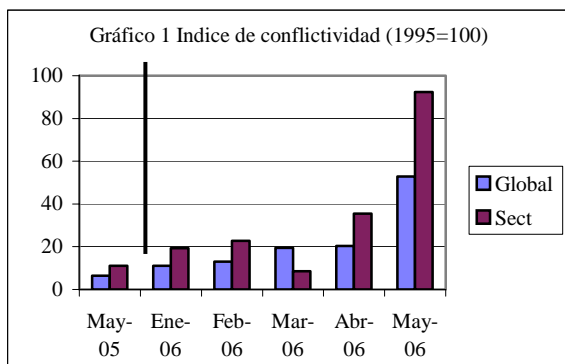


Conflictividad laboral. Mayo 2006

1. La conflictividad laboral aumentó

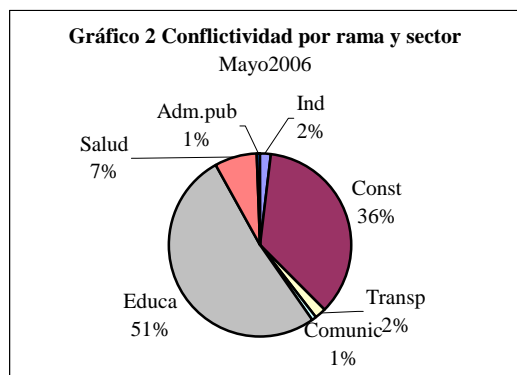
En el mes de mayo la conflictividad medida a través del Índice de Conflictividad de la Universidad Católica del Uruguay casi se triplicó respecto del mes anterior, y se multiplicó por ocho respecto de la de un año atrás (Gráfico 1). Esto reafirma el aumento de conflictividad comenzado el mes pasado. En este caso, el aumento se debió a que en el mes



de mayo comenzaron las medidas dentro del sector público ante la inminente presentación de la Rendición de Cuentas, y a que se produjeron dos accidentes de trabajo con fallecimiento de trabajadores lo que provocó paralizaciones en la construcción. Estos dos factores explican el 87% de la conflictividad del mes. Se registraron un total de 12 conflictos, 3 de los cuales comenzaron en meses anteriores y se perdieron 91.885 jornadas laborales, involucrando a 117.148 trabajadores.

2. La conflictividad entre el sector público y privado fue pareja

Los conflictos en el sector privado representaron el 51% de la conflictividad (Gráfico 2). Los mismos se centraron en las medidas adoptadas por el SUNCA antes mencionadas, a lo



que se agregó también en dicho sector una asamblea en la que finalmente se aprobó un convenio colectivo con mecanismos de ajuste salarial y otros temas varios de interés de ambas partes. En la salud pública y privada hubo un paro coordinado con la educación. En el sector público la mayor conflictividad se constató en el área de la Enseñanza (49%) En el transporte de pasajeros también hubo medidas por un nuevo asalto con lesiones a un conductor, lo que volvió a generar el reclamo de mayores medidas de seguridad.

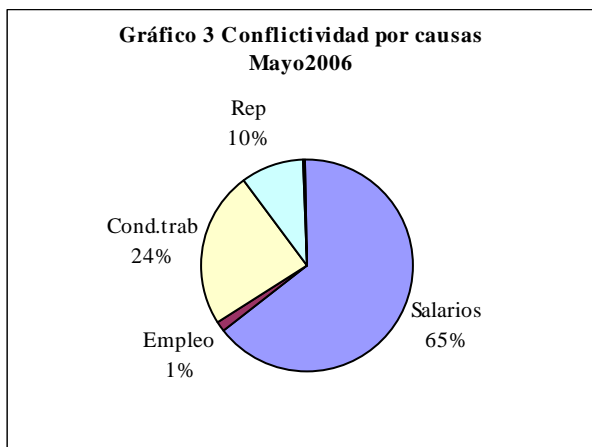
3. Salarios fue la causa preponderante.

Los reclamos salariales fueron la causa preponderante representando el 64% de la conflictividad (Gráfico 3) A diferencia del año anterior e incluso de meses anteriores, los ámbitos de negociación creados en el sector público, no fueron determinantes de una menor conflictividad, sino que frente a los anuncios efectuados en los mismos, en el mes de mayo comenzaron a exteriorizarse las primeras manifestaciones de disconformidad. En cambio en

el ámbito privado, probablemente por la fecha en que comenzará la nueva ronda salarial, los reclamos por este tema- y salvo en la construcción donde luego de una numerosa

asamblea se votó la firma del convenio colectivo, el tema salarios sólo estuvo presente en empresas con atraso en el pago de sueldos o partidas complementarias, como Impasa y el Casmu.

La segunda causa de conflictividad, aunque alejada de la anterior, (24%) fue condiciones de trabajo presente en las movilizaciones tanto de la industria de la construcción como del transporte antes mencionadas.



La represión sindical, generada por despido de dirigentes, representó el 10% y básicamente se centró en un paro de 24 horas de la enseñanza privada, coincidente con la paralización coordinada de toda la enseñanza pública y en reclamo de la reinstalación de los dirigentes sindicales del Colegio Nuberian, reinstalación que finalmente se concretó en días siguientes a la movilización.

4. Perspectivas

Varios factores indican que en los próximos meses la conflictividad crecerá, tanto en el sector público como en el privado. En el sector público los sindicatos aspiran que en la Rendición de Cuentas haya más aumentos salariales y que aumente el gasto en Educación, tema que explicó la mitad de la conflictividad del mes de mayo. A esto debe agregarse que los sindicatos de la salud se están movilizand para que se aporten los fondos para la reforma del sistema, que fue definida por el gobierno pero no implementada.

En el sector privado comenzará una nueva ronda de consejos de salarios en donde la pauta propuesta por el Poder Ejecutivo incluye una recuperación de hasta 5,5 puntos porcentuales. Pero varios sindicatos aspiran aprobar cambios en las categorías, con subas en las más bajas y beneficios especiales, lo que podría no sea aceptado por el gobierno. Asimismo existe la posibilidad de incluir en los acuerdos aspectos sectoriales, lo que sin duda puede dar lugar a posiciones enfrentadas y conflictos.

Finalmente, hay otros factores de conflictividad, como los temas sobre los que el PIT-CNT quiere marcar su posición: el rechazo a la firma de un TLC con los EEUU, la necesidad de una ley de negociación colectiva y la derogación de la ley de caducidad, aspectos por los que junto a los salariales se ha propuesto realizar un paro a fin de mes. Todos estos factores permiten prever un crecimiento de los conflictos en los meses siguientes.