Índice de Conflictividad UCUDAL, sin considerar estos dos sectores, señala una reducción del 39 % (Gráfico 2).



Otras características de la conflictividad del mes son las siguientes:

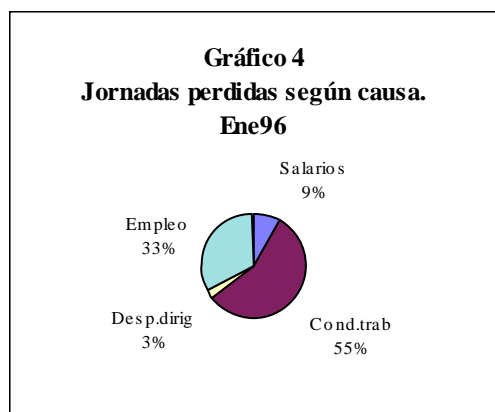
* Se registraron 20 conflictos que implicaron detención de tareas (en 1995 fueron 17) dos de ellos en el Sector público y 18 en el privado.

* Las jornadas perdidas fueron mayores en los dos sectores, en el privado crecen un 28% y en el público un 163% (nuevamente la construcción y las Intendencias tienen un peso decisivo)

* Al ser el SUNCA y la Federación de Obreros Municipales gremios nacionales, la conflictividad predominante es de carácter nacional, en cambio es muy inferior la montevideana y la del Interior del país.

Cuadro 1			
Variación de la conflictividad por sectores (Enero96 / Enero 95)			
Sectores que disminuyen		Sectores que aumentan	
Industria	-41%	Construccion	10021%
E. gas y agua	-99%	Intendencias	2320%
Otros	-99%		

* Por sectores, se constata disminución de la conflictividad en la Industria, el sector de Electricidad, Gas y Agua y Otros (salud, banca, enseñanza, etc.) mientras que aumenta en forma importantísima en la construcción y las Intendencias (ver Cuadro 1)



* Las causas de la conflictividad del mes son sustancialmente diferentes de las de 1995. No fueron los salarios y la política económica (como en 1995), sino las condiciones de trabajo (construcción) y el empleo (Intendencias). En la construcción, el SUNCA tienen una resolución de realizar un paro general el día siguiente al fallecimiento de un trabajador por accidentes de trabajo. Esta causa explica el 54 % de la conflictividad del mes y es la principal causa de conflictividad. Las medidas sindicales de los municipales se deben a reducciones de personal en Rivera y Durazno y ésta es la segunda causa de conflictividad (ver Gráfico 4).

Además de los conflictos con interrupción de actividades medidos en el Índice, en el mes de enero se presentaron conflictos sin paralización, centrados básicamente en el sector público y con su eje principal en la eventual pérdida de puestos de trabajo.

En conclusión, los paros por fallecimiento de trabajadores de la construcción y el cese de funcionarios municipales determinan un crecimiento de la conflictividad del 52 %, a pesar de que se redujo en todos los otros sectores de la industria y los servicios. La causa principal de conflictividad no fueron factores distributivos, sino condiciones de trabajo y mantención del empleo.

PARTE II. CONFLICTOS ENERO 1996 CON INTERRUPCION DE ACTIVIDADES

EMPRESA-SINDICATO	CAUSA	POSICION EMPRESA	POSICION TRABAJADORES	MEDIDAS	SOLUCION	DURACION DEL CONFLICTO
Curtiembre Midober's-UOC	-Atraso en el pago de salarios licencia y aguinaldo. -Riesgo de pérdida de puestos de trabajo.	Situación crítica del sector, que trabaja para la exportación, genera falta de trabajo y dificultades en el cumplimiento de los pagos. Ello determinó una política de reducción de personal y el envío de trabajadores al seguro de paro.	El no cumplimiento en las fechas de pago comprometidas creó clima de inestabilidad, que junto a la realidad del sector, perjudicado por la integración regional, a juicio de los trabajadores, generó la toma de medidas espontáneas, procurando revertir la situación.	- 1 día de ocupación. - paros parciales de 15 a 30 minutos por día. -Negociaciones bipartitas.	Se logró un cronograma de pagos atrasados que se viene cumpliendo. La empresa, conjuntamente con otras del sector hacen gestiones para minimizar la fuerte protección a la materia prima impuesta por los países limítrofes, que perjudica a la industria uruguaya.	1 mes (del 1 al 31 de enero de 1996)
Gaseba-UAOEGAS	Negociación convenio salarial	Ofrece un convenio largo a 12 o 16 meses con 100% IPC en ajustes cuatrimestrales fijos, más tickets de comedor.	Procuran convenio que implique crecimiento de salario real en cada cuatrimestre, estando dispuestos a aceptar un convenio solo por un cuatrimestre con 2.5 de crecimiento. Solicitan la sustitución de los tickets de alimentación por su equivalente en dinero.	- Paro de 2 horas por asamblea informativa. - Negociación directa bipartita.		1/1/96 coninuan negociando
Todas las empresas de construcción - SUNCA	Fallecimiento de trabajador en accidente de trabajo en el departamento de Colonia. Resolución de Asamblea determina la paralización automática por 3 horas, en dichos casos.	Las características simples del trabajo no exigían un estudio técnico y solo la fatalidad determinó el accidente.	Falta de apuntalamiento de una pared determinó su derrumbe con la consecuencia de un obrero fallecido. Se busca mejorar la normativa de seguridad del sector y el sistema inspectivo básicamente para el interior.	- Paro de 9 a 12 - Negociación en el MTSS - Contactos parlamentarios	Se hacen gestiones en todos los niveles y la comisión tripartita integrada en el MTSS resolvió que desde el 1/3/96 se aplique el capítulo 8 del decreto 89/95 de seguridad e higiene en las obras, que establece en forma obligatoria la presencia de un técnico prevencionista.	1 día (17/1/96)
Pilarana S.A (Obra Concepción del Uruguay 1472) - SUNCA.-	-Despido de seis trabajadores, dos delegados de obra. - Declaración de jornales al BPS menores a los reales, que implicó la pérdida de parte de los beneficios sociales de los trabajadores.	Los despidos se produjeron por finalización de la etapa de obra.	Los despidos se produjeron por reclamar los beneficios sociales y por ende constituyen una violación al derecho de los trabajadores de organizarse.	- Ocupación de la obra	- Se regulariza la paga de los aportes al BPS. - Se hacen liquidaciones individuales abonándose a cada trabajador los beneficios que oportunamente no percibieron. - Los despidos no fueron reintegrados pero se les pagó la indemnización por despido aún en los casos en que tenían menos de 100 jornales.	15 días (15/1 al 31/1/96)
Ciapessoni - SUNCA	No pago en fecha de vale adelanto comprometido por la empresa para el regreso de la licencia.	Al reintegro de la licencia se iba a dar un vale el que fue demorado por la necesidad de dar cumplimiento a otros compromisos.	El compromiso de dar el vale al reintegro de la licencia no fue cumplido lo que genera conflicto.	Paro total durante dos días	A las 48 horas se abonó el vale	2 días (15 y 16/1/96)

EMPRESA-SINDICATO	CAUSA	POSICION EMPRESA	POSICION TRABAJADORES	MEDIDAS	SOLUCION	DURACION DEL CONFLICTO
Todas las empresas de la construcción - SUNCA	Fallecimiento de trabajador en accidente de trabajo. La paralización es consecuencia de una resolución general de Asamblea, para todas las situaciones similares.	La fatalidad al instalar un ascensor determinó el accidente.	La gran desocupación en el sector, el apuro de la empresa en realizar los trabajos, y el no contralor efectivo de las normas de seguridad son los elementos que producen este tipo de accidentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Paro de 9 a 12 - Propuesta, en la comisión tripartita del MTSS, de instalar comisiones paritarias por centro de trabajo integradas por delegados de la dirección de la obra y el sindicato para analizar los riesgos de cada lugar de trabajo. - Gestiones ante la Inspección de Trabajo para tener controles más efectivos. - Se exhorta a los trabajadores a no trabajar en los lugares donde no exista seguridad y hasta tanto no se concreten respuestas a nivel oficial. 		1 día (22/1/96)
Icla S.A. (Obra Lamaro de Avda. Brasil)- SUNCA.	Despido de tres trabajadores, uno delegado de obra	El retiro voluntario de tres herreros determina falta de trabajo para los carpinteros.	La obra recién comienza y tiene pendiente dos torres de 10 pisos c/u. La negativa de la empresa de reintegrarlos hace que se considere un acto de represión sindical por cuanto uno es el delegado de seguridad e higiene, y los otros dos tienen una conducta correcta, no habiendo sido nunca sancionados.	<ul style="list-style-type: none"> - Ocupación de obra con asamblea permanente. - Olla sindical 		22.1.96 continúan en conflicto.
Sintec S.A. - SUNCA	Suspensión de un trabajador	Robo de herramientas determinó que la empresa comprara algunas en forma provisoria. Un trabajador discutió por la calidad de una pala y agredió al capataz por lo que fue suspendido 10 días.	Los antecedentes del trabajador determina que se reclame el levantamiento de la sanción.	Paro total durante tres días.	Se reduce la sanción a una semana.	3 días (19 al 21/1/96)
Método Pintos Risso (Obra Torres del Puerto) - SUNCA	Violación de acuerdos con el SUNCA relativos a la provisión de mano de obra.	La calidad del trabajo exige especialización que no tienen los trabajadores ofrecidos y enviados por el SUNCA.	El SUNCA tiene un convenio por lo que provee a Métodos del personal necesario; al necesitarse carpinteros fueron enviados pero no fueron contratados tomándose de fuera, lo que generó el conflicto	Paro total 4 días.	Los trabajadores enviados por el SUNCA fueron contratados abonándose los jornales perdidos desde la fecha prevista para su contratación original	4 días (23 al 26/1/96)
Industria Química - STIQ	Negociación convenio salarial	La realidad del sector exige negociación por empresa	Siguiendo la tradición del sector debe hacerse negociación por rama de actividad	- Paro de 2 horas por turno		Inicio del conflicto 1.1.96 actualmente siguen negociando.

EMPRESA-SINDICATO	CAUSA	POSICION EMPRESA	POSICION TRABAJADORES	MEDIDAS	SOLUCION	DURACION DEL CONFLICTO
Calero y Lázaro - SUNCA	Despido de un trabajador.	El trabajador reaccionó contra el dueño de la obra agrediéndolo lo que justifica su despido.	La reacción del trabajador fue frente a un accidente de trabajo, por lo que si bien su actitud fue desmedida no justifica el despido.	Paro total 3 días	El trabajador fue reintegrado	3 días (29 al 31/1/96)
Frigorífico del Este - FOICA	Despido de 18 trabajadores entre ellos el presidente y secretario del sindicato	La empresa argumenta la necesidad de una reestructura interna para ser viable..	Los trabajadores que formaron un sindicato fueron despedidos por reclamar la paga de beneficios laborales atrasados, por lo que la actitud de la empresa es una clara persecución sindical.	- Paro de 2 horas por turno del 4 al 12/1. - Mediación del MTSS donde se llega a un acuerdo - El cumplimiento del acuerdo hace reiniciar los paros de 2 horas por turnos	En el MTSS se fijó un cronograma de pagos, se reintegraron 5 trabajadores y con los 13 restantes se creó una bolsa de trabajo. Posteriormente la empresa comunicó no poder cumplir lo convenido lo que motivó el reinicio del conflicto.	4/1/96 a 12.1.96 17/1/96 (continúa el cnflicto)
Intendencias- Federación de Municipales	Ceses en las Intendencias de Rivera y Durazno que eventualmente se pueden extender a otras comunas.	Hay que poner en práctica los lineamientos emanados del Congreso de Intendentes en Maldonado, adecuando los gastos reales a los presupuestos votados. El desfinanciamiento de las Intendencias exige tomar medidas drásticas y sólo se puede solucionar si se hace revisión en la relación entre los gobiernos departamentales y el gobierno central y se modifican las partidas presupuestales. A pesar de ello la base real es que no es razonable que se dedique el 80% del presupuesto a los gastos de sueldos y sólo el 20% a inversiones y obras.	Se reclama estabilidad laboral sobre la base de la escasez de fuentes de trabajo particularmente en el interior. La reducción de gastos se puede obtener por otras vías como la reimplantación del impuesto a los semovivientes u otro impuesto sustitutivo que provea de recursos a las Intendencias desfinanciadas. La plataforma es: -restitución de los cesados - reimplantación de impuesto a semovivientes. - ejecución de los morosos. - cumplimiento en tiempo y forma de las partidas financieras por parte del gobierno central a los gobiernos departamentales. - Institucionalización del Congreso de Intendentes con la Federación para solucionar en común los temas denunciados.	- Marcha de trabajadores. - Campamento frente al Palacio Legislativo. - Paro de 2 horas nacional - Entrevistas con parlamentarios. - Huelga de hambre de 4 trabajadores de Rivera. - Campaña de recolección de alimentos. - Presentación de recursos de revocación ante Contencioso Administrativo.	- En Rocha se votó modificación presupuestal que evitó ceses. - En rivera se creó Comisión Laboral para analizar los perfiles de los cesados e ir reintegrándolos considerando: 1. Los de más de 10 años de antigüedad y buenos antecedentes. 2. Los ingresados en lugar de familiares fallecidos. 3. Los ingresados para cubrir servicios faltos de personal. El 9 de febrero se concretaron los primeros reintegros. - En Durazno se acordó un estudio socio económico a cargo de bienestar social, asistencia a los cesados con canasta familiar y una donación del 30% de los gastos de secretaria de los ediles, administrado por un Comité de Crisis. El 2/2/96 se dio por cumplido el objetivo fir enar despidos y se levantó el conflicto.	17/1/96 a 2/2/96

Hospital de Clínicas- Asociación Funcionarios	Proyecto de creación de Centro Médico	Se hace necesaria una reforma interna para tener un Instituto eficiente. La reforma surge de un Informe de la Facultad de Medicina que incluye 500 hojas repartidas en 6 tomos entregados a consideración del sindicato.	El proyecto implica pérdida de puestos de trabajo y cambios sustanciales en los objetivos que brinda el Hospital Universitario.	Paro de 9 a 12 por Asamblea.		17/1/96 coninuando actualmente
---	--	--	--	---------------------------------	--	-----------------------------------

EMPRESA-SINDICATO	CAUSA	POSICION EMPRESA	POSICION TRABAJADORES	MEDIDAS	SOLUCION	DURACION DEL CONFLICTO
Metalurgica Biar-UNTMRA	Atraso en pagos	Empresa en concordato por dificultades económicas.	La deuda se debe regularizar	-Ocupación -Campamento frente a la empresa	Con intervención del MTSS se regularizó el atraso de salarios lo que determinó el levantamiento de la ocupación. La empresa continuó solo con 24 operarios para procesar la materia prima existente y cumplir con los perdidos. De esa manera se solucionará la paga de los demás beneficios adeudados.	7.12.95 a 17.1.96
Conaprole-AOEC	Modificación en la forma de documentar la media hora de descanso intermedio.	Es necesario que se marque tarjeta a fin de mantener el control interno en cuanto al goce del beneficio.	Los trabajadores no aceptan marcar tarjeta, salvo si salen de la planta, por cuanto era el acuerdo anterior.	- Paro por Asamblea de una hora y media de duración en Villa Rodriguez.	Se firma la tarjeta cuando se sale de la planta y se firma hoja con la constancia de la hora del descanso si no se sale.	1 día. 02.01.96
Conaprole-AOEC	Prohibición de fumar en lugares hasta ahora permitidos.		Reclaman mantener lugares donde poder fumar.	- Paro por Asamblea de una hora en la Planta de Mercedes.	Se llegó a un acuerdo, quedando areas habilitadas para fumar.	1 día. 09.01.96
Conaprole-AOEC	Discrepancia con la aplicación de la reestructura del sector ventas.		Participaron de la reestructura y no coinciden con la forma de su aplicación.	-Parro por Asamblea de una hora en Usina 2.	Se acordó la forma de aplicación de la reestructura de ventas.	1 día. 13.01.96
Conaprole-AOEC	Discrepancia con el procedimiento para la separación del cargo de un fiscal.	Hay mérito para la automática separación del cargo.	Faltó el cumplimiento de los procedimientos formales, aún admitiendo que la separación de cargo corresponde.	- Paro de 5 horas y medida en Usina 2.	Se cumplen los procedimientos previstos,pero igual el cese se configura.	1 día. 17.01.96
Conaprole-AOEC	Reestructura de almacenes.	El sector se debe reestructurar para ser viable.	Los trabajadores participaron del proceso de reestructura y deben aprobar lo finalmente convenido.	- Paro por Asamblea de 2 horas de duración.	Se firma la reestructura del área.	La reestructura se negoció desde mediados de 1995 y se firmó el acuerdo el 02.02.96.

PARTE II. CONFLICTOS ENERO 1996 SIN INTERRUPCION DE ACTIVIDADES

EMPRESA-SINDICATO	CAUSA	POSICION EMPRESA	POSICION TRABAJADORES	MEDIDAS	SOLUCION	DURACION DEL CONFLICTO
Tribunal de Cuentas-Asociación de Funcionarios	Forma de distribución de las nuevas partidas obtenidas en el Pto.	La distribución de las partidas es potestad de las autoridades dentro de los margenes establecidos.	Los trabajadores manifiestan incertidumbre al no conocer los niveles reales de sus ingresos en los próximos 5 años. Reclaman espacio de diálogo	Negociación bi partita Declaración pública de estado de pre conflicto		3.1.96 inicia la negociación que aún continua.
MGAP-Asociación de Funcionarios de la Inspección Veterinaria	Modificación del sistema de pago de horas extras	Hay que crear un nuevo sistema adaptado a las necesidades actuales	No se acepta el cambio impuesto de las condiciones de trabajo y reclaman espacio de diálogo. Solicitan se mantenga el actual sistema hasta que se negocie solución consensuada.	Negociación bipartita declaración pública de estado de pre conflicto		4.1.96 inicia la negociación que aún continua.
Intendencia Canelones-Salvavidas Titulados	Forma como se efectuó la designación de los salvavidas para la Costa de oro	La Intendencia de canelones se hizo cargo del servicio,llamó a concurso, tomó las pruebas, evaluó, hizo ranking y luego seleccionó.	Se autorizó la anotación de salvavidas y nadadores que carecen de formación técnica necesaria. No se dio importancia al certificado de buena conducta. Juzgan a la mesa evaluadora no apta.	Carta con denuncia pública con el único objetivo de denunciar los hechos ante la población de la Costa de Oro.	La situación quedó incambiada	10.1.96
MTOP-FUTRAVI	Cese de trabajadores	Aplicación del regimen legal en cuanto a los contratos con plazo,cesando los trabajadores a su vencimiento y aplicación de las disposiciones de la Reforma del Estado.	No se cumplió el compromiso de renovar contratos salvo aquellos con faltas graves documentadas. El 31/12 cesaron 30 por fin de contrato y ahora se anuncia el cierre del taller Colón. El objetivo es detener el proceso de perdida de puestos de trabajo.	Comunicado de prensa Asamblea de delegados Concentración frente a MTOP Entrevistas con autoridades de la Institución. Entrevistas parlamentarias		El 23/1/96 comienzan las negociaciones que aún continuan.
Marina Mercante-Centro de Maquinistas Navales y Sindicato Unico de Trabajadores del Mar.	Falta de folta mercante nacional y falta de política marítima que defina soluciones		Necesidad de reactivar la fuente de trabajo. De 30.000 libretas expedidas solo funcionan 1000 puestos de trabajo. Proponen integración de una Comisión con todos los sectores involucrados incluso el Poder Ejecutivo	Comunicado de prensa Contactos parlamentarios para obtener ley de embanderamiento. Contactos para obtener créditos que mejoren la flota		Las gestiones continuan.

CODICEN-FUM	temas salariales y reforma Educativa.	El CODICEN se desvincula del tema salarial entendiendo no ser de su competencia. En cuanto a la Reforma Educativa entiende que su análisis es competencia de las Asambleas Técnico Docentes. Por su parte el Consejo de Primaria mantiene diálogo con todas las gremiales, está realizando estudios sobre los planteos y se propone dar respuesta a todos los puntos.	El sindicato plantea 5 objetivos: -el 5% programado para todos los docentes con docencia directa. - la compensación prevista, sin exclusiones. - que en la prima por presentismo no se tengan en cuenta las inasistencias amparadas en el estatuto docente. - que no se discriminen los aumentos a los interinos. - que se instrumenten cursos de perfeccionamiento con la máxima calidad profesinal. Además de este aspecto salarial el sindicato entiende que debe participar en la reforma educativa.	Declaraciones públicas Entrevistas con CODICEN Negociaciones con Primaria		El 30.1.96 comizan las gestiones que aún continuan.
-------------	---------------------------------------	---	--	---	--	---