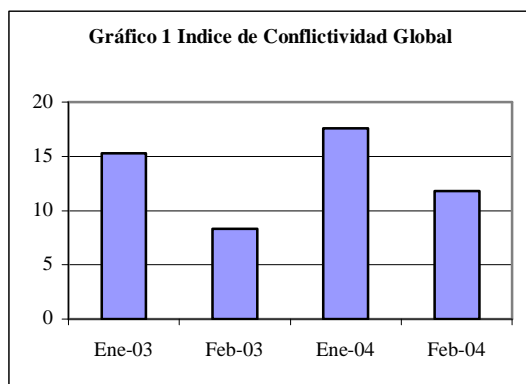


A pesar de que la coyuntura económica comenzó a dar muestras de recuperación, que este es un año de elecciones –tema que lleva muchas energías- y que en los primeros meses del año tradicionalmente un número importante de trabajadores hace uso de la licencia, la conflictividad laboral de los dos primeros meses del año presentó valores relativamente altos, de acuerdo al Índice de Conflictividad de la Universidad Católica del Uruguay.

### 1. La conflictividad laboral aumentó

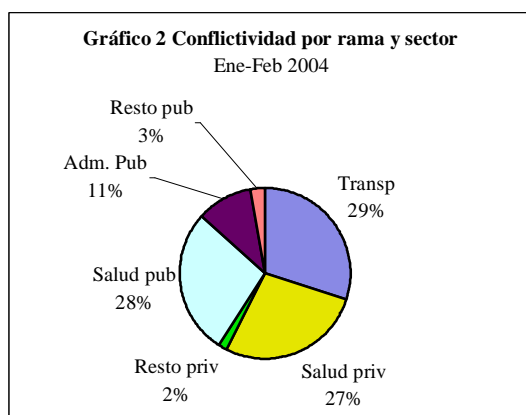


La conflictividad de enero fue un 15% superior a la del año anterior, y la de febrero un 42% (Gráfico 1). Este aumento se presentó en la conflictividad sectorial ya que en ambos años no hubo paros generales.

En enero y febrero de 2004 se registraron 25 conflictos por los cuales se perdieron 42.915 jornadas laborales, involucrando a 32.435 trabajadores.

### 2. El sector privado fue el más conflictivo.

La conflictividad del sector privado fue el 60% del total del bimestre, y la misma se centró básicamente en el transporte y en la salud (Gráfico 2). En el primer caso se combinaron las causas. En enero las movilizaciones fueron por seguridad ante rapiñas, que determinaron incluso el fallecimiento del conductor de un ómnibus. En febrero, por salarios reivindicándose un aumento.



En la salud privada predominó el conflicto del Casmu con medidas intensas que llegaron incluso a la huelga de hambre de algunos funcionarios, ante el reiterado atraso del pago de salarios y demás beneficios laborales.

En el sector público se destacaron la salud y otras dependencias estatales donde se registraron medidas diversas por la causa salarios.

### 3. La causa preponderante fue salarios

Los conflictos por reivindicaciones salariales representaron el 65% de la conflictividad de ambos meses (Gráfico 3). Las razones que los motivaron fueron diversas: a) atraso en los pagos como los conflictos ya mencionados en el Casmu y en los servicios de radio y televisión oficial; b) retenciones no vertidas (asambleas en el Correo); c) rebajas salariales, aún en forma indirecta (descuentos de aportes en partidas extraordinarias en el Registro Civil) y d) aumentos salariales.



Entre los últimos cabe mencionar las movilizaciones en Salud Pública en reclamo de un aumento diferencial que no le fue dado. Este conflicto renació del año anterior y probablemente tenga una incidencia fundamental en la conflictividad de los meses venideros.

En segundo lugar, los paros por condiciones de trabajo representaron el 31% donde se incluyeron los paros por seguridad en el transporte. Muy por debajo los conflictos por reconocimiento sindical representaron el 3% y fueron básicamente paros en la Corte Electoral, donde la principal reivindicación es que se reconozca al sindicato como interlocutor para de esa manera poder reivindicar otro tipo de reclamos básicamente salariales.

### 4. Perspectivas

En el sector privado el aumento de la conflictividad registrado en los primeros meses de este año, se debió por un lado a la crisis del sistema mutual, que podría mejorar con la firma de fideicomisos, y a factores difíciles de prever como son las rapiñas o accidentes.

En el sector público la estrategia adoptada por la Federación de Funcionarios de la Salud el año pasado, se continuó este año, dado los buenos resultados obtenidos. En torno a ella se aglutinaron otros organismos públicos pertenecientes a COFE, buscando una acción común en reclamo de mejoras salariales. Si a ello se une el inicio del año lectivo con el anuncio de movilizaciones en la enseñanza, probablemente, en los meses siguientes, se produzca un incremento de la conflictividad centrada en el sector público.