

## Las relaciones laborales en el 2012

### Síntesis de prensa

1. En un contexto económico mundial de incertidumbre, la economía uruguaya siguió creciendo aunque en forma enlentecida. En el tercer trimestre del año el PIB creció 3% en términos de volumen físico respecto a un año atrás. El salario real medio aumentó 3,5% pese a que el IPC se ubicó fuera del rango anunciado por el gobierno, la tasa de empleo bajó y la tasa de desempleo fue levemente superior en relación a los nueve primeros meses de 2011.
2. El contexto jurídico no tuvo cambios en materia de derecho colectivo de trabajo. En cambio en lo relativo al derecho individual se aprobaron varias normas, la mayoría de las cuales se encaminaron a proteger el empleo de los trabajadores, ya sea extendiendo seguros de paro o creando subsidios por desempleo específicos para sectores afectados por la crisis económica internacional, las dificultades del comercio exterior regional o las adversidades provocadas por factores climáticos. Completando esta preocupación por generar o mantener puestos de trabajo, el FONDES destinó más de 40 millones de dólares para financiar proyectos de autogestión.
3. Dentro de los marcos mencionados la conflictividad del año fue relativamente baja, confirmando la tendencia descendente a lo largo de este período de gobierno, a pesar de que la sensación en algunos momentos del año fue de niveles altísimos de conflictividad. Ello se debió a algunos conflictos que tuvieron impacto mediático por las medidas adoptadas y/o por los resultados obtenidos, a pesar de incidir escasamente en el índice de conflictividad, destacándose entre ellos: el conflicto de los funcionarios de Salud Pública, el de la Refinería de ANCAP, el conflicto de los cirujanos de ASSE y el que se produjo en el sector de la bebida.
4. Analizando el índice de conflictividad a lo largo del año, se observa que tuvo períodos de alza y de baja, pero a diferencia de otros años, ello no estuvo vinculado ni a la ronda de Consejos de Salarios ni a la Rendición de Cuentas, sino al fallecimiento de trabajadores de la construcción que fueron 10 en el año. La construcción tiene un elevado nivel de ocupación por lo que los paros en el sector son muy importantes en el índice.
5. Hubo 125 conflictos, se perdieron 814.702 jornadas y se involucraron 1.006.960 trabajadores. Ello incluye dos paros generales parciales y 23 conflictos en los que se adoptó como medida la ocupación. El número de paros generales y de ocupaciones mostró un retroceso en la adopción de esas medidas en relación a años anteriores. La construcción y la educación fueron las ramas de más conflictividad y la causa salarios fue la preponderante.

6. 41 subsectores de actividad finalizaron sus acuerdos el 30 de junio por lo que debieron renegociarlos. Para la oportunidad se dio un lineamiento con algunas modificaciones en relación a la ronda anterior. Se mantuvo la vigencia por 3 años, la periodicidad de ajuste anual, y los tres componentes de ajuste: inflación proyectada por el BCU, correctivo anual, y crecimiento atado a indicador macro y sectorial. Sin embargo no hubo propuesta diferencial para salarios sumergidos y se modificaron los indicadores sectoriales (que casi no se habían usado por falta de información). Se invitó a las partes a negociar sus indicadores, sugiriendo considerar el personal ocupado, las horas trabajadas, el volumen de producción entre otros, y a considerar salvaguardas ante eventuales perjuicios por la crisis internacional.
7. El resultado de la ronda fue positivo: a) hubo casi 96% de consensos; b) el 86% celebró acuerdos por 3 años; c) se tomó en cuenta la salvaguarda en el 62% de los acuerdos, en muchos casos estableciendo condiciones objetivas que simplifican el trámite y aseguran su aplicación de ser necesario; d) el 83% fijaron ajustes semestrales; e) los crecimientos mayormente no se asociaron a indicadores macro y/o sectoriales.
8. Junto con mecanismos de ajuste salarial en el 66% de los convenios se negoció cláusula de paz, en el 59% mecanismos de prevención de conflictos y en el 41% se regularon distintos aspectos de la actividad sindical. Sin embargo lo destacable fue la importancia dada a las cláusulas de género y no discriminación presentes en el 49% de los convenios y en algunos casos con más de una mención. Al mismo tiempo hubo preocupación por crear comisiones para tratar temas de interés común y por la capacitación de los trabajadores presente en 6 convenios.
9. Lo señalado muestra un año de baja conflictividad y con una negociación de alto nivel de consensos. Sin embargo hubo tensiones que pueden hacer prever problemas futuros. Por un lado, la utilización de medidas extremas antes de comenzar las negociaciones o la utilización de medidas distorsionantes de difícil cuantificación, crea situaciones particulares que dejan la sensación de carencias. Por otro lado el conflicto de la bebida dejó al descubierto una situación nueva en la negociación salarial- producto de la ley vigente- que puede hacer que el gobierno pierda el control de la política salarial si trabajadores y empresarios se ponen de acuerdo y suman sus votos en el Consejo. En el año 2013 habrán dos rondas de Consejos con la participación de los más importantes sindicatos, la estrategia que asuman los actores determinará el nivel de tensión del próximo año.

## *Las relaciones laborales en el 2012*

En un **contexto económico** de incertidumbre y múltiples problemas en la economía mundial, principalmente en la zona euro, la economía uruguaya continuó creciendo aunque ha enlentecido el ritmo. En el tercer trimestre del año 2012 se observa un crecimiento del PIB del 3% en términos de volumen físico respecto a un año atrás. Según la encuesta de expectativas económicas del BCU el año cerrará con un crecimiento del 3.7% lo que implica diez años de crecimiento ininterrumpido que acumula alrededor de un 65% de aumento en el nivel de actividad luego de la crisis del 2002. Sin embargo este crecimiento no ha sido parejo y en algunas ramas de actividad el impacto de la crisis es más tangible; en ellas se han tomado medidas especiales.

El crecimiento de este año, al igual que en años anteriores, se explica por el aumento de la inversión y del consumo interno en un contexto en que han crecido de manera muy importante los salarios reales y el empleo.

Justamente en lo que va del año 2012 el salario real medio creció un 3.5% y se estima que cerrará el año en cifras similares. Esto ocurrió porque pese a que la inflación viene aumentando – el IPC acumulado enero-noviembre fue de 8.27%- y durante todo este año se ubicó fuera del rango anunciado por el gobierno –que era entre un 4 y un 6% anual-, los salarios privados en el marco de los Consejos y también los salarios públicos han tenido ajustes nominales superiores a dichas cifras.

Por su parte la tasa de actividad, que da cuenta de la cantidad de personas que se ofrecen en el mercado de trabajo, viene creciendo a lo largo de los últimos años. Pero si se mide enero-setiembre 2012 contra igual período del año anterior se observa estabilidad. Sin embargo en ese período la demanda de trabajo fue menor y la tasa de empleo pasó de 60,1% a 59,4% por lo que la tasa de desempleo en los primeros nueve meses del 2012 fue levemente superior a la de igual período de un año atrás (6,2% contra 5.9%).

Sin embargo esas variaciones son mínimas y el mercado laboral se encuentra en uno de los mejores momentos del país con cifras de desempleo que son mínimos históricos y un aumento de los salarios reales que arrancó en 2005 y no ha parado. Aún así todavía hay un grupo de trabajadores que tienen niveles bajos de ingresos.

En materia de **derecho colectivo** en el año 2012 no se ha dictado nueva normativa. En cambio, en materia de **derecho individual**, se aprobaron varias normas la mayoría de las cuales se encaminaron a proteger el empleo de los trabajadores. Lo hicieron extendiendo los seguros de paro más allá de lo genéricamente establecido, o creando subsidios por desempleo específicos para sectores afectados por razones externas, como la crisis

económica internacional, las dificultades en el comercio exterior regional y las adversidades provocadas por factores climáticos. En este sentido lo destacable fue el decreto 142/12 de 26/4/2012 que creó un régimen especial de subsidio por desempleo parcial por el término de un año y el decreto 266/12 de 13/8/2012 con su modificación por decreto 311/12 de 17/9/12 que creó un régimen especial de subsidio por desempleo para el sector citrícola.

En el primero de los casos el beneficio cubre la reducción de las jornadas de labor de cada trabajador involucrado, en 4 días al mes como mínimo u 8 como máximo, y permite eventualmente la participación de los trabajadores en cursos de capacitación implementados por INEFOP, lo que les dará el derecho a una beca imputable al Fondo de Reconversión Laboral. Para obtener el beneficio las empresas deben cumplir ciertas condiciones: a) la reducción de la actividad económica en 15% o más respecto al promedio del mismo trimestre de los dos años anteriores; b) tener no más del 20% del personal de su nómina en seguro de paro total; c) no haber despedido más del 10%; d) reducir la cantidad de jornadas en un mínimo de 4 y un máximo de 8 en el mes y esto acordarlo en un convenio colectivo en el que además constará la participación de los trabajadores en cursos de capacitación.

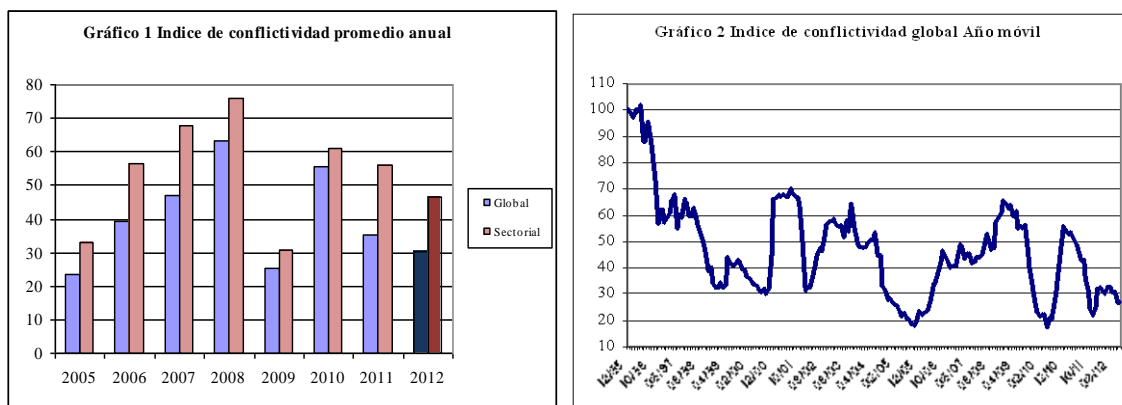
El segundo se dictó para atenuar los perjuicios ocasionados en las cosechas citrícolas por las heladas. Implica como beneficio a los trabajadores de cosecha o packing citrícolas: a) la extensión a un año de la cobertura del seguro de paro (que es el máximo admitido por la ley), b) la previsión de que se pueda usar del seguro en forma rotativa, c) la extensión del plazo para adquirir el beneficio que pasa a considerar la aportación de los últimos 30 meses; d) la posibilidad de acceder al mismo aún cuando ya hubieran agotado el máximo legal; e) la posibilidad de percibir el beneficio desde la configuración de la causal si se presenta la solicitud dentro de los 30 días de aprobado el decreto; d) el monto cotizado que deberá ser de 9 meses (mensuales), 225 jornales (jornaleros) o 9 bases de prestaciones (remuneración variable); e) la participación de INEFOP generando programas y abonando subsidios que se agregan a los del BPS; f) la obligatoriedad de asistir a los cursos de capacitación y g) la paga que recibirá el trabajador.

Complementando la preocupación por la generación o el mantenimiento de los puestos de trabajo el 27 de setiembre de 2011 se había creado el FONDES con el objetivo de asistir y dar soporte financiero a proyectos productivos viables en particular en los que participen trabajadores para articular modelos autogestionados. Más de 40 millones de dólares se destinaron en el año 2012 para financiar 11 proyectos de autogestión, que dieron la posibilidad a trabajadores pertenecientes a empresas que cerraron, de mantener fuentes de trabajo.

En este contexto comenzó la quinta ronda de negociación con un marco de conflictividad laboral cuantitativamente baja, aunque las repercusiones de algunos conflictos y la cantidad de información vertida en la prensa creó por momentos cierta sensación de caos.

## 1. La conflictividad laboral <sup>1</sup>

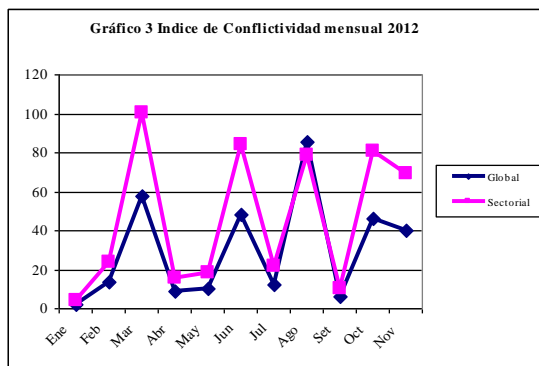
La conflictividad laboral del año fue relativamente baja, de hecho confirma una tendencia descendente a lo largo del gobierno de José Mujica. Si se la compara con la del anterior gobierno de izquierda solo en los años 2005 y 2009 las cifras fueron inferiores y estos dos años registraron muy baja conflictividad (Gráfico 1). Esto se ve más claramente en un comparación de largo plazo como la que muestra el Gráfico 2.



Sin embargo la sensación fue diferente y por momentos se creía que estábamos ante niveles altísimos de conflictividad. Esto, como ya se ha mencionado otras veces, se explica porque algunos de los conflictos más importantes del año (por ejemplo el de los cirujanos de ASSE, quienes llegaron a renunciar; el de Ancap cuando los funcionarios no descargaban gas de un barco; o el de la bebida por un convenio salarial) generaron perjuicios a la población, donde hubo múltiples declaraciones de prensa y enfrentamientos públicos con fuertes conceptos de las partes involucradas pero los paros con interrupción de actividades, que es lo que se cuantifica en el Índice, fueron muy pocos.

Si se analiza lo ocurrido a lo largo del año se observan sucesivas alzas y bajas. Esta tendencia no está vinculado a las rondas de negociación o a la discusión de la Rendición de Cuentas, que generan conflictos en momentos precisos que se repiten a lo largo de los años, sino principalmente a los paros por fallecimiento de trabajadores de la construcción que en este año lamentablemente fueron diez.

<sup>1</sup> Las cifras de conflictividad laboral corresponden al período 1 de enero 15 de diciembre de 2012



De hecho en el año hubo dos paros generales parciales que en cierta forma se diluyen. Uno fue en agosto, donde también se sumaron dos paros generales parciales del SUNCA por accidentes laborales y otro fue en noviembre donde también hubo un fallecimiento en la construcción. En la coyuntura actual con un altísimo nivel de ocupación en la construcción estos paros

son cuantitativamente muy significativos en su incidencia en el Índice. El mes de mayor conflictividad, marzo, conjugó dos accidentes con dos paros conjuntos de la construcción y la industria metalúrgica uno por seguridad y otro por inversión y varios paros en Secundaria por mayor seguridad en los liceos que incluyó ocupaciones.

En 2012 hubo 125 conflictos, que incluyeron los dos paros generales mencionados, por los que se perdieron 814.702 jornadas laborales y en los que se involucraron 1.006.960 trabajadores.

### 1.1 Paros generales y ocupaciones: retroceden

Como acaba de mencionarse hubo solo dos paros generales lo que puede interpretarse como menor enfrentamiento entre trabajadores y gobierno ya que esta herramienta suele utilizarse, aunque no exclusivamente, para enfrentarse a las políticas del gubernamentales.

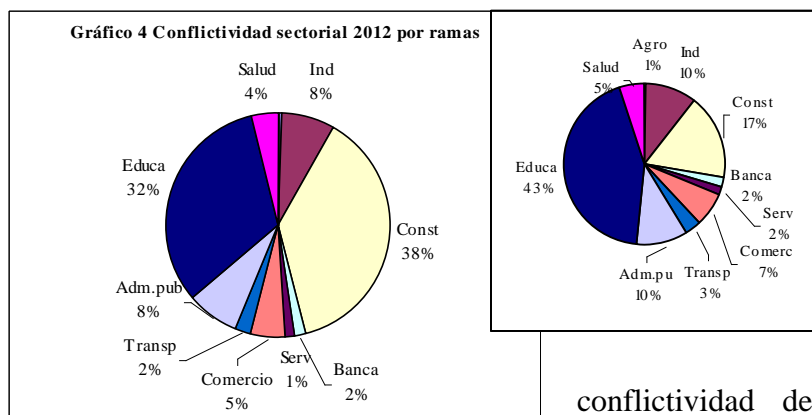
**Cuadro 1. Paros generales 2012**

9/8	Parcial de 9 a 13 hs.	Ante una nueva ronda de Consejos de Salarios y por mejoras en la Rendición de Cuentas.
22/11	Parcial de 9 a 13 hs.	A concretar la esperanza. Por eliminación de las AFAPS, más inversión, más desarrollo, más trabajo, mejor salario y solidaridad con los sindicatos en conflicto entre otros puntos.

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL

Del total de conflictos en 23 se adoptó la medida de ocupaciones de empresas, con la característica de que en el conflicto de Salud Pública desarrollado entre agosto y setiembre por mejoras salariales y contratación de más funcionarios se llegaron a ocupar varios hospitales aún cuando se decretó esencialidad. Esta cifra representa un porcentaje intermedio, mucho más bajo que en años anteriores cuando en 2009 y en 2011 en conflictos metalúrgicos se ocuparon entre 50 y 100 fábricas al mismo tiempo.

## 1.2 Construcción y educación fueron las ramas con mayor conflictividad



Si se excluyen los paros generales y se considera solamente la conflictividad sectorial se aprecia que la construcción (38%) y la educación (32%) explican casi las tres cuartas partes de la conflictividad del año. El caso de la construcción ya fue explicado: diez

accidentes con fallecimientos de trabajadores y dos paros generales de la rama en conjunto con la industria metalúrgica a los que se agregaron algunos paros puntuales muy menores en obras concretas por despidos de trabajadores. En el gráfico más pequeño de la derecha se hace el ejercicio de restar los paros por fallecimientos y se observa que la construcción, si bien importante, bajaría mucho su participación ya que estos paros representaron el 20% del total anual. En segundo lugar se ubicó la educación donde se agregaron paros de los trabajadores públicos y privados. En el primer caso se destacaron los paros en Secundaria tanto por mayor seguridad como por mejoras en la Rendición de Cuentas. En el segundo los paros convocados por SINTEP por la negociación del convenio salarial.

## 1.3 La causa más importante fue mejoras salariales

Los conflictos por mayores salarios representaron casi la mitad de la conflictividad global del año. Allí se incluyeron los paros en todas las ramas de la enseñanza tanto pública



como privada (en un caso por mejoras en la Rendición de Cuentas y en otro en los Consejos de Salarios) y los paros en la Administración Central que fueron los que se destacaron dentro de esta causa así como el paro general de agosto. En segundo lugar los de mejores condiciones de trabajo que incluyeron todos los mencionados en busca de mayor seguridad. En otros se incluyó el paro general de noviembre cuya plataforma se encuentra en el cuadro 1 y en empleo muchos



paros pequeños ante despidos dentro de los que se destacaron los distribuidores de supergas y Stiller en obra Tres Cruces.

#### **1.4 Conflictos destacados**

En este punto se detallan algunos conflictos destacados del año, por el impacto mediático, por algunas medidas adoptadas y/o por los resultados obtenidos

##### **El conflicto de los funcionarios de Salud Pública: esencialidad y ocupaciones**

Entre agosto y los primeros días de setiembre se desarrolló un conflicto entre los funcionarios de Salud Pública y las autoridades del ministerio por aumentos salariales y contratación de más funcionarios (el gobierno ofrecía \$14.500 y presupuestar algunos tercerizados y el sindicato reclamaba \$17.000 y el ingreso 2800 funcionarios). Se fueron sucediendo propuestas y contra propuestas hasta que finalmente el 4 de setiembre se reunieron los trabajadores con el gobierno y éste entregó su propuesta número cuatro anunciando que si no la aceptaban decretaban esencialidad y en una reunión que duró cinco minutos, los trabajadores la rechazaron.

El 5 se decretó la esencialidad pese a lo cual se anunciaba que se ocuparían siete hospitales, argumentando el sindicato que la ocupación no atentaba con la prestación de los servicios esenciales. Esa tarde se reunieron el Presidente Mujica con algunos dirigentes sindicales en su chacra y se plantea retomar la negociación hecho que luego fue aceptado por el sindicato. De los anuncios realizados solo llegaron a ocuparse tres hospitales: Español, Portal Amarillo y Artigas pero en la tarde se desocuparon voluntariamente con el acuerdo. No se llegó a aplicar la reglamentación de la esencialidad si bien la misma se decretó.

Ese mismo día en el programa Código País del Canal 12, el Presidente opinaba que en el sindicalismo había “infantilismo” y señalaba que el mismo había crecido en masa pero perdido en sustancia. Agregaba que ahora los trabajadores tenían en última instancia un patrón de izquierda “que es un bollo” y señalaba que si bien el gobierno tenía una actitud negociadora la misma debía enmarcarse dentro de los límites que necesita la sociedad para funcionar.

El 6 se retomaron las negociaciones pero el 10, a la salida del Consejo de Ministros el Secretario de Presidencia Alberto Brescia anunciaba que no se abriría la discusión de la Rendición de Cuentas y que la misma se votaría como estaba. Los dirigentes sindicales se declararon decepcionados y consideraron que el gobierno no estaba actuando de buena fe cuando en medio de las negociaciones hacía semejante declaración. Además el Partido



Comunista se sintió molesto ya que consideró que se estaba desautorizando al Ministro de Salud Pública, perteneciente a dicho partido, quien había dicho que se buscarían recursos y anunció que se retiraría del gabinete. Esa misma noche en reunión con Mujica se planteó una fórmula que el sindicato aceptó: la Rendición de Cuentas no se abriría pero se estudiaría el caso de la salud pública en una comisión bipartita. En ese contexto se levantó la esencialidad.

### **El conflicto de ANCAP: casi decreto de esencialidad y gran conflicto por descuentos por paro**

El 10 de agosto los trabajadores de ANCAP dejaron de descargar un barco de gas. Ancap produce gas en su refinería pero es insuficiente para abastecer la demanda local y compra en el exterior. Esa reserva de gas está en un barco en la bahía que se va descargando a medida que se necesita. Y justamente ese es el trabajo que los funcionarios dejaron de realizar en reclamo de la reparación de una casilla situada en el espigón portuario donde están las llaves del control de cañerías.

La empresa argumentó que las pérdidas por no descargar el barco eran millonarias y sobre fines de agosto se manejaba aplicar un decreto de esencialidad. Al barco que siempre está en la bahía se le había sumado otro de Petrobrás, que en este caso cobraba por cada día que estuviera anclado. Ambas partes declaraban estar dispuestas al diálogo pero este no se concretaba y mientras la empresa decía que entablaría una negociación cuando los trabajadores levantaran la medida, éstos decían que levantaban si se negociaba.

El 28 de agosto se realizó una asamblea de trabajadores en el marco de un paro. Si bien se esperaba que el conflicto se radicalizara se coordinó una reunión para iniciar la negociación luego que intercedieran los coordinadores de la central obrera, mediación que se produjo al final de la asamblea, aunque al mismo tiempo la asamblea dio el poder a su dirigencia para profundizar las medidas de lucha.

El presidente de ANCAP, Raúl Sendic, declaraba que el conflicto desatado por la caseta era una excusa por un conflicto mayor que apuntaba a una reestructura de trabajo en la refinería y al nuevo sistema de evaluación del personal y sostenía que tenía “la mejor disposición a negociar con el sindicato en cuanto inicien la descarga de gas” (LR 29/8/12)

El 29 se comenzó a negociar pero el conflicto no estaba cerrado. Se acordó que en la mesa se estudiarían los temas de seguridad, que según el vicepresidente de ANCAP, Germán Riet, si bien había cosas para corregir no estaba en juego la vida de los funcionarios (EP 30/8/12) y los trabajadores acordaron mantener a través de guardias

gremiales servicios esenciales en el Aeropuerto, en la Tablada, y en la descarga del gasero.

En ese momento la empresa resolvió descontar el sueldo a los trabajadores que no realizaron la descarga del barco se amparaba en un decreto de la pasada administración (401/2010) que habilitaba a realizar descuentos en función de los perjuicios económicos que generan las medidas. Inmediatamente los trabajadores realizaron un paro de 24 horas en rechazo a los descuentos expresando en un comunicado “su más profundo rechazo ante esta decisión que atenta contra la libertad sindical”, además de “su voluntad de resistir la misma a fin de lograr su anulación”, A esto se agregó un paro de fleteros el fin de semana y el combustible comenzó a escasear, aunque según el sindicato fue por una psicosis colectiva, al tiempo que señalaba que habían mantenido guardias gremiales para cumplir lo acordado.

Inmediatamente el directorio de ANCAP aseguró que estaba redactado el decreto de esencialidad y se utilizaría en caso de ser necesario, pidió disculpas a la población por la falta de combustible y ratificó los descuentos.

El 2 de setiembre las negociaciones fracasaron ya que ANCAP se negó a devolver los descuentos. Finalmente el 10 de setiembre se llegó a un acuerdo donde el sindicato dejó en suspenso cualquier tipo de medidas y ANCAP dejó en suspenso la aplicación de los descuentos. Todo eso mientras se instalaba un ámbito de negociación para tratar las condiciones de trabajo y salariales que tendría un plazo de 60 días. Al momento, pasados ya los 60 días, nada se sabe de sus resultados.

### **El conflicto de los cirujanos: renuncias, radicalización de opiniones y resolución de desafiliación de la SAQ al SMU**

En agosto comenzó un conflicto de cirujanos cuya causa central era el reclamo del pago de nocturnidad por el trabajo realizado entre las 21 y las 6 hs. Las autoridades dijeron que no era posible porque eran contratos de obra y que para pagarla deberían ser presupuestados pero a su vez la presupuestación les impediría otros trabajos. Sobre fin de mes y luego de negociaciones frustradas anunciaron que los cirujanos de guardia de la Sociedad de Cirugía renunciarían a sus puestos en hospitales públicos, renuncia que presentaron el 24 pero al no tener la formalidad requerida se volvió a presentar el 27 y se efectivizaría diez días hábiles después. En ese período no se llegó a acuerdo en las negociaciones y finalmente el 15 de setiembre unos ochenta cirujanos con cargos en emergencias de hospitales públicos dejaron de trabajar. Ese mismo día se declaró la esencialidad del servicio pese a lo cual los cirujanos consideraron que no los abarcaba dado que no eran funcionarios de ASSE sino que tenían contratos con las Comisiones de

Apoyo. El presidente de la República pidió a los cirujanos reconsiderar la medida y que lo hicieran “por la gente...la gente los precisa intransferiblemente... si no pagamos más es que no podemos”<sup>2</sup>. Por su parte las autoridades anunciaban la puesta en práctica de un plan de contingencia que fue apoyado por el Sindicato Médico del Uruguay.

A medida que pasaban los días la situación se iba tensando y el 18 el gobierno anunció en conferencia de prensa la redacción de un proyecto de ley que declarara la emergencia sanitaria con la que podría aplicar medidas disciplinarias a los profesionales que no fueran a trabajar, entre ellas la inhabilitación total o parcial del ejercicio profesional. Y a su vez se anunciaba que ASSE realizaría un llamado para cubrir los cargos de los cirujanos renunciando al cual dichos cirujanos no podrían presentarse. Los cirujanos reaccionaron con un rechazo total y emitieron un comunicado donde declararon que eran medidas terroristas y autoritarias y a su vez el SMU, que como vimos en origen apoyó a las autoridades de la salud, declaró que veía con preocupación el planteo realizado por el gobierno ya que de hecho las medidas se extendían a todas las especialidades médicas, apoyando en este caso a los cirujanos.

Pero el PIT-CNT rechazaba “la metodología con que algunas corporaciones médicas defienden sus objetivos poniendo una vez más a la población de rehén en un chantaje inaceptable para el conjunto de la sociedad uruguaya” y reafirmaba “su más profundo compromiso con los avances en la reforma del Sistema Nacional Integrado de Salud” (UN 19/9/2012)

Con los días el presidente Mujica volvió a apostar al diálogo, pidió raciocinio a los médicos y actitud positiva. El SMU se ofreció a mediar en el conflicto.

Finalmente el 22 se estableció una tregua y los cirujanos volvieron a trabajar mientras retomaban la negociación y finalmente el 27 firmaron un acuerdo por el cual ASSE promovería una norma que permitiera a los médicos presupuestados acumular cargos si no suponen superposición horaria, además promovería una norma que estipulara la presupuestación de los profesionales que ingresaron a Comisiones de Apoyo entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2010 cuando la propuesta inicial era hasta julio y por último se estableció un grupo de trabajo para discutir la organización del trabajo incluida la nocturnidad.

En noviembre las distintas sociedades que integran la Sociedad Anestésico Quirúrgica comenzaron a realizar asambleas para definir un tema que se discutía desde hacía unos meses: si rechazaba definitivamente la representatividad del SMU en relación a temas

---

<sup>2</sup> Diario La República 15/9/12

gremiales y por lo tanto se desafiliaban del Sindicato. Finalmente cuando se realizó un acuerdo entre el SMU y gobierno, de reforma del mercado laboral de los médicos, el tema se discutió en asamblea realizada por la SAQ el 6 de diciembre. Como resultado consideraron que la SAQ es el único sindicato que los representa y declararon su total rechazo al acuerdo firmado diciendo que el SMU se autoatribuye una representación de la que carece y que instrumentarán la inmediata desafiliación de los médicos anestésico quirúrgicos al mismo (EP 8/12/12).

### **El conflicto de la bebida: acuerdo bipartito desaprobado por el gobierno que finalmente culmina en convenio firmado**

En octubre comenzaron una serie de paros en el sector de la bebida por el convenio salarial. En ese momento Richard Read declaraba “arrancamos con todo” (LR 3/10) y señalaba que no querían llegar a las ocupaciones pero tenían mucha información sobre el rendimiento y ganancias de la industria y por lo tanto los trabajadores reclamaban una alta recuperación salarial del 10,16% real en tres años, el doble de la propuesta por la patronal y cifra por encima de la pauta propuesta por el gobierno. Además en la fórmula de ajuste salarial la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida consideró una inflación anual del 7% mientras que la estimación oficial era del 5%.

En noviembre continuaron las medidas y sorpresivamente el 12 se anunció un acuerdo entre trabajadores y empresarios donde se señalaba que los empresarios aceptaban todas las propuestas de los trabajadores: convenio a tres años con una recuperación real del 10,16% en todo el período y ajustes mayores para los trabajadores del transporte y las fábricas de cervezas que habían quedado rezagados.

Conocido el acuerdo el Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se opusieron al mismo argumentando que estaba fuera de las pautas establecidas y que los ajustes se trasladarían a precios ocasionando una presión adicional a la inflación cuando uno de los principales objetivos del gobierno era que la inflación anual se mantuviera en el rango de un dígito.

El 21 los Ministros de Economía y Trabajo se reunieron con dirigentes del PIT-CNT para tratar de modificar el convenio y mientras José Mujica apoyaba públicamente al MEF y al MTSS el PIT-CNT lo hacía con la FOEB en particular incorporando el tema en la plataforma del acto central del paro general parcial realizado el 22. En éste Fernando Pereyra aclaraba que la gestión realizada por el secretariado del PIT-CNT implicaba respetar el total de la recuperación lograda “en la cancha peleando luchando y combatiendo” (EO 23/11).

En esos días Richard Read realizaba durísimas acusaciones contra el gobierno, a quienes entre otras cosas calificó de “burros” argumentando enfáticamente que el traslado del aumento salarial sería mínimo en el caso de la bebida. El 23 se reunió con José Mujica en la Torre Ejecutiva y le presentó una nueva propuesta. Read declaraba que las preocupaciones del Presidente eran compartidas. La nueva fórmula contemplaba el reclamo del Poder Ejecutivo de tomar el 5% de la inflación proyectada y no el 7%. Pero como forma de compensar la diferencia la FOEB proponía una partida fija anual por año de \$8.000 en 2012, \$9.000 en 2013 y \$10.000 en el 2014. Por último se señalaba que el monto total de la primera partida se donaría al INAU y al Plan Juntos como forma de recompensar el apoyo dado por la sociedad.

Finalmente en el Consejo de Salarios reunido el 28 de noviembre luego de seis horas las tres partes llegaron a un acuerdo aceptando la propuesta última del sindicato pero con un acuerdo de los empresarios que el ajuste real no sería trasladado a precios sino solamente los costos fijos y la inflación. Tanto el gobierno como los trabajadores consideraron exitoso el acuerdo. El primero porque se utilizó la inflación del 5% y porque el ajuste real no será trasladado a precios y los segundos porque se contemplaron sus aspiraciones y tendrán una importante recuperación real al final del convenio.

## **2. La negociación colectiva 2012**

El 30 de junio de 2012 en 41 ámbitos de negociación de los Consejos de Salarios finalizaron los convenios, acuerdos por mayoría, o decretos, por los que se les había fijado mecanismos de ajuste salarial en la ronda 2010.

Para esta instancia la política del gobierno, a diferencia de la ronda anterior, no dio tratamiento diferencial para los salarios sumergidos y sugirió para todos los casos como lineamiento:

- a) convenios de 3 años de duración;
- b) periodicidad de los ajustes anual;
- c) tres componentes para ajustar: 1) la inflación esperada proyectada según el centro del rango meta de inflación definida por el Banco Central vigente al momento del ajuste); 2) un crecimiento integrado por dos componentes: uno macro ponderado el 50% que considere el crecimiento esperado de la producción por ocupado (PBI/empleo) y un componente sectorial definido por las partes en la negociación y también ponderado en 50%; y 3) correctivos anuales tanto para la inflación como para el componente macro;
- d) invitó a la utilización de cláusulas de salvaguarda con indicadores objetivos y a que la productividad se negocie por empresa.

Es decir que en las negociaciones de este año el gobierno propuso criterios similares a los de las rondas anteriores e introdujo algunos cambios, como no tener tratamiento diferencial para salarios sumergidos. Mantuvo el criterio para realizar el ajuste por inflación esperada y en el siguiente ajuste salarial realizar un correctivo por eventuales desvíos entre la inflación que efectivamente ocurrió y la esperada que fue utilizada. También mantuvo la propuesta de definir los crecimientos de salarios utilizando indicadores de crecimiento esperados para el conjunto de la economía y para el sector, ponderados en un 50% cada uno. La propuesta anterior había sido utilizar indicadores de productividad (que se consideraron muy pocos sectores). Pero la mayoría de los Consejos no adoptaron indicadores y en todo caso cuando lo hicieron fue de producto como el PBI (Producto Bruto Interno). Y justamente en esto estuvo la principal diferencia: en los indicadores sectoriales. En las rondas pasadas salvo excepciones, estos indicadores no fueron utilizados, en muchos casos por falta de información confiable. Ante este hecho en este caso se propuso dos cambios: a) utilizar indicadores no de productividad sino de nivel de actividad, como personal ocupado, ventas reales, producción, etc. y b) no utilizar variaciones “esperadas” para el futuro sino producidas en el período previo a cada ajuste.

Asimismo propuso tres tramos de variación de estos indicadores sectoriales indicativos de que sector estaba pasando por una situación mala, más o menos o buena. Para estos tres casos propuso que los salarios subieran 0, 0 a 2% y 2 a 4%, respectivamente. Con estas variantes la expectativa del Poder Ejecutivo era que los crecimientos de salarios reales se ajustaran más a la situación del conjunto de la economía o de los sectores utilizando para medir este hecho indicadores objetivos.

Al igual que rondas anteriores, la negociación fue larga lo que determinó que al 15 de diciembre de 2012, según los datos publicados en la página web del Ministerio de Trabajo, hubieran culminado 29 ámbitos de negociación lo que significa el 71% de los abiertos.

Analizando los resultados ajustados a la información publicada surge:

**2.1 Resultados: alto porcentaje de consensos:** 28 ámbitos instalados firmaron convenio (96,5% de los ámbitos cuyos resultados se publicaron al 15 de diciembre) y solo en una oportunidad se votó acordándose por mayoría con el voto conforme de los trabajadores. No fue necesario el dictado de decreto.

## 2.2 La duración de los convenios: se adaptó a los lineamientos.

### Duración de los acuerdos

En cantidad

	1 AÑO	2 AÑOS	30 MESES	3 a o mas	TOTAL
Comercio	0	0	0	1	1
Servicios	1	0	0	17	18
Industria	3	0	0	7	10
Rural	0	0	0	0	0
TOTAL	4	0	0	25	29

Fuente Elaboración propia

De los 29 ámbitos que ya culminaron el 86% aseguró mecanismos de ajuste salarial por tres años. De los cuatro que firmaron por un año, en todos los casos se usó el mismo mecanismo de ajuste salarial del convenio vencido, actuando como si se hubiera pactado una prórroga hasta el 30 de junio de 2013, que oficiará como puente para encontrarse con la mayoría de los sectores cuyos convenios vencerán en dicha fecha.

**2.3 La cláusula de salvaguarda: fue tomada en cuenta** Se negoció en 18 acuerdos (62% de los ámbitos instalados). El 50% de las cláusulas negociadas consideraron genéricamente su aplicación para cuando hubieran cambios adversos que pudieran perjudicar al sector, sin fijar condiciones objetivas, que simplificaran el trámite y aseguraran su aplicación de ser necesario. El 50% restante puso condiciones básicamente referidas a la evolución del IPC, la cotización del dólar o el crecimiento del PBI.

**2.4 La periodicidad de los ajustes: se apartó de los lineamientos** Sólo el 17% de los acuerdos fijaron mecanismos de ajuste anual, siendo los restantes semestrales.

**2.5 Los crecimientos: mayormente no se asociaron a indicadores macro o sectoriales** La amplia mayoría de los convenios no incluyeron la propuesta de asociar los crecimientos a productividad macro y sectorial. El 82% estableció crecimientos salariales por cifras concretas en los diferentes ajustes, en tanto que el 18% restante consideró crecimientos atados a indicadores macro y sectoriales. Los convenios de las instituciones de asistencia médica privada con el personal no médico; del sector bancario y de la industria de la vestimenta, coincidieron en combinar para definir los crecimientos: a) el indicador macro relacionado con el crecimiento esperado de la producción por ocupado de la economía, y b) indicadores sectoriales propios, aunque difirieron en la ponderación asignada a los mismos.

El convenio que regula al sector no médico de la salud privada consideró el componente macro ponderado 60% para el 1er año, 55% para el segundo y 50% para el tercero. El componente sectorial fue confeccionado sobre la base del cociente entre el promedio



mensual de afiliados de las Instituciones de Asistencia Médica Colectiva y las remuneraciones no médicas fijas que surjan de los estados contables de las IAMC en cada ejercicio, debidamente deflactadas, ponderado 40% el 1er año, 45% el segundo y 50% el tercer año. La particularidad del convenio, es que si con estos indicadores no se garantiza a su finalización un crecimiento de salario real de 6,5%, en julio de 2015 se dará un complemento de hasta 0,5% del cual el 50% no será trasladable a precios.

El convenio del sector bancario también combinó el componente macro, con dos indicadores sectoriales ponderados en tercios. Los indicadores sectoriales considerados fueron: a) el propuesto por el sector trabajador que refiere al volumen de negocios en pesos constantes deflactados por IPC sobre variación de empleo, definiendo como volumen de negocios los créditos vigentes netos al sector no financiero mas las obligaciones con el sector no financiero y b) el propuesto por el sector empresarial que refiere al margen operativo antes de provisiones (MOAP) menos los costos operativos no laborales sin ajuste por inflación (CONLSAF) sobre los costos laborales (CL).

El convenio de la vestimenta también consideró el componente macro ponderado el 50% y un componente sectorial definido por el crecimiento del índice de volumen físico de la producción de la rama 1810 Prendas de vestir Revisión 3, fuente INE de cada período, ponderado en el 50% restante.

El convenio del sector ambulancias sólo consideró el componente macro ponderado en el 50%., en tanto que el acuerdo por mayoría de las Casas de Salud con fines de lucro sólo consideró el componente sectorial definido como el promedio de la tasa de crecimiento de la población mayor de 65 años.

## **2.6 Junto con el ajuste salarial: otros temas**

Hubo temas de relacionamiento entre los trabajadores que se mantuvieron presentes en la negociación al igual que en rondas anteriores y casi con la misma intensidad, tales como: la cláusula de paz (66% de los convenios), los mecanismos de prevención de conflictos (59%), la regulación de la actividad sindical considerada en el 41% de los convenios (aunque en algunos casos con más de una mención) y la articulación (31%). Sin embargo lo destacable de esta ronda fue la importancia dada a las cláusulas de género y de no discriminación que estuvieron presentes en el 49% de los convenios y en algunos casos hasta con más de una mención. La forma como se trató el tema fue variada. Algunos se limitaron a exhortar el cumplimiento de leyes, en tanto otros tomaron en cuenta el cuidado de la salud del trabajador estableciendo días de licencia para la realización de ciertos exámenes, y las cargas familiares estableciendo días pagos para el cuidado de la salud de ciertos familiares o para la educación de los hijos menores. Sólo un convenio

modificó el horario de lactancia, en tanto que dos mencionaron el tema de guarderías aunque en un caso sólo para actualizar la partida destinada a ella.

**Contenidos de la negociación**  
(Porcentaje sobre el total de convenios)

	<b>Porcentaje</b>
<b>Temas de relacionamiento entre actores</b>	
Clausula de paz	66
Prevención de conflictos	59
Actividad sindical	41
Articulación	31
Cláusulas de género	49
<b>Temas de involucramiento</b>	
Comisiones	72
Capacitación	21
<b>Temas vinculados con producción</b>	
Organización del trabajo	17
Polifuncionalidad	7

Fuente. Elaboración propia

Dentro de las formas de procurar el involucramiento de los trabajadores con la problemática de los sectores, se mantuvo la preocupación por crear comisiones, como ámbitos para analizar diversos temas de interés común básicamente referidos a la actualización de categorías y a la salud e higiene en el trabajo. La capacitación de los trabajadores, como forma de mejorar su empleo y su empleabilidad fue considerada en seis convenios. Dos de ellos refirieron exclusivamente a la capacitación puntual para los delegados de salud y seguridad, en tanto que los restantes casos instalaron comisiones con la finalidad de estudiar mecanismos que permitan profundizar la formación profesional de los trabajadores, realizando en conjunto programas y planes para luego desarrollar a través del INEFOP.

Reiterando lo sucedido en rondas anteriores temas propios de la producción fueron escasamente tratados y cuando lo hicieron fueron para analizar formas de contratación y regular temas como las tercerizaciones.

### **3. Algunas reflexiones y perspectivas**

2012 fue un año de baja conflictividad y con una negociación colectiva de alto nivel de consensos. Estos temas son indicadores de relaciones laborales maduras. Sin embargo

hubo algunas tensiones laborales que podrían hacer prever algunos problemas en las negociaciones del próximo año.

Estas tensiones están relacionadas a la modalidad de las medidas adoptadas por los actores en algunos conflictos y a la situación generada a raíz del convenio de la bebida. Se verá brevemente estos dos temas.

### **3.1 Modalidad de los conflictos.**

Varios conflictos, particularmente el de los funcionarios de salud, el de los cirujanos y el de ANCAP, adoptaron medidas que el gobierno consideró exageradas en relación a las demandas. Existe un criterio de prudencia en la actividad sindical según el cual la magnitud de las medidas se regula en función de los avances en las negociaciones. Adoptar una medida de poca relevancia, si existe disposición de negociar de las partes puede conducir a una solución, sin necesidad de tomar medidas más drásticas que impliquen mayores pérdidas a las partes y/o a la población. Por esto es que las medidas se gradúan y van creciendo en intensidad solo en caso que no se perciban avances en la negociación. Las medidas más drásticas son las últimas, nunca las primeras.

Lo que afirmó el gobierno fue que varios conflictos comenzaron con medidas muy radicales prácticamente antes de comenzar las negociaciones. En estos casos las medidas en sí mismas se transforman en un obstáculo para la solución del conflicto. Es el caso de lo ocurrido en ANCAP donde el directorio de la empresa para iniciar las negociaciones exigió el previo levantamiento de las medidas sindicales.

La inexistencia de una regulación de los conflictos (sean de trabajadores, de profesionales o de empresarios), hace que su modalidad dependa de la madurez o experiencia de los dirigentes que conducen las organizaciones y por lo tanto depende de cada situación concreta, existiendo realidades muy diferentes.

En los casos antes mencionados el gobierno adoptó (o pensó adoptar) medidas drásticas, como la declaración de esencialidad en el conflicto de ANCAP y en los hospitales públicos y la situación de emergencia sanitaria en el conflicto con los cirujanos. Algunas de estas medidas fueron anunciadas y no decretadas porque una negociación abrió paso a una posible solución del conflicto (ANCAP) y otras se decretaron, aunque su aplicación en general fue relativizada por diversos factores.

Este conjunto de situaciones, cada una de ellas muy particulares, deja la sensación de carencias en el relacionamiento entre actores. El Presidente habló de “infantilismo” de la dirigencia sindical refiriéndose a la falta de capacitación de dirigentes jóvenes, con limitada experiencia que se formaron en el proceso de crecimiento sindical de los últimos años con gobiernos de izquierda que no solo no reprimieron sino que promovieron por la

legislación y por la apertura a la participación la reconstrucción y el fortalecimiento del movimiento sindical. “Así es muy fácil ser dirigente sindical” afirmaron miembros del gobierno.

Sin duda que la formación y la adquisición de experiencia pueden realizar una contribución importante al manejo de los conflictos y al mejoramiento del relacionamiento entre los actores sociales, pero también es posible que si esa es la única estrategia ello puede insumir un importante número de años, dado que la formación sindical depende de decisiones que debe adoptar el propio PIT CNT, donde no hay una única visión sobre este tema.

### **3.2 El diferendo por el convenio de la bebida**

Tal como es habitual en el sector, empresarios y trabajadores de la bebida llegaron a un acuerdo en una negociación bipartita (sin el gobierno) y posteriormente pidieron la convocatoria del Consejo de Salarios del Sector para formalizarlo e inscribirlo. Más allá de la particularidad de esta modalidad de negociación la misma no es violatoria de las disposiciones legales.

El problema se produjo cuando el Poder Ejecutivo se opuso firmemente al contenido del convenio. Estrictamente, este problema también podía salvarse pues el Consejo de Salarios puede resolver por unanimidad o por mayoría y si empresarios y trabajadores suman sus votos son mayoría.

¿Por qué el gobierno discrepó con el texto del convenio? Acerca de este tema hay una versión muy difundida en la prensa acerca de que el aumento de salarios acordado en el convenio al ser trasladado a los precios podía aumentar la inflación en un momento en que su control es uno de los principales objetivos de la política económica.

De acuerdo a esta versión, la política salarial acordada en forma bipartita se escapaba de los objetivos macroeconómicos. Trascendió también que este hecho se sumó al aumento de salarios en la construcción en el mes de octubre, que había ascendido al 22,84 %. En este caso tanto el aumento, como su traslado a precios había sido acordado en el convenio del sector firmado en el año 2010. Es decir no hubo en este caso una decisión sino la aplicación de un convenio preexistente. Sin embargo, la acumulación de estos dos aumentos podía tener un impacto en la inflación que preocupó al Poder Ejecutivo.

La propuesta alternativa que éste presentó en el caso de la bebida fue modificar el porcentaje de inflación esperada utilizada (utilizar 5, en lugar del 7%). El 5% es el promedio del rango meta de inflación anual del Banco Central (establecido entre 4 y 6%), mientras el 7% surge de la encuesta de expectativas del Banco Central del Uruguay (en la participan consultoras privadas y públicas). El Poder Ejecutivo propuso este criterio para

los convenios y lo que argumentó el Sindicato de la Bebida fue que la inflación real había superado las metas gubernamentales por lo que aceptar la propuesta del Ejecutivo implicaba una rebaja salarial. Debe tenerse en cuenta que los convenios incluyeron correctivos que determinaban aumentos si la inflación real superaba a la inflación esperada utilizada en los ajustes, pero esta corrección se produciría en el siguiente ajuste salarial.

Una particularidad de la situación fue que el gobierno, de acuerdo a la prensa, amenazó a las empresas del sector a quitarles incentivos fiscales si firmaban este convenio y trasladaban a precios los aumentos salariales. Probablemente este hecho haya cambiado la posición empresarial e incentivó la negociación para lograr un nuevo convenio.

Hubo un intenso debate, que tomó gran relevancia pública, y en el que participaron dirigentes de la bebida, del PIT-CNT, del Poder Ejecutivo y el propio Presidente de la República. La negociación desarrollada dio lugar a un nuevo convenio en el que por un lado el sindicato aceptó utilizar 5% como inflación esperada (como solicitaba el gobierno) y por la pérdida salarial que ello implicaba se establecieron partidas fijas de un monto similar. Podría decirse que el gobierno logró su objetivo y que el sindicato mantuvo el crecimiento y logró compensaciones por los montos salariales que sustituyeron los cambios.

Mas allá de esta situación concreta todo el suceso dejó al descubierto una situación nueva en la negociación salarial determinada por la Ley de Negociación Colectiva aprobada en el año 2009. Según ésta, las resoluciones de los Consejos de Salarios adoptadas por unanimidad o por mayoría tienen valor de laudo. No se requiere la homologación de los mismos como ocurrió entre 1985 y 2009. Esto determina de hecho que el gobierno puede perder el control de la política salarial, en caso que trabajadores y empresarios se pongan de acuerdo y sumen sus votos en el Consejo.

En un contexto legal donde no existe control de precios, ante una presión sindical importante los empresarios pueden aceptar subas salariales que si las trasladan a precios no les impliquen reducción de sus beneficios. Esto puede tener dificultades de implementación en sectores exportadores (pues se podría quedar fuera de competencia) o del mercado interno donde existe libertad de importación, pues las importaciones podrían sustituir a la producción nacional. Pero es posible en sectores no competitivos o relativamente cerrados, en especial en el mercado interno.

En medio del debate el sindicato de la bebida alertó al resto del movimiento sindical que esta postura gubernamental podía implicar un cambio en las reglas de juego que estableció la ley de negociación colectiva y que puede adoptar mecanismos más estrictos de control de los convenios. Esto podría concretarse en las negociaciones que se

desarrollarán durante el año 2013. El fuerte respaldo que la dirigencia del PIT CNT dio al conflicto de la bebida puede estar vinculado a este hecho. En cualquier caso es claro que este enfrentamiento, el debate que generó y la negociación final dejó en evidencia que en los convenios privados pueden existir posturas enfrentadas donde las partes pueden adoptar estrategias muy diferentes.

### **3.3 Perspectivas**

En el año 2013 habrá dos rondas de negociación en el sector privado. Una que comenzará en enero e incluirá a los sectores cuyos convenios vencen en diciembre de este año, que son unos 31 subgrupos y otra en el segundo semestre del año mucho más importante.

La particularidad de estas negociaciones es que serán las últimas del actual gobierno, por lo que los sindicatos seguramente se plantearán lograr mejoras importantes dado que desconocen si las siguientes negociaciones las realizarán con un gobierno similar a los dos últimos con los que tuvo en general buenas relaciones o con un gobierno diferente, dependiendo del resultado de las elecciones del año 2014.

En la ronda del segundo semestre habrán negociaciones en sectores muy importantes sindicalmente, como la industria metalúrgica, la construcción, la industria alimenticia y la industria frigorífica, el sector financiero no bancario, el comercio, los servicios afiliados en FUECI y varios sectores rurales (ganadería, agricultura, lechería, arroz, etc) por mencionar algunos de los principales. Intervendrán por lo tanto prácticamente la totalidad de los sindicatos.

Sin embargo en el primer semestre, aunque la ronda es menor, también participarán algunos de los sindicatos mayores como el UNTMRA, SUNCA, FOEB y FUECI, aunque, en general en subgrupos de menos trabajadores.

Es decir que las negociaciones se extenderán durante todo el año e involucrarán a los sindicatos más importantes del país. Todavía no se han definido las estrategias de negociación de los actores. Los empresarios han propuesto que los convenios sean de una duración menor por la incertidumbre que genera la crisis internacional, pero es difícil que esto sea aceptado por el gobierno y los sindicatos.

Los trabajadores sin duda se plantearán objetivos importantes por las razones enumeradas anteriormente. En caso que existan presiones inflacionarias provenientes del exterior y que el gobierno adopte una posición firme en cortar o amortiguar la expansión de la inflación que puede derivar un crecimiento importante de los salarios puede haber tensiones importantes.