



John Salvino / unsplash.com

# Informe de **Conflictividad Laboral**

**MAYO 2020**

Departamento de  
**Psicología Social y Trabajo**



### La conflictividad aumenta

En esta coyuntura tan particular el mundo laboral cambió. A partir del 13 de marzo, luego que la OMS declarara pandemia por el Covid 19 el 11 de marzo, el gobierno uruguayo –que ya venía promoviendo el cuidado - comenzó a suspender actividades (clases, espectáculos, actividades turísticas, parte del transporte, etc.). A su vez varias empresas y el propio gobierno promovieron el teletrabajo tanto a nivel privado como público.

Esto modificó las relaciones laborales. En particular congeló la negociación colectiva y también la conflictividad laboral.

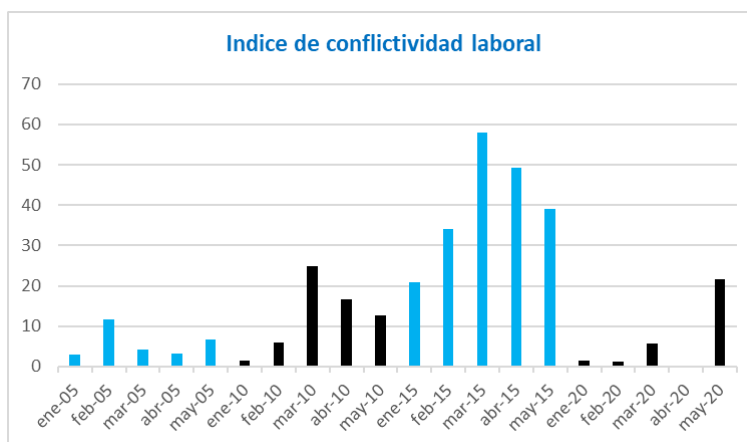
A partir de abril se fueron retomando algunas actividades, proceso que continuó avanzando en mayo. Esto provocó que resurgieran los conflictos, algunos de los cuales se habían manifestado en forma “virtual” utilizando las redes sociales y declaraciones en prensa para plantear sus reivindicaciones.

En mayo se registraron tres conflictos con interrupción de actividades. El más importante –por la cantidad de trabajadores que involucró- fue el de la construcción cuyos trabajadores están agremiados en el SUNCA, donde se realizaron una serie de paros rotativos por zona en reclamo de negociación colectiva y convocatoria a Consejos de Salarios. Recordemos que el convenio del sector que estuvo vigente desde el 1 de agosto de 2018 venció el 30 de abril de 2020.

Otro paro fue el de trabajadores de Organizaciones de la Sociedad Civil que son contratados por el Ministerio de Desarrollo Social para ejecutar algunos programas. El mismo fue en rechazo a las modificaciones en las contrataciones propuestas por las nuevas autoridades. Esto generó a su vez un paro en solidaridad de los funcionarios del MIDES.

Por último, hubo un paro con asamblea en UCOT y COETC para discutir los pasos a seguir ante el cambio en la paramétrica propuesta por la Intendencia de Montevideo, que implicaría una rebaja salarial.

En el gráfico se ilustran los primeros cinco meses de cada gobierno de los últimos años. Como se observa el nivel de 2020 es bajo, en particular en los primeros dos meses y muestra un aumento en mayo que lo ubica



debajo del de 2015 pero superior al de los otros años.

Se registraron además algunas movilizaciones: los maestros frente a la Torre Ejecutiva en reclamo de mejores condiciones para la vuelta a clases y un diálogo más fluido; los trabajadores de la Corporación Nacional para el Desarrollo por los envíos al seguro de paro, y en el hotel Enjoy de Punta del Este por garantías de reapertura.

## Perspectivas

Probablemente la conflictividad laboral aumentará en los próximos meses. En la medida en que se retoman actividades los conflictos generarán paros.

Durante el mes de mayo las discusiones de los actores laborales se centraron en identificar cuál sería el camino para retomar la negociación colectiva, dado el contexto particular que impidió comenzar una nueva ronda salarial. Algunos hechos concretos intensificaron el debate: la aceleración de la inflación, el vencimiento de los convenios salariales y la discusión de ley de urgente consideración.

Tanto empresarios como trabajadores se mantuvieron a la espera de qué lineamientos ofrecería el gobierno para extender los acuerdos vigentes. Murara, presidente de la CIU, declaró al respecto que “las condiciones han cambiado; hay gente (industrias) que está muy complicada y no puede seguir con las condiciones actuales. Es un tema de madurez que tenemos que sacarlo entre todas las partes”<sup>1</sup>. Por su parte, si bien dirigentes del PIT CNT declararon reiteradas veces que no acompañarán una fórmula de ajuste que suponga una pérdida del salario real de los trabajadores, en los últimos días se mostraron abiertos a mayor flexibilidad con el fin de preservar el empleo. En un informe del Instituto Cuesta Duarte se reafirma la necesidad de diálogo entre las partes “La coyuntura que atravesamos es sin duda el peor marco para negociar como se venía haciendo en los últimos tiempos. Sin embargo, el diálogo y la búsqueda de acuerdos debería seguir siendo el principio rector de las futuras negociaciones”.

El Ministro de Trabajo propone una negociación “puente” o acuerdo nuevo que tendrá una vigencia de un año, hasta la ronda que se iniciaría a mitad del año próximo, cuando vencen 152 subgrupos. En 2021 sí se entraría en una nueva ronda salarial, con “un panorama mucho más definido (...) Esto que estamos planteando ahora sería como una ronda de Consejos de Salarios, pero muy acotada y la del año próximo sería en condiciones normales”<sup>2</sup>, dijo Mieres. Al vencerse los convenios salariales, caen también las cláusulas gatillo acordadas que se activarían en caso de que la inflación llegara al 12%, lo que no ha sucedido.

Se prevé mayor movimiento en las relaciones laborales a partir del mes de junio, con el primer paro parcial convocado por el PIT CNT en rechazo a la LUC y en defensa de los puestos de trabajo y salario y las decisiones que se tomarán en el Consejo Superior Tripartito vinculadas a las negociaciones salariales pendientes.

---

<sup>1</sup> El Observador, 11 de mayo de 2020, pág. 10

<sup>2</sup> La República, 15 de mayo de 2020, pág. 9