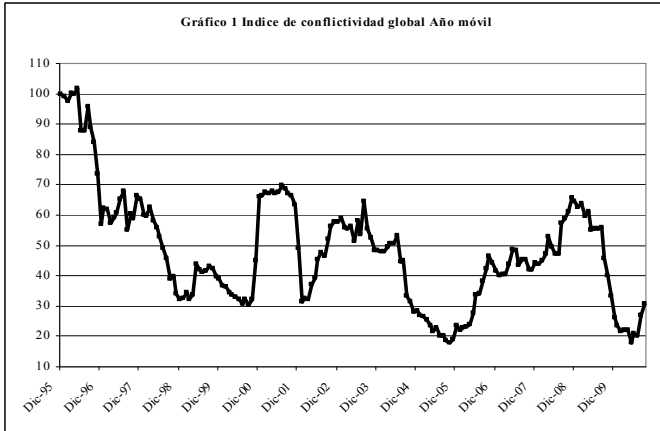


# La conflictividad laboral Enero-setiembre 2010

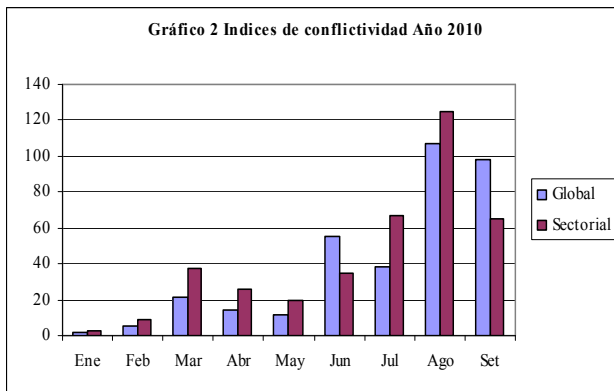
## 1. La conflictividad global asciende aunque desde valores reducidos

En los primeros nueve meses del año la conflictividad laboral presenta una tendencia ascendente como puede apreciarse en el Gráfico 1.



Si se compara lo ocurrido en este período con lo ocurrido en 2005, también año de cambio de gobierno donde gobernó el mismo partido, se observa una clara diferencia: mientras en 2005 la conflictividad laboral fue casi inexistente desde 2009 la misma fue creciendo. De todas formas el gráfico permite observar que aún con el crecimiento se encuentra en niveles relativamente bajos si se enmarcan las cifras en lo ocurrido en los últimos quince años.

Si se analiza la dinámica de la conflictividad a lo largo de estos primeros nueve meses del año se observa que la conflictividad fue creciendo hasta agosto y mostró un descenso en setiembre, sobre todo en lo sectorial tal como se observa en el Gráfica 2.



Esta reducción se explica principalmente porque la educación que realizó numerosos paros en agosto no los repitió en setiembre.

En lo que va del año hubo 119 conflictos por los que se perdieron 661.220 jornadas laborables y en los que se involucraron 798.576 trabajadores<sup>1</sup>. De estos conflictos 17 fueron ocupaciones y tres fueron paros generales.

Se desprende de lo anterior que hubo un notorio decrecimiento de las ocupaciones como medida de lucha en relación a años anteriores representando el 14% del total de conflictos.

Otro detalle destacable del período fue que el movimiento sindical ante la realización de cada paro general destacó que eran más que nada propositivos.

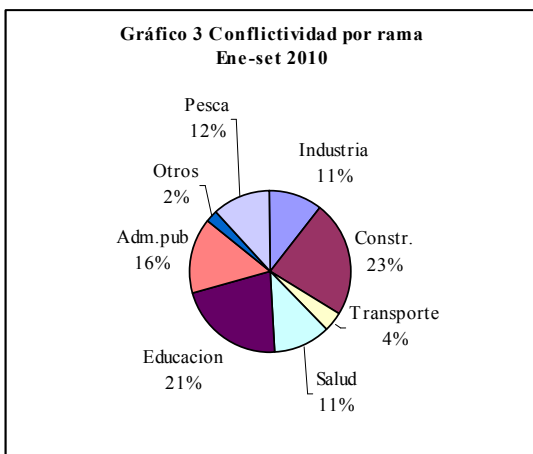
### Paros generales 2010

Fecha	Ámbito y duración	Plataforma
9 de junio	4 hs	Por salarios y mejor distribución de la riqueza
19 de agosto	4 hs	Por mayores salarios y mejor distribución de la riqueza
30 de set	24 hs	Por industrialización y distribución de la riqueza

<sup>1</sup> De acuerdo a recomendaciones de OIT los trabajadores involucrados se contabilizan como el mayor número de trabajadores que adhirieron al paro en algún momento del conflicto. En este caso la cifra es alta porque cada uno de los paros generales se cuenta por separado y luego se suman, es decir que si por ejemplo un trabajador adhiere a 10 paros de rama y a tres paros generales se contabiliza 13 veces

## 2. Conflictividad sectorial superior en el sector privado

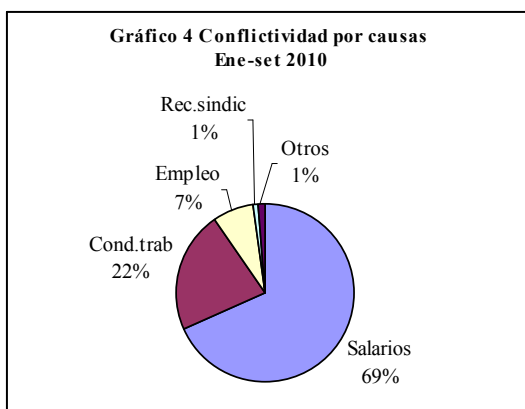
En los primeros nueve meses del año el sector privado representó el 58% de la conflictividad sectorial. Si bien fue repartida se destacaron dos ramas: la construcción, por un hecho que no logra revertirse que son los accidentes de trabajo, y la pesca por el largo paro de la flota que comenzó en julio con un paro por tiempo indeterminado que finalmente se levantó en setiembre con la firma de un acuerdo.



La conflictividad del sector público que tuvo una gran cobertura mediática no fue demasiado elevada, algo más de la tercera parte del total. Se destacaron la educación y la Administración Central, ambas ramas por el mismo reclamo: mejoras en el Presupuesto quinquenal y en particular que se reflejen en aumentos salariales. Esto llevó a paros puntuales en las distintas ramas y organismos de la Administración Central (funcionarios y médicos de salud pública, registros, Aduana, etc.), de las distintas ramas de la educación incluída la Universidad y a un paro coordinado de trabajadores del sector público.

## 3. Las reivindicaciones salariales fueron la causa claramente preponderante

El 69% de la conflictividad enero- setiembre fue por salarios, como fuera señalado básicamente por el presupuesto pero también por paros en el sector privado como el de la pesca y los laboratorios de especialidades farmacéuticas por negociación salarial. Condiciones de trabajo fue la causa que se ubicó en segundo lugar pero muy por debajo de la anterior (22%) y allí se incluyeron los mencionados paros por fallecimientos de trabajadores en accidentes laborales en la construcción. Las otras causas representaron un porcentaje muy menor del total y se registraron allí algunos conflictos por despidos o riesgo de cierre (por ejemplo en la empresa de limpieza CAP o en el hospital Italiano), por despidos de dirigentes sindicales (como en el arroz o Movicenter) y por causas varias como en el caso de los médicos que aspiran a mantener su Caja de Auxilio.



## 4.- La negociación colectiva.

En la Administración Central existen tres diferencias principales: a) **salarial**, donde el Poder Ejecutivo aspira a que por una remuneración de \$ 14.400 los funcionarios trabajen 40 hs. semanales, mientras COFE propone 30 hs. Se anunció que próximamente habrá un decreto por el que establecerá horarios y que estos se ajustarán según las reparticiones entre 30 y 40 hs., b) **criterio de ajustes futuros**, pues la reglamentación establecía que si la inflación se ubicaba entre 10 y 23% habrían ajustes cuatrimestrales o semestrales (en lugar de anuales), mientras que el presupuesto enviado este año prevé que si la inflación en el primer semestre alcanza al 10% en el Consejo Superior Tripartito se renegociará un posible segundo ajuste, y c) La tercer diferencia es el **Capítulo 2 del Presupuesto** que introduce cambios en la regulación y contratación laboral, lo que es visto por el gobierno como un paso en la Reforma del Estado. COFE entiende que la ley de negociación colectiva obliga a que sea discutido con los trabajadores y amenaza a realizar una demanda ante la OIT. El gobierno, no aceptó

que este capítulo se retirara del Presupuesto y anunció su disposición a discutir con los sindicatos en cada organismo cuando se implementaran los cambios.

En el sector privado transcurridos tres meses de negociaciones se han llegado a muy pocas conclusiones. A fin de setiembre solo se habían anunciado acuerdos en la pesca y en el sector no técnico de la salud. En varios Consejos de Salarios se plantearon diferencias con las cifras sobre productividad aportadas por el Poder Ejecutivo. En algunos casos se comenzaron a elaborar indicadores alternativos (lo que había sido en principio aceptado por el Poder Ejecutivo como una posibilidad), pero indudablemente esto requiere más tiempo para alcanzar los acuerdos. El Ministerio de Trabajo anunció su voluntad de acelerar las negociaciones, pero es difícil prever si habrá convenios sobre los criterios oficiales o los mismos serán más tradicionales, como los de las negociaciones de los años anteriores, donde los crecimientos salariales no se condicionaron a fórmulas sino que se establecieron valores concretos.

## **5.- Síntesis y perspectivas**

En síntesis, como es habitual en un primer año de gobierno se aunaron negociaciones y conflictividad pública y privada. Dado que los acuerdos se han demorado la conflictividad se mantiene latente pero si bien en este año supera la de 2005, se mantiene en un nivel relativamente reducido.

Todo indica que mientras el Parlamento no apruebe la Ley de Presupuesto y por lo tanto existan posibilidades de introducir cambios habrá gestiones y movilizaciones en el sector público. Por su parte en el sector privado la amplia mayoría de los Consejos de Salarios se está reuniendo pero los acuerdos avanzan muy lentamente. El gobierno quiere acelerar la conclusión de la ronda pero algunos sindicalistas han manifestado que las posiciones están muy distantes, por lo que puede preverse que también en este sector habrá conflictos por lo menos en los dos meses siguientes.