

## **Informe de Relaciones Laborales**

### **Enero-Junio de 2013**

Pese a un contexto internacional y regional no positivo la economía uruguaya siguió creciendo y el nivel de actividad medido a través del PIB aumentó 3.2% en el primer trimestre del año.

Este hecho sigue explicado principalmente por el comportamiento de la demanda interna con un aumento del consumo sostenido por el crecimiento de los salarios e ingresos y por un empleo estable. El salario real medio aumentó un 3,07% en el período enero-mayo 2013 en relación a igual período del año anterior (3,5% el del sector privado y 2,3% el del sector público). El empleo del primer trimestre del año se redujo en relación al primer trimestre del año anterior (59.1% y 59.6% respectivamente) y el desempleo aumentó (6.5% y 5.7%) pero se mantiene en cifras bajas (el desempleo de mayo se ubicó en el 6.3%).

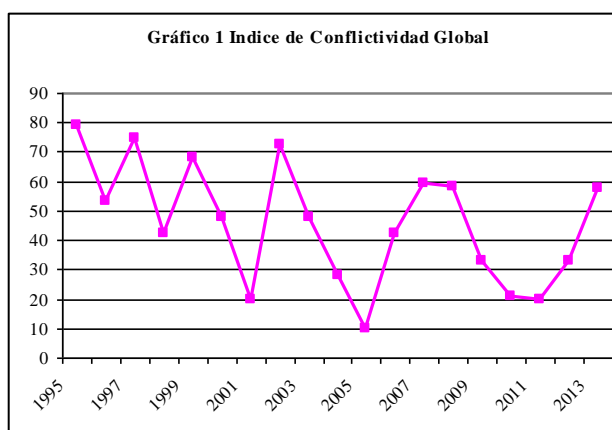
Por su parte el contexto jurídico del primer semestre del año se mantuvo incambiado ya que el proyecto de ley que el Poder Ejecutivo envió a consideración del Parlamento, tomando en cuenta las sugerencias realizadas por los órganos de control de OIT para reformar la ley 18.566 (sistema de negociación colectiva) no ha prosperado.

Una vez aprobada la ley 18.566 los empresarios de nuestro país acompañados por la Organización Internacional de Empleadores habían promovido una queja ante el Comité de Libertad Sindical- que fue de recibo- y determinó que se invitara al gobierno a realizar algunas modificaciones consensuadas a la ley de negociación colectiva. Desde entonces se buscaron los consensos y al no lograrse los mismos, en el mes de marzo de 2013, el Poder Ejecutivo adoptó la iniciativa de promover el proyecto modificativo.

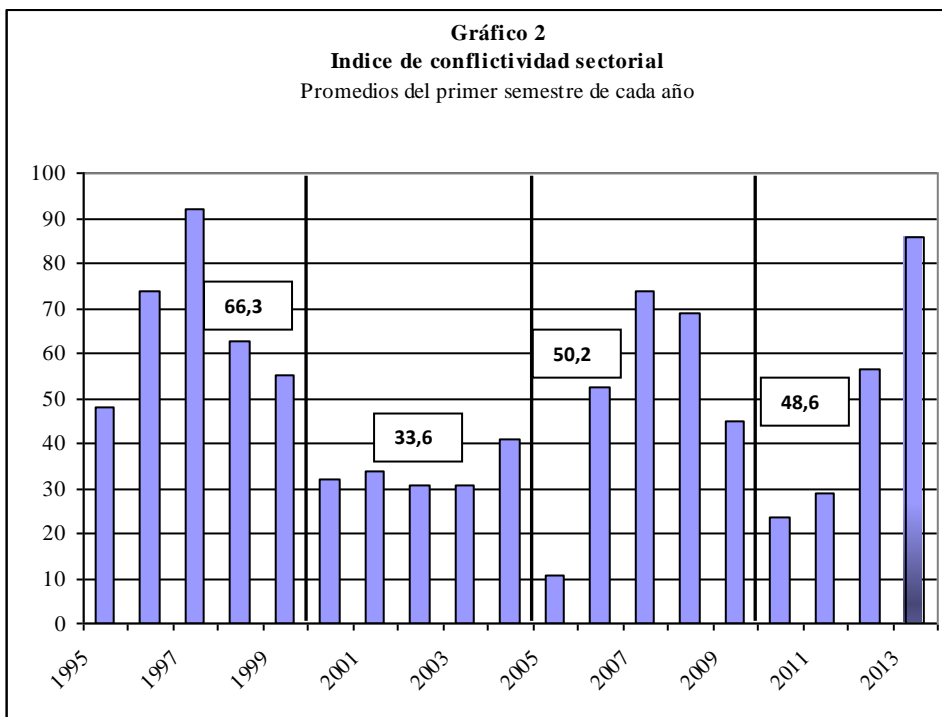
En ese entorno se podría suponer una baja conflictividad laboral pero ocurrió exactamente lo contrario tal como se desarrolla en los puntos siguientes.

#### **1. La conflictividad laboral aumentó tanto a nivel global como sectorial**

En el primer semestre del año 2013 la conflictividad laboral global fue un 73% superior a la de igual período 2012. Este índice incluye paros generales y de rama o empresa. El aumento se explica por dos hechos: en el primer semestre de 2013 hubo un paro general medida que no se registró en 2012 y además porque hubo una muy alta conflictividad sectorial.



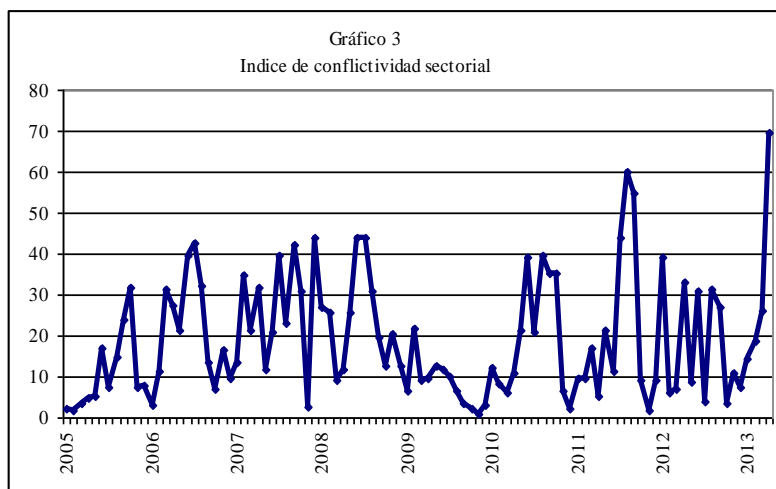
La conflictividad sectorial fue un 52% superior a la de igual semestre del año anterior. Si se considera un período más largo se observa que la conflictividad promedio registrada entre enero y junio de 2013 fue una de las más altas desde 1995, momento en que el Instituto de Relaciones Laborales comenzó a calcular el índice, y sólo fue superada por la de 1997, tal como se ve en el Gráfico 2. En aquel momento hubo un importante conflicto en Salud Pública que incluyó un ayuno, y también paros en la enseñanza, ambos por mejoras salariales en la Rendición de Cuentas, y una larga y conflictiva negociación en la construcción por convenio salarial.



Se observa en el mismo gráfico, que a lo largo del actual período de gobierno la conflictividad ha tenido una clara tendencia creciente. A su vez se incluye un recuadro con el índice promedio en cada período y se aprecia que el promedio 2010-2013 es levemente inferior al anterior, observándose que los mayores niveles de conflictividad corresponden a los dos últimos años.

Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2013 se registraron 67 conflictos, de los cuales 11 adoptaron como medida de lucha la ocupación de los lugares de trabajo y uno fue el paro general realizado el 23 de mayo que tuvo como reivindicación principal la inclusión de mejoras salariales en la Rendición de Cuentas y en la negociación salarial a nivel privado. Por los conflictos se perdieron 595.941 jornadas laborables y se involucraron en los mismos 607.225 trabajadores.

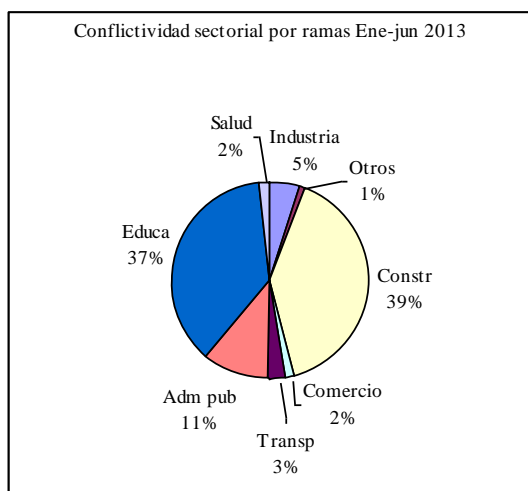
Si se desglosa la información y se analiza la dinámica mensual de la conflictividad sectorial se observa que dentro de este semestre junio se despegó aumentando un 166% en relación al mes anterior pero también fue el mes que registró la conflictividad más alta desde que el Frente Amplio asumió el



gobierno en marzo de 2005 como se observa en el Gráfico 3. Las dos terceras partes de la conflictividad de junio se explican por los paros en la enseñanza.

### 1.1 La conflictividad fue similar en el sector público y el privado

Dentro del sector privado se destacó la construcción, hecho que lamentablemente se repite con frecuencia dados los fallecimientos de trabajadores en accidentes laborales, que en este semestre provocaron cinco paros generales parciales del sector, una marcha por la aprobación de la ley de seguridad y una ocupación en Montes del Plata.



Dentro del sector público se destacó la educación (37%), con paros de maestros que comenzaron no bien se iniciaron las clases en marzo, por mejoras salariales y edilicias, hecho que luego se fue repitiendo en Secundaria donde se ocuparon algunos liceos. Pero sin duda la mayor intensidad del conflicto se produjo en el mes de junio ante la discusión de la Rendición de Cuentas con paros en todas las ramas de la enseñanza pública. El reclamo principal era un aumento del salario mínimo de ingreso de casi el 100%, equivalente a media canasta básica, pese a que al comienzo del período de gobierno se firmó un convenio entre ANEP y CSEU donde se acordaban los aumentos salariales del 2011 al 2015. El conflicto incluyó paros rotativos al inicio del mes y luego huelga con ocupaciones, incluida la del Ministerio de Economía durante una movilización con fuertes insultos al ministro, por primera vez en la historia ocupaciones de escuelas y el destacable hecho de la desafiliación al sindicato del magisterio de cinco personas que hoy ocupan cargos en el gobierno.

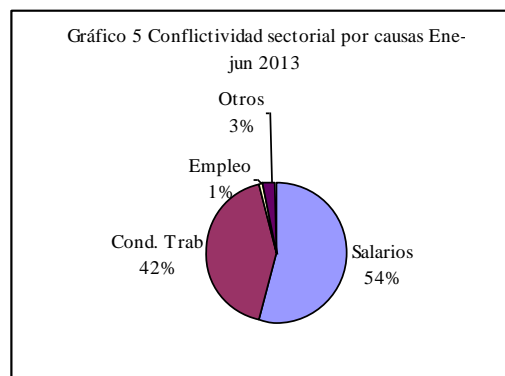
En la Administración Pública la causa principal de la conflictividad del semestre fue la misma: mejoras salariales en la Rendición de Cuentas, donde se destacó un paro coordinado de COFE

En la Administración Pública la causa principal de la conflictividad del semestre fue la misma: mejoras salariales en la Rendición de Cuentas, donde se destacó un paro coordinado de COFE

además de paros en varios organismos y también paros en las intendencias de Montevideo por ingresos de inspectores, en Salto y Rocha en secciones puntuales por aumento de salarios, causa que también provocó numerosos paros y ocupaciones rotativas en la Intendencia de Canelones, donde también existe un convenio firmado entre el sindicato y las autoridades con los ajustes salariales para el quinquenio.

## 1.2 Mejores salarios y condiciones de trabajo fueron las causas principales de la conflictividad semestral

Como puede inferirse de lo anterior – y observarse en el Gráfico 5 - dos fueron las causas principales de la conflictividad semestral: mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo. En el primer caso los conflictos del sector público por la inclusión de mejoras en la Rendición de Cuentas fueron cuantitativamente muy significativos, hecho que se repite cada año pero con mayor énfasis en la última Rendición del período que puede incluir aumentos de algún tipo dado que el año de elecciones la misma es de costo cero. Por otro lado las mejores condiciones de trabajo, en particular mayores medidas de seguridad, son otro hecho repetido en el sector de la construcción ante los accidentes fatales.



## 2. Negociación colectiva

El 31 de diciembre de 2012 vencieron 24 convenios negociados en Consejos de Salarios, tres de los cuales preveían la posibilidad de prórroga de la que las partes hicieron uso, por lo que no fue necesaria su renegociación. Se abrieron los 21 subgrupos cuyos convenios vencieron efectivamente, y los resultados-según los acuerdos publicados en la página web del MTSS al 15 de julio de 2013-en términos generales mantuvieron características similares a las rondas anteriores, aunque con un hecho innovador.

### 2.1 Predominaron los consensos, de larga duración y con crecimientos fijos

El 72% de los ámbitos culminaron con consenso de los tres actores, en tanto que en el 28% restante fue necesario votar, celebrándose acuerdos por mayoría, a la que se llegó en dos casos con el voto de la delegación del Poder Ejecutivo y la de los trabajadores; en uno plegándose a la propuesta oficial los delegados empresariales; y en otro caso con el voto favorable de trabajadores y empresarios absteniéndose de votar los delegados del Poder Ejecutivo.

El predominio fue para los acuerdos de 3 años (93%). Lo extenso del plazo considerado determinó que en el 71,5% de los acuerdos se negociara cláusula de salvaguarda, previendo que se produjeran situaciones ajenas a la voluntad de las partes que pudieran hacer peligrar la estabilidad del sector. El 50% lo hizo mencionando indicadores objetivos principalmente relacionados a variaciones sustanciales del IPC o del PIB, en tanto que el resto tomó en cuenta genéricamente la situación externa.

En el 57% de los acuerdos la periodicidad del ajuste se pactó anual. Los crecimientos negociados predominantemente fueron fijos (64%), sólo el 22% consideró el indicador macro<sup>1</sup> y el 14% restante consideró indicadores sectoriales<sup>2</sup>.

Los acuerdos con indicadores fijos de crecimiento aseguraron en el 44,5% de los casos un crecimiento promedio para 3 años de 8,67%; en el 44,5% un crecimiento promedio trienal de 12,82% y en el 11% restante un crecimiento de tan sólo 3,79%.

El 57% de los acuerdos negociaron cláusulas de género, en unos casos confirmando normas ya existentes promotoras de equidad de género y no discriminación; en otros dando licencias especiales por paternidad o situaciones de emergencia vinculadas a cargas familiares y en otros regulando la lactancia (incluso en un caso con salas de amamantamiento).

Igual porcentaje de acuerdos negociaron mecanismos de prevención de conflictos, en la mayoría de los casos con dos instancias una bipartita y la otra en el Consejo de Salarios, que se deben cumplir previamente a la adopción de medidas. Sólo el 7% consideró el tema de la capacitación.

## **2.2 Una situación no habitual: empresarios y trabajadores acuerdan con la abstención de los delegados del Poder Ejecutivo**

En esta ronda hubo un hecho inédito en las negociaciones llevadas adelante desde el 2005. En el grupo de “Forestación” no se llegó a consenso y empresarios y trabajadores votaron un acuerdo que se decidió por mayoría porque los delegados del Poder Ejecutivo se abstuvieron de votarlo.

El acuerdo contiene cuatro grandes áreas temáticas: 1) los mecanismos de ajuste salarial; 2) una serie de beneficios tales como compensación por uso y desgaste de herramientas propias; ropa de trabajo; licencia complementaria para exámenes ginecológicos; día del trabajador forestal; carnet de salud pago por el empleador; compensación por trabajo nocturno; y cómputo del salario vacacional en el aguinaldo; 3) una minuciosa reglamentación de la

---

<sup>1</sup> “Instituciones Deportivas” y “Jardines de Infantes” tomaron en cuenta para su crecimiento la variación del PIB en el período del ajuste, en tanto que el “Servicio Doméstico” tomó en cuenta la variación del PIB/nivel de empleo ponderada en 80%.

<sup>2</sup> En la “Industria Láctea” se negoció una partida mensual (que en parte se transforma en salario al finalizar el convenio) condicionada al comportamiento del índice de remisión de litros de leche a planta dividido el índice de horas trabajadas en el sector. En “Licorerías” se tomó en cuenta el índice de ventas por personal ocupado ponderado en 50% y el índice de unidades físicas declaradas para el aporte de IMESI ponderado en el 50% restante.

actividad sindical que incluye colocación de cartelera; descuento de cuota sindical; libre distribución de publicaciones, boletines o folletos sindicales y licencia sindical tanto para los delegados de los comités de base como para los delegados nacionales y 4) algunas disposiciones más propias de la organización del trabajo, como la distribución de la jornada semanal o la consideración del tiempo de traslado.

Los tres primeros puntos mencionados anteriormente son temas habitualmente negociados en los Consejos de Salarios, y en los que- salvo apartamientos sustanciales de los lineamientos económicos que no se dieron en este caso-los delegados del Poder Ejecutivo no interfieren en su negociación.

El punto 4, se tratan temas en los que si bien se reconoce la más amplia autonomía de las partes para negociar sin injerencia del Estado, al mismo tiempo existe un marco normativo que establece niveles mínimos de protección que pueden verse como limitantes del espectro negociable. En este caso, algunos temas como el del transporte de los trabajadores al lugar de trabajo se resolvió de una forma original. Trabajadores y empresarios acompañaron el acuerdo porque “en el conjunto del mismo” tienen logros a los que dan importancia, mas allá de la opción elegida para cada uno de los puntos componentes del acuerdo. Ambas delegaciones así lo reconocieron y en su acuerdo explicitaron que *“todas y cada una de las condiciones acordadas...en su aplicación integral...conforman globalmente una situación más ventajosa para los trabajadores”*.

Quizá sea un caso en donde la solución del conjunto de los temas relativos a la organización del trabajo requiera soluciones específicas y las partes llegan a un acuerdo global, producto de una negociación que beneficia a ambas. Pero cada punto considerado en forma aislada podría ser objeto de cuestionamiento y probablemente esto explique que las dos partes respalden el acuerdo así como que el Ministerio de trabajo se haya abstenido.

### **3. La próxima ronda de negociación salarial: las pautas presentadas y primeras opiniones**

El 8 de julio se presentaron los lineamientos para la próxima ronda de Consejos de Salarios en el sector privado. En un contexto económico que el gobierno prevé más complejo y menos favorable se plantean dos objetivos: defender el salario real consolidando el significativo aumento de los últimos ocho años y atender prioritariamente a los sectores más desprotegidos.

En primer lugar se propone continuar con la política de aumentos sustantivos del Salario Mínimo Nacional fijando un valor de \$8.900 en enero del 2014 y \$10.000 en enero de 2015.

Para la negociación los lineamientos señalan convenios a tres años de duración con ajustes anuales y otorgan dos alternativas. La primera es similar a la de la ronda anterior y tiene ajustes en función de la inflación esperada tomando el centro del rango meta del BCU, correctivos anuales por la diferencia entre la inflación esperada y observada, crecimiento real anual de entre el 0 y el 3% en función de la situación de la economía y el sector y ajuste adicional para los salarios menores a \$10.000 de 2% adicional por año.

La segunda propuesta es nueva y la primer gran diferencia es que establece ajustes totales del salario nominal, es decir un número que no separa inflación de crecimiento y que se determina en función de la situación del sector y de la economía. Fija pisos de aumentos del salario real de entre 0 y 2% por año en función de la situación del sector y la economía, ajuste adicional del 3% para los salarios menores a \$10.000 y un correctivo al final del convenio que asegure el piso mínimo de recuperación acordado.

Como señalaba el vice ministro de trabajo en entrevista radial<sup>3</sup> esta segunda opción será la elegida por quienes creen que la inflación descenderá dado que en este caso implicaría un crecimiento del salario real superior a la primer alternativa. Pero en caso contrario, es decir si la inflación creciera y el ajuste del salario nominal acordado no alcanzara para cubrirla –dicho de otra forma si la inflación fuera mayor que el ajuste del salario nominal acordado- el salario real descendería y recién al final del convenio, es decir luego de los tres años, se establece un correctivo para alcanzar los pisos mínimos de recuperación del salario real. En este escenario la primer alternativa tiene la ventaja de correctivos anuales.

En ambos casos se prevén cláusulas de salvaguarda que se activarán: a) si el PIB cae considerando el promedio del año móvil, b) si la inflación aumenta por encima del 15% en el año móvil para la primer opción A y 12% para la segunda opción y c) cambios sustanciales en la situación del sector a ser acordados por las partes.

Tanto los empresarios como los trabajadores cuestionaron estas pautas. El asesor de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Juan Mailhos, señaló que las veía “complejas” y que “tendrán dificultades en la interpretación y aplicación”. Para el asesor se “siguen repitiendo algunos errores de considerar números macro y sectoriales que después son de difícil concreción”<sup>4</sup>. A su vez los empresarios cuestionaron el plazo de tres años ya que lo consideran demasiado largo para estimar las condiciones económicas y sugirieron 30 meses. Por otro lado a la Cámara de Comercio le preocupa que el gobierno haya decidido mantener un crecimiento del salario real y un aumento mayor para los salarios de \$10.000 porque esto “pega en la mayoría de las ramas de servicios” que van a comenzar a negociar sus ajustes en los próximos 90 días<sup>5</sup> y señalaron que se debía ser prudente con el salario mínimo nacional para proteger los niveles de empleo. La opinión de algunos empresarios es que en el contexto de la crisis e incertidumbre que se vive internacionalmente los salarios no deberían crecer. Asimismo propusieron que en los convenios se establezca el descuelgue para las empresas que tengan dificultades.

Por su lado el PIT-CNT consideró insuficiente las pautas. Según Marcelo Abdala “desde nuestro punto de vista es insuficiente porque se debería apuntar a acelerar el proceso de redistribución de la riqueza y también tendría que permitir una mayor aceleración de los sueldos de menos de \$ 14.000”<sup>6</sup>. Fernando Pereira declaró que propondrán al gobierno cambiar el criterio sobre el salario mínimo para que el aumento de esos ingresos sea más rápido, y señaló que la central sindical pretende que el salario mínimo (hoy de \$7.290) llegue a \$ 9.500 en enero de 2014

---

<sup>3</sup> Nelson Loustaunau en Radio el Espectador el 10 de julio de 2013

<sup>4</sup> Diario El País 9 de julio de 2013

<sup>5</sup> declaraciones de un informante al diario El Observador 10 de julio de 2013

<sup>6</sup> Diario El Observador 10 de julio de 2013

mientras el gobierno plantea ubicarlo a \$ 10.000 pero en enero de 2015<sup>7</sup>. También cuestionaron que los aumentos diferenciales, o sea superiores, se otorguen para los salarios menores a \$10.000. Consideraron muy bajo ese tope anunciando que aspiran a que se fije en \$14.000 para que mayor cantidad de trabajadores obtengan aumentos superiores. Por último al igual que los empresarios consideran que tres años es un plazo muy largo y aspiran a 2.

Los empresarios y los trabajadores sugirieron que estas pautas eran una guía pero que podrían lograrse acuerdos bipartitos sin la intervención del gobierno. *“Estos lineamientos son una guía general, pero hay casos donde las partes (empresarios y trabajadores) pueden trabajar con otros parámetros”,* explicó Milton Castellano, director del Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT. *“La negociación privada es diferente a la pública. Acá el Ejecutivo no tiene veto”.* Por su parte la Cámara de Industrias está abierta y tiene disposición a negociar en forma bipartita con los sindicatos. *“Antes que existiera la ley de Negociación Colectiva (2005), algunas ramas firmaban convenios con sus gremios sin mayores problemas”* señaló una fuente de dicha Cámara y otra de la Cámara de Comercio dijo *“hoy las partes (por empresarios y gremios) tienen total libertad para negociar los convenios que crean convenientes por fuera de los lineamientos del Ejecutivo. Habrá que ver después qué posición y actitud toma el gobierno”*<sup>8</sup>.

#### **4. Estrategias de actores, conclusiones y algunas previsiones**

En informes anteriores se había previsto que la conflictividad se elevaría en este año tanto en el sector público como en el privado. Pese a existir diferencias la causa principal en los dos sectores es la misma: el actual es el último año de la presente Administración en que se pueden acordar aumentos salariales importantes. Para el movimiento sindical este hecho implica que los aumentos que no se logren en este año, deberán esperar a las negociaciones del año 2015 y el interlocutor, no será el actual gobierno sino el que surja de las elecciones de 2014.

En el sector público este hecho resulta de las normas legales que impiden incluir nuevos gastos en la Rendición de Cuentas de un año electoral, con lo cual esta es la última posibilidad ya que en 2014 hay elecciones y por lo tanto recién en 2015 se podrían incluir aumentos que se aplicarían en 2016.

En el sector privado la ronda del segundo semestre del 2013 es la última de este período de gobierno y el movimiento sindical buscará aumentos salariales importantes e inmediatos mientras que los empresarios no se comprometerán con acuerdos largos que vayan mucho más allá de este período ya que no conocen la política salarial futura

Cada negociación tiene sus particularidades, que se explican por los contextos en que se producen y las estrategias que los actores definen para concretar sus objetivos. En los puntos siguientes se explica cómo se posicionaron los tres actores de la negociación y la conflictividad.

---

<sup>7</sup> Diario El País 13 de julio de 2013

<sup>8</sup> Diario El Observador 10 de julio de 2013.



## **4.1 Las estrategias de los actores**

**4.1.1 Gobierno.** En las negociaciones del sector privado llevadas adelante en la mini ronda realizada en este primer semestre, el gobierno mantuvo los lineamientos definidos en el año pasado. Esto llevó a que los convenios fueran poco innovadores, tal como ha ocurrido en las últimas rondas y, en particular la introducción de la productividad como factor de los crecimientos salariales, que era el componente más novedoso de la propuesta, sigue siendo excepcional.

Como se desarrolló en el punto 3 en la primer semana de julio se conocieron las propuestas del Poder Ejecutivo para la ronda que se desarrollará en el segundo semestre. Las mismas incluyen crecimientos moderados, en coherencia con una situación económica que sin ser grave permite prever una desaceleración del crecimiento.

Para el sector público, la negociación salarial es parte de la Rendición de Cuentas. Por ello la discusión acompañó en el tiempo, a la elaboración de la Rendición para su presentación en el Parlamento el 30 de junio. Podría decirse, con las palabras del Presidente, que se presentó una Rendición prudente para no aumentar las dificultades fiscales. Los aumentos de gastos propuestos son todos muy específicos y en la mayoría de los casos los ingresos para financiarlos provienen de modificaciones fiscales. Ante la demanda de los gremios de la educación, el gobierno sólo propuso una modificación: adelantar para el año 2014 un aumento del 3% previsto para el 2015. Esto significa un aumento de gastos de unos 40 millones de dólares para el año próximo, pero está muy lejos de las demandas

Una particularidad de esta discusión es que el equipo económico tuvo el apoyo de todo el Gabinete y toda la bancada parlamentaria oficialista, lo que asegura su aprobación legislativa y es indicativo de un importante respaldo político. Es muy poco probable, por lo tanto que en la discusión parlamentaria se introduzcan cambios significativos.

**4.1.2. Empresarios.** La delegación empresarial centró sus objetivos en la denuncia que en el año 2009 realizó al gobierno uruguayo en la OIT. Cuando el gobierno presentó el proyecto de ley las Cámaras empresariales lo consideraron totalmente insuficiente y señalaron que no seguía las orientaciones dadas por la OIT. Esto determinó que los empresarios decidieran ampliar la queja original ante el Comité de Libertad Sindical, en la expectativa de que el caso Uruguay fuera analizado nuevamente en la Conferencia de junio de 2013.

La Comisión que analiza el cumplimiento de los convenios internacionales y que es la que determina los casos a tratar excluyó el caso Uruguay, y por lo tanto el país no estuvo en la lista negra que incluye a los que no siguen las recomendaciones de OIT. Sin embargo éste estuvo presente en la Asamblea General de la Conferencia, cuando el vocero empresarial mencionó que en Uruguay no habían avances en el tema y el Ministro de Trabajo - haciendo uso del derecho de réplica- le respondió duramente explicando todos los pasos seguidos desde la visita al país de la Directora del Departamento de Normas de OIT.

Ante los anuncios de los lineamientos del Poder Ejecutivo para la próxima ronda de negociación los empresarios manifestaron sus diferencias, en particular con que se otorguen crecimientos en algunos sectores e incluso algunos propusieron que los salarios desciendan.

**4.1.2 Sindicatos** En el sector privado la ronda de negociación cuantitativamente significativa es la del próximo semestre que se dará en una coyuntura que, como se dijo, no es mala pero con enlentecimiento frente al crecimiento que venía. La demanda de los trabajadores será un fuerte aumento del salario mínimo nacional y de los salarios sumergidos. Pero este tema recién comenzó a discutirse con el inicio de las negociaciones en los Consejos de Salarios.

En el sector público, en cambio, la Rendición de Cuentas ya fue elaborada y presentada al Parlamento, por lo cual los sindicatos del sector ya desarrollaron una estrategia para modificarla. Esto tuvo su mayor expresión en los sindicatos de la enseñanza. Como se mencionó el objetivo era casi duplicar el salario mínimo mientras que el Poder Ejecutivo propuso adelantar el 3% por lo que encontrar una fórmula intermedia parece difícil.

Las medidas adoptadas fueron de una violencia no habitual en varios sentidos. La realización de paros regionales es una medida tradicional, sin embargo nunca se habían ocupado escuelas y tampoco se había desgremializado a militantes históricos del sindicato por desempeñar cargos gubernamentales (Florit, Garibaldi, Gómez, Buzzetti y Frendoy) a la vez que pidieron la sustitución de Fernando Pereyra como coordinador del PIT CNT. Pero lo que probablemente sea más original es que en el sector existe un convenio vigente hasta el año 2015, que fue firmado por los dirigentes sindicales de todas las ramas.

Tradicionalmente los diferentes gremios realizan movilizaciones cuando consideran que un convenio no es cumplido. Se atribuye a José D Elia haber dicho “los convenios están para ser cumplidos”. Por esto es que históricamente los convenios incluyen una cláusula de paz por la que los sindicatos asumen el compromiso de no movilizarse por los temas acordados en el convenio. Por lo tanto este hecho es claramente novedoso como estrategia sindical.

Este conjunto de factores determinaron que el conflicto de la enseñanza fuera tema de discusión en el secretariado del PIT CNT. Este hecho es también poco habitual. Debe recordarse que el PIT CNT no es una central. Desde el acuerdo de constitución de la CNT en la década del sesenta los sindicatos y federaciones son autónomos en su ámbito de actuación. Por eso mismo no suelen haber opiniones de unos sindicatos sobre decisiones o estrategias de otros. Una discusión central de un conflicto es indicativa de que el mismo es visto como muy grave para el conjunto del movimiento. Las palabras de Ismael Fuentes son coherentes con esta interpretación: *“partiendo de la justicia del planteo, no vemos correcto el método instalado en el conflicto”* (...) *“hay un aislamiento de los trabajadores del conjunto de la población, que rechaza las medidas propuestas por algunas filiales de la Coordinadora de Sindicatos de la Enseñanza del Uruguay [CSEU]”*. Afirmó que puede afectar la imagen de la central y que *“hay cuestiones de método que están afuera de las tradiciones históricas del PIT CNT”*. Si bien dijo que los reclamos *“pueden ser justos desde el punto de vista programático”*,

destacó que para los trabajadores del sector privado, *“que no se respeten los convenios firmados será un antecedente complicado”*<sup>9</sup>.

Cagigas, dirigente de la Lista 41 de COFE -que en el último Congreso no aceptó integrar una lista única y se presentó en forma independiente, dando lugar a disputa electoral, por primera vez-, cuestionó a Fuentes y ratificó la justicia de la demanda del conflicto.

Pero otro elemento a destacar es que este hecho original no fue único ya que en la Intendencia de Canelones se desató un conflicto que arrancó con paros rotativos pero que luego fue aumentando en duración y extensión e implicó ocupaciones en varias oficinas de la Intendencia, incluida la sede central, por aumento del salario mínimo de casi el 100% existiendo un convenio firmado hasta el 2015 con todos los aumentos pactados e incluso una cláusula de paz laboral por la cual no deberían haber tomado medidas de fuerza por los contenidos ya acordados.

Sin duda que estos hechos significan una profundización de las tensiones, no solo entre trabajadores, empresarios y gobierno, sino en la interna del movimiento sindical, tanto entre las corrientes que mantienen su adhesión a la central como con los sectores que -ahora abiertamente- proponen la creación de una nueva central (es decir con una organización independiente), clasista y opositora al gobierno.

#### **4.2. Síntesis y previsiones para el segundo semestre**

1.- La mini ronda de negociación salarial del primer semestre no presenta resultados originales. Los acuerdos tienen características similares a las de los años anteriores, con elevado número de consensos y muy pocos casos de introducción de la productividad como indicador para la determinación de los crecimientos.

2.- En este primer semestre del año la conflictividad a nivel sectorial es la mayor desde que el Frente Amplio está en el gobierno, pese al gran aumento del salario real y la reducción del desempleo verificada en el período.

3.- Sobre la conflictividad del sector público, los sindicatos de la enseñanza han afirmado que su movilización puede introducir modificaciones en la Rendición de Cuentas durante la discusión en el Parlamento. Éste no puede crear gastos (que requieren iniciativa del Poder Ejecutivo) pero si puede introducir modificaciones redistribuyéndolos de un rubro a otro, por lo que no pueden descartarse movilizaciones para lograr los aumentos salariales que demandan. Esto permite prever que durante el segundo semestre puede mantenerse la movilización del sector público, aunque su nivel dependerá de la discusión parlamentaria y de si en el mismo logran apoyos a sus demandas.

4.- Sobre la conflictividad del sector privado, aunque la discusión recién ha comenzado puede afirmarse que las propuestas del Poder Ejecutivo son insuficientes para los sindicatos y excesivas para un contexto de crisis en la visión de los empresarios. Todo indica que en algunos casos puede haber una conflictividad elevada.

---

<sup>9</sup> Ismael Fuentes, La diaria 7/7/2013