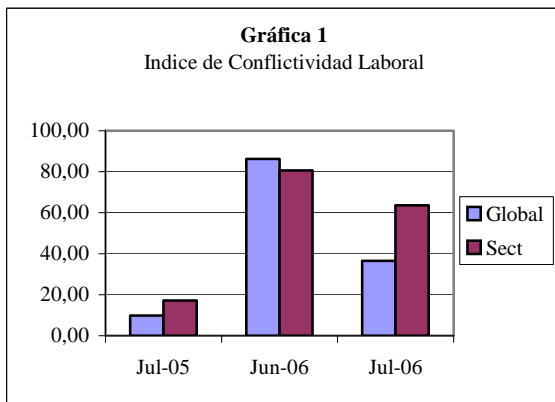


Conflictividad laboral.

Julio de 2006

1. La conflictividad descendió pero mantiene su tendencia creciente

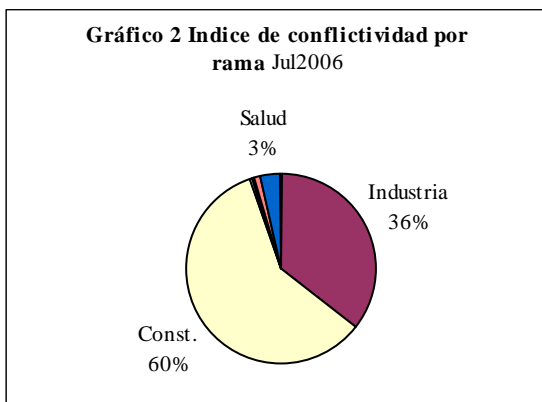
En el mes de julio de 2006 la conflictividad global medida a través del Índice de Conflictividad de la Universidad Católica del Uruguay cayó un 58% respecto del mes anterior. Esto en parte se explica porque en el mes de junio hubo un paro general parcial. La conflictividad sectorial también descendió, en este caso 21% (Gráfico 1). Sin embargo se mantiene en un nivel elevado pues es casi cuatro veces mayor a la del mismo mes del año anterior.



Se registraron en el mes un total de 28 conflictos, de los cuales dos comenzaron en meses anteriores. Se perdieron 63.318 jornadas laborales, involucrando a 31.484 trabajadores.

2. La conflictividad fue casi exclusivamente privada

Los conflictos en el sector privado representaron el 98,4% de la conflictividad. El mayor porcentaje se registró en la construcción donde se produjo nuevamente un accidente de trabajo con fallecimiento de varios trabajadores y hubo un largo conflicto en las empresas que prestan servicios a Botnia, que fue finalmente solucionado. Le siguió el área industrial donde se combinaron ocupaciones con paros de sectores como metalúrgicos y curtiembres. La conflictividad en el sector público fue casi inexistente (1,6%) y se centró en movilizaciones en centros hospitalarios en reclamo de mejores condiciones de trabajo (Gráfico 2)



3. Crecimiento de las ocupaciones

En 7 de los 28 conflictos del mes se adoptó como modalidad la ocupación de los lugares de trabajo, de los cuales solamente una (imprensa Vanni) viene de meses anteriores. De los seis restantes tres se originaron por medidas antisindicales. En uno de ellos la empresa durante un conflicto contrató rompehuelgas y en los otros dos hubo despidos de dirigentes. Los tres ocupaciones fueron levantadas. La primera luego de solucionarse el conflicto original con un acuerdo salarial y las otras dos con reintegro de los dirigentes despedidos. Las otras tres ocupaciones continúan. Una de ellas es en defensa de las fuentes de trabajo, ante el anuncio del envío de trabajadores al seguro de paro y las dos restantes (Cierres Zip y

Henil Coltirey) son por motivos salariales, aunque con características particulares. En Henil Coltirey los trabajadores solicitaron la modificación en la forma de remuneración proponiendo cambiar el salario por hora por salario a destajo, lo que de acuerdo a la empresa implica aumentos salariales de entre el 200 y el 300%, por lo que no lo aceptaron, además de argumentar que no están obligadas por ley a dicha forma de remuneración. Los trabajadores alegan que la remuneración a destajo es la aplicada en las otras empresas del sector. Los trabajadores no sindicalizados (dos tercios) denuncian que quieren trabajar y se oponen a la ocupación.

En Cierres ZIP los trabajadores reclamaron pertenecer al Grupo No. 8 “Industria de Productos Metálicos, maquinarias y equipos” aunque la empresa desde sus orígenes fue parte del sector “Vestimenta y afines” rigiéndose por sus acuerdos. Encontrándose el tema para resolución de la Comisión de Clasificación de Actividades (órgano tripartito asesor del Director Nacional de Trabajo), y en conocimiento de que se resolvería mantener la empresa en el sector Vestimenta, los trabajadores la ocuparon. También en este caso los no sindicalizados son la mayoría y rechaza la ocupación.

4. Condiciones de trabajo fue la causa preponderante.

La principal causa de conflictividad fueron las condiciones de trabajo representando el 61% de la conflictividad sectorial (Gráfico 3). Dentro de ese porcentaje se incluyen las movilizaciones en empresas de construcción en reclamo de mayor seguridad y los reclamos en algunos hospitales ante la carencia de recursos humanos. La segunda causa de conflictividad (23%) fue el tema salarios, que estuvo presente en el área de salud privada donde la asamblea votó por unanimidad la firma del convenio salarial y en la industria



metalúrgica donde también se efectuó asamblea para delinear la estrategia a seguir en los Consejos de Salarios. El mismo tema también se reivindicó con las ocupaciones antes mencionadas. El 18,1% restante correspondió a la represión sindical y se centró en un paro llevado adelante en el sector curtiembre ante una propuesta presentada por la delegación empresarial en Consejo de Salarios reglamentando la huelga y en las ocupaciones rápidamente resueltas con el reintegro de los delegados despedidos.

5. Perspectivas

En este momento coinciden la negociación en Consejos de Salarios para el sector privado y la discusión en el Parlamento de la Rendición de Cuenta, que incluye los salarios públicos. En los Consejos de Salarios los avances han sido mínimos y el movimiento sindical está reclamado aumentos mayores a los propuestos por el Poder Ejecutivo y los empresarios. Asimismo en el sector público se reclaman mayores aumentos. Por estos factores, de no lograrse acuerdos en un plazo breve, es previsible que en los meses siguientes la conflictividad mantenga un nivel elevado.