



# HACIA EL 1° de MAYO 2010



**ACTO CENTRAL: Av del Libertador y Uruguay - Hora 14**

# Taller "Estrategia para el Desarrollo Productivo y la Negociación Colectiva"

**C**on una muy destacada participación de representantes sindicales de Montevideo y de todo el país, el pasado 14 de abril se realizó un Seminario Taller para abordar la estrategia a desarrollar por el movimiento sindical orientada hacia el desarrollo productivo y la negociación colectiva.

En la sede sindical de la Asociación de Obreros y Empleados de Cona-prole se llevó a cabo este encuentro en el que se reflexionó y debatió sobre la coyuntura actual, la estrategia para un modelo productivo, los lineamientos para una política salarial, así como también sobre las condiciones de trabajo y salario en torno al empleo femenino.

Luego de las exposiciones de

los panelistas Hugo Bai (Instituto Cuesta Duarte), Milton Castellano y Marcelo Abdala (PIT CNT) y Ana Aguilera (Dpto de Género y Equidad) los participantes trabajaron en talleres en los que se profun-

dizó sobre los temas propuestos. El encuentro concluyó con un informe del trabajo colectivo y las conclusiones que aportarán a la planificación y accionar próximo de la central sindical. ■



**EMBAJADA  
DE ESPAÑA  
EN URUGUAY**



**aecid**  
Agencia Española  
de Cooperación  
Internacional  
para el Desarrollo

**fundación paz y solidaridad  
serafín aliaga**  
CCOO



**Trabajo & Utopía** es una publicación del PIT CNT elaborada por el Instituto Cuesta - Duarte, Depósito Legal 317271

José D'Elía, Presidente Honorario del Pit Cnt y del Instituto Cuesta-Duarte, Redactor Responsable: Carlos Cachón

PIT - CNT: Avda. Juan D. Jackson 1283 - ICUDU: Avda. Juan D. Jackson 1283, Montevideo. Secretario de Formación Pit Cnt: Carlos Cachón. Gabinete Técnico: Alejandra Picco, Rosario Oiz, Tania Falero, Hugo Bai, Marcela González, Pablo Da Rocha, Braulio Zelko, Luis Lagaxio, Andreina Moreira.

**Consejo Técnico:** Fernando Pereira, Fernando Berasain, Hebert Garrido, Diego Alonso, Edgardo Oybenart, Luis Goicbea, María Montañez, Mario De Saa, Miguel Heredia y Aurelio Pisciotano, Area Proyectos: Zulema Arena, Redacción y coordinación periodística: Marta Valverde, Secretaria: Patricia Bouzas. Contables: José Chípito y Adriana Zarauz. Coordinadora Escuela Sindical: Verónica de León. Impreso en REG S.A. Garibaldi 2579 Tel. 4873565



1º DE MAYO 2010

# ¡A concretar la esperanza!

**H**ace poco más de un mes asumió la Presidencia el Pepe Mujica. En su discurso político en la Asamblea General indicó una serie de temas que van a ser prioridad para este gobierno. La eliminación de la indigencia, la reducción de la pobreza a la mitad, prioridades en Educación, en seguridad pública, en la creación de empleo, en el desarrollo nacional entre otros muchos temas figuran en la agenda del gobierno nacional.

En este marco, en los días sucesivos esbozó comentarios sobre la Reforma del Estado, el ingreso a la función pública, la validez de los concursos en torno a los cuales tuvimos diferencia. Las planteamos como lo hacemos habitualmente sin ningún tipo de complejos, sabiendo que la independencia es el ejercicio de reconocer acuerdos y discrepancias y trabajar en consecuencia.

En varios medios se agendó como noticia que “estaba desgastada la relación entre Mujica y la dirección sindical”. Nos sorprendió mucho ya que es impensable que una relación se desgaste en los primeros 30 días de gobierno, principalmente cuando es una relación que tiene decenas de años de construida.

Entonces ¿cuál es la agenda real a la que tenemos que abocarnos en los próximos años? – no sólo en los años inmediatos sino en 20 años o más -. Con esta orientación y perspectiva seguramente encontraremos los ejes estratégicos de la sociedad uruguaya. Sin duda tendremos que instalar el debate de cómo hacer crecer la riqueza nacional y al mismo tiempo distribuirla; cómo generar inversión de calidad que genere valor agregado y empleo decente.

**Estas claves tienen que ver con la construcción de un país productivo con justicia social y profundización democrática.**

Con estos objetivos tendremos que abordar los temas referidos a los recursos naturales y la producción agropecuaria, la infraestructura nacional referida a la matriz energética, el transporte (ferrocarril, carreteras, puertos), comunicaciones. Al mismo tiempo discutir las políticas industriales, lo que implica discutir las cadenas productivas, desarrollo del tejido industrial y defensa de la industria nacional. Esto nos permitirá producir bienes con mayor valor agregado.

El trabajo sigue siendo fundamental en la construcción de ciudadanía. En ese caso el empleo sigue siendo fundamental, así como avanzar en la calidad del mismo. Ese avance requiere políticas concretas para trabajar en la situación de mayor riesgo laboral que son jóvenes y mujeres con bajo nivel educativo y provenientes de los hogares más desfavorecidos, agravado en Departamentos que tienen una tasa superior de desempleo al resto del país.

Hace tiempo que venimos planteando la necesidad de tener una política conjunta de compras públicas, que permita bajar los precios de los insumos del Estado y al mismo tiempo incentivar la producción nacional competitiva. Una política salarial que permita seguir mejorando el poder adquisitivo de los trabajadores, aumentar sustancialmente el salario mínimo nacional, lo que implica atender en forma indirecta a los trabajadores informales. Es fundamental que la mejora de la productividad registrada en la economía y en cada uno de los sectores de actividad mejore al mismo tiempo la calidad de vida de la gente. Hay que tener una atención especial para los sectores de trabajadores con ingresos sumergidos. Esta discusión va atada a otras vinculadas con el mundo del trabajo como son políticas de innovación en la organización del trabajo, fortalecer la UTU y contar con políticas coordinadas con el INEFOP para la formación profesional; reducción de la jornada laboral sin preconceptos.

Profundizar la Reforma de la salud, permitiendo la incorporación de nuevos colectivos como ser los cónyuges de los trabajadores afiliados a las instituciones de la salud por el FONASA y los jubilados, continuando la rebaja del valor de los ticket y de las órdenes. Los valores actuales actúan como impedimento para el acceso real en la atención de salud.

Para nosotros la agenda es esta, una agenda que prioriza los temas que la sociedad uruguaya necesita resolver y por lo tanto son el centro de nuestras preocupaciones.

Por supuesto y en esa misma dirección, la transformación democrática del Estado para lo que hemos trabajado intensamente en las últimas semanas cerrando con un seminario el 21 de abril. En esta oportunidad elaboramos las primeras conclusiones sobre la construcción de un Estado de nuevo tipo que se ponga al servicio de un país productivo con justicia social.

También la profundización del proceso de integración regional; la eliminación de las AFAPs; el aumento en los toques del seguro de enfermedad y jubilatorios; y la Anulación de la Ley de Caducidad, forman parte de nuestras prioridades en las que concentraremos esfuerzos y trabajo.

Esa es la esencia de nuestra estrategia hacia la profundización democrática y justicia social por la que luchamos. En el acto del 1º de mayo haremos nuestras propuestas, daremos nuestros puntos de vista y como todos los actos de los trabajadores, será una jornada de lucha y de reafirmación unitaria de nuestra clase.

**¡Viva el 1º de mayo!**

**¡Viva la unidad del movimiento sindical!**

**¡A seguir profundizando el camino de los cambios!**



ÁREA DE DESARROLLO Y GÉNERO

# Mapa de Género

**E**ste mapa de Género busca brindar un sistema de indicadores para visualizar la situación de las y los trabajadores y sindicalistas, identificando las desigualdades de género.

**OBJETIVOS**

El Mapa de Género posee tres objetivos:

- Contribuir a integrar y mejorar los diagnósticos de género, para la elaboración de políticas públicas de trabajo decente y sindicales orientadas al logro de equidad y justicia social.
- Facilitar el monitoreo de la situación de trabajadoras y trabajadores en términos de equidad de género en el empleo, calidad de empleo, relaciones laborales y sindicales, y conciliación entre trabajo remunerado y familia.
- Aportar información relevante para el Dpto de Género del PIT/CNT en su impulso a la igualdad de género y la participación de

las mujeres en las organizaciones sindicales.

El Mapa consta de 3 partes:

- Indicadores de trabajo remunerado y no remunerado, y seguridad social
- Indicadores de representación en la Negociación Colectiva
- Cláusulas suscriptas en las Ne-

gociaciones Colectivas 2005-2009.

A continuación se presenta una breve explicación, así como algunos indicadores a modo de ejemplo de cada una de las secciones desarrolladas en el Mapa.

**Indicadores de Trabajo Remunerado y no Remunerado, y Seguridad Social**

**INDICADORES DEL MERCADO LABORAL**

Las tasas de actividad, empleo y desempleo son indicadores básicos para entender el Mercado de Trabajo. La desagregación según sexo se ve enriquecida por las diferencias según tramos de edad, situación conyugal, nivel educativo, nivel de ingresos, rama de actividad, entre otros.

Los indicadores sobre las características del empleo definidas por la categoría de ocupación, rama de actividad, tamaño de la empresa, remuneraciones y registro en la Seguridad Social son imprescindibles para evaluar la calidad del empleo.

**INDICADORES SOBRE LA RELACIÓN ENTRE TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO**

La carga total de trabajo no se distribuye equitativamente entre hombres y mujeres.

Este fenómeno cobra particular importancia para valorar la existencia de igualdad de oportunidades laborales de hombres y mujeres

**INDICADORES DE SEGURIDAD SOCIAL**

Los indicadores vinculados a la seguridad social se refieren a los trabajadores registrados en el Instituto de Seguridad Social (BPS).

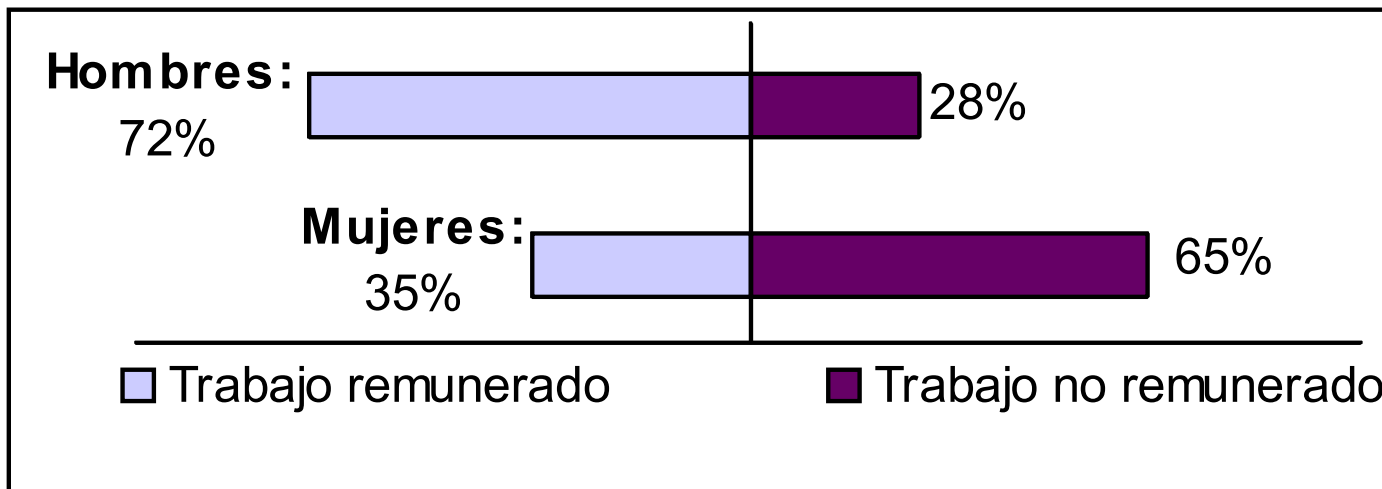
En 2008 estaban registrados alrededor de 500 mil mujeres y 600 mil hombres, proporción que coincide con la participación de los trabajadores por sexo en el mercado laboral.

**Indicadores de representación en la negociación colectiva**

**LOS ACTORES**

¿Quién se “sienta” a negociar? ¿A quiénes representan?

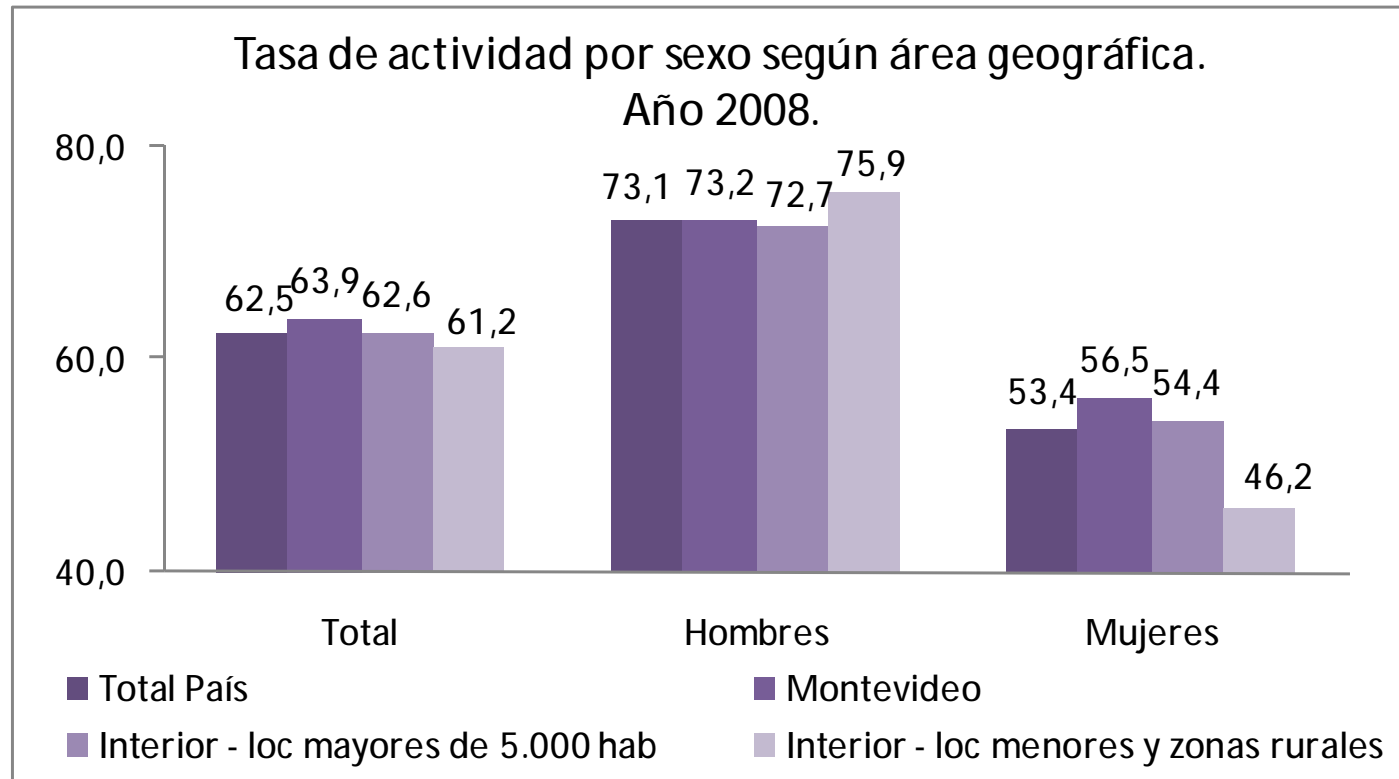
Distribución porcentual del trabajo remunerado y no remunerado, por sexo. Total de la Población



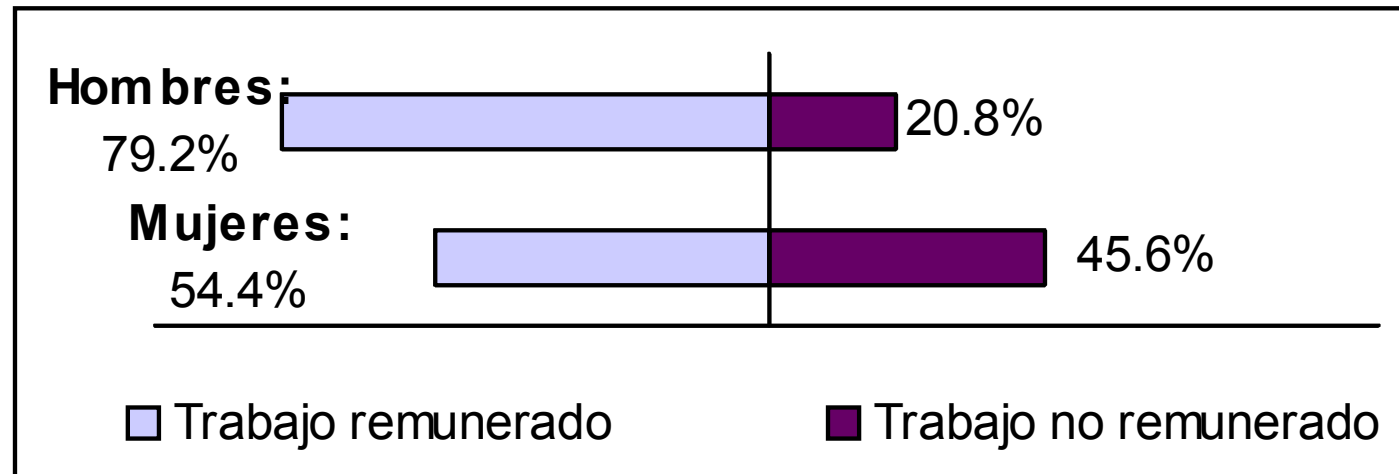
Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE

Tasa de actividad por sexo según área geográfica.

Año 2008.



Distribución porcentual del trabajo remunerado y no remunerado, por sexo. Población Ocupada



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE

En esta sección se presenta un relevamiento de los participantes en la negociación Colectiva desde el 2005 al 2008, según sexo y Grupo de Actividad.

#### LA ORGANIZACIÓN SINDICAL: PIT-CNT

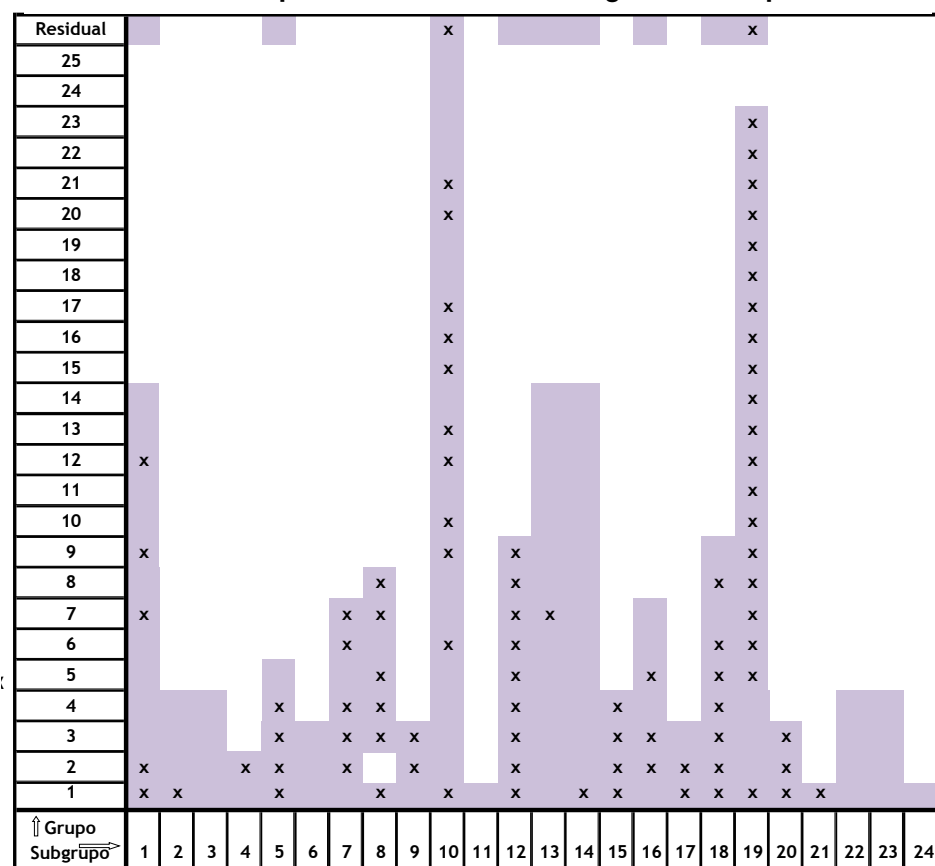
Se muestra la composición de la Mesa Representativa, el Secretariado Ejecutivo y los distintos delegados a los Organismos Tripartitos, en 2009, instancias centrales en la toma de decisiones del movimiento sindical.

#### incorporación de cláusulas de género

El Mapa analiza la existencia de cláusulas que promueven la igualdad de oportunidades en los convenios colectivos así como aquellas cláusulas que procuran la conciliación entre la vida familiar y laboral.

El Mapa de Género se encuentra disponible en: [www.ciedur.org.uy](http://www.ciedur.org.uy)

#### Indicadores de incorporación de cláusulas de igualdad de oportunidades



El color en el recuadro marca el total de Sub Grupos que tiene cada Grupo. Se indica con una x el Sub Grupo (eje vertical) del Grupo (eje horizontal) que contiene el tipo de cláusula indicada.

#### PRESENTACIÓN DEL MAPA DE GÉNERO

El Departamento de Género y Equidad del PIT- CNT invita a la presentación del Mapa de Género elaborado por el Área Desarrollo y Género de CIEDUR, coordinado por la Ec. Alma Espino, con apoyo de OIT.

Esta presentación se realizará el próximo miércoles 28 a las 17:00 horas en el local del PIT-CNT, Jackson 1283.

La misma estará a cargo de las integrantes del equipo, Ec. Soledad Salvador y Gabriela Pedetti, con comentarios de:

Ofelia Ogara- Departamento de Género y Equidad PIT-CNT  
Beatriz Ramírez Directora de INMUJERES

Legisladora integrante de la Banca Bicameral

Rosario Aguirre Docente Investigadora de la Facultad de Ciencias Sociales.

Lilián Abracinskas- Coordinadora Ejecutiva de CNS Mujeres  
Dra. Sara Paysée por la Comisión Tripartita de Trato y Oportunidades en el Empleo.

#### SEMINARIO INTERNACIONAL

# Participación de las mujeres y objetivos de desarrollo del milenio

Representantes del mundo sindical y de la cooperación se reunieron durante los días 10 y 11 de marzo de este año en Madrid para analizar los mecanismos para la aplicación efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones sindicales, así como para fortalecer sus capacidades. Al mismo tiempo se debatió sobre las medidas para la transversalización de la perspectiva de género en las agendas de los sindicatos y sobre la importancia de las mujeres en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En este Seminario internacional organizado por ISCOD-UGT, participó en representación del PIT CNT,

la compañera Zully Rivas, del Departamento de Género y Equidad.

Además del intercambio en sesiones abiertas se trabajó en cuatro talleres:

- Trabajo comunitario y práctica sindical desde la perspectiva de género
- Agenda Sindical y Objetivos de Desarrollo del Milenio desde la Perspectiva de Género.
- Liderazgo de Género en los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- Trabajar en Red, técnicas y propuestas imprescindibles para el desarrollo y la consecución de los ODM.

En la Declaración final, las mu-



jeres participantes del Seminario, provenientes de diferentes países de Europa, África y América manifestaron su decisión de "promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo" y trabajar para "garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales" (puntos 3 y 9 de la Declaración de Beijing).

En el documento, las participantes declaran también que "es necesario un cambio en el modelo productivo y de desarrollo en el que las mujeres formen parte de

los espacios de toma de decisiones. Las mujeres son economía y política y su voz debe ser elemento imprescindible, en la búsqueda de soluciones para salir de la crisis económica mundial".

En relación a las mujeres sindicalistas, en la Declaración de Madrid se destaca que "las organizaciones de trabajadores y trabajadoras deberán involucrar a las mujeres garantizando la participación apropiada en todos los niveles de la organización y que las sindicalistas deben recibir la debida capacitación e información y estar plenamente involucradas para lograr una "transición justa" hacia un desarrollo y unos empleos sostenibles".-



## ACOSO LABORAL: UN CASO EN UN ENTE ESTATAL

# Hacer visible lo invisible

**T**odas y todos hemos escuchado los términos Acoso Laboral, Acoso Moral, Mobbing, Terror Psíquico en el puesto de trabajo, Violencia Psicológica en el Trabajo.

Con estos nombres se trata de presentar y analizar una nueva manifestación de efectos sobre el estado de salud de los trabajadores resultantes de los aspectos relacionados con la organización del trabajo y la gestión por parte de los superiores jerárquicos.

La persona objeto de este acoso pierde su autoestima, ve mermadas sus capacidades profesionales, sus relaciones personales en el entorno laboral y comienza un proceso de autodestrucción moral, por ello también uno de sus nombres, acoso moral.

Otros nombres reflejan más claramente el sentido de estas acciones, *terror psíquico en el puesto de trabajo* fue el original que le dio su primer investigador Heinz Leymann, el cual en nuestra opinión refleja y desnuda claramente su sentido.

Según OIT en un estudio realizado en 1998 el 7 % de la población laboral sufre este fenómeno, en el 2001 O.I.T sostenía que en E.U.A y Europa 1 de cada 10 trabajadores presentan cuadros asimilables a este fenómeno, el informe finalizaba diciendo:

*“Las dos próximas décadas serán las décadas del mal estar en la globalización con predominancia de depresiones, angustias y otros daños psíquicos, relacionados con las nuevas políticas de gestión y organización del trabajo”*

Esta temática en particular forma parte de la Salud Laboral y esta, bueno es conceptuar no es otra cosa que otra expresión de una lucha por el poder.

**El poder de definir la forma como se organiza en todos sus aspectos el proceso, el medio ambiente y las condiciones de trabajo.**

Esto pasa a ser la llave del asunto, la resistencia, para los trabajadores organizados esto solo tiene una respuesta, **reforzar la solidaridad.**

Como dijimos se busca aislar al trabajador, aterrorizarlo con el objetivo de que haga lo que el agresor quiere, pero sobre todo busca aislarlo, sacarlo del colectivo, demostrar que se puede destruir a una persona si no hace lo que el agresor quiere, o sea que se convierte en otra técnica de control de los trabajadores, debemos hacerla visible como primer paso.

Veamos un caso, desde principios del 2009 los trabajadores de



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

la sección Compras Cooperativas de ANCAP, oficina que funciona en el edificio central del mencionado ente, comienzan a sentirse menospreciados por el nuevo gerente de compras, quien de distintas maneras les hace saber que los considera incapaces e ineficientes y les falta el respeto agrediendo verbalmente frente a todos ellos a una compañera y más adelante a la jefa.

Desde que el Gte. asume el cargo (principios del 2009) fueron objeto de destrato y muestra de desprecio por parte del Gte. quien les planteaba el poco valor de su trabajo (repetitivo, no especializado, etc) que incluso influyó negativamente en la evaluación del cargo en la reestructura que se estaba realizando. Al mismo tiempo ponía en

duda sus capacidades para realizar el trabajo ya desvalorizado por él, apreciación agravada por el hecho de que el personal de la sección tiene más antigüedad y conocimiento de la tarea que el propio gerente que viene de otra área (Asesoría Legal).

El clima laboral se agrava cuando a partir de sus valoraciones de menosprecio a los trabajadores del área, comienza a hacer que las decisiones y definiciones de qué procedimiento de compra se realizará en la sección o en otra que según él era más competente, fueran decididas con total prescindencia de la sección incluida su jefa y sin respetar los criterios de distribución de funciones surgidos de la reciente reestructura.

**Frente a situaciones que podemos catalogar de confusas, recordamos a tod@s l@s compañer@s de todos los sindicatos:**

- 1º) Que el tema “Acoso Moral Laboral” esta comprendido dentro de lo que corresponde al trabajo de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT.
- 2º) Que dentro de dicha Secretaría, funciona una comisión trabajando en este tema desde el año 2004, donde se han creado materiales, se lleva a los sindicatos un taller con la óptica de los trabajadores sobre el acoso laboral, se atiende a compañer@s, se asesora a sindicatos y por lo tanto existe una acumulación de conocimiento en este grupo de trabajo a disposición de todos los sindicatos y compañer@s.
- 3º) Que todos los sindicatos que lo deseen, pueden designar compañer@s para participar en este trabajo.
- 4º) Que es necesario potenciar los esfuerzos, utilizando la definición y los procedimientos que ya tenemos a disposición de tod@s.
- 5º) Que las resoluciones del Xº Congreso del PIT-CNT al respecto son claras y están al alcance de tod@s.

Estos cambios en la organización del trabajo están enmarcados en un clima de rumores acerca de la ineficacia y falta de idoneidad técnica de quienes durante años se desempeñaban en sus tareas en la sección. A pesar de que esta fue durante tiempo una de las pocas secciones que tenía una encuesta de “calidad de servicio” dirigida a los usuarios (externos e internos) para que evaluaran su desempeño. Lo cual demuestra la conformidad con el trato y el trabajo. Esta encuesta fue ofrecida al nuevo gerente como herramienta de evaluación pero este la desestimó.

En la mayoría de las conversaciones mantenidas entre el personal y el gerente fue constante su intolerancia al pensamiento diferente e incluso al tener que fundamentar su propia postura frente a afirmaciones que no eran compartidas por los trabajadores, recurría a la violencia verbal, o cortaba la conversación.

Los agravios a la jefa de sección frente a los trabajadores fueron en ascenso hasta expulsarla de la oficina y pasar sus responsabilidades a una funcionaria del área.

La prepotencia demostrada en el destrato a la jefa frente al colectivo supuso un ataque a la moral de todos, una humillación colectiva y un mensaje intimidatorio muy fuerte; ¿si hace esto a la jefa que le espera a ellos?

La denuncia de este caso fue presentada por la F. ANCAP a nuestra Secretaría y conjuntamente lo elevamos al MTSS en su Inspección del Trabajo con fecha 23 de Marzo del 2010, luego de los infructuosos esfuerzos de nuestra Secretaría de reunirnos con el Directorio del ente, solicitando una reunión por nota, que ni siquiera nos fue contestada.

Mientras tanto la F. ANCAP establece declarar al Gerente de Compras “*persona no grata*”, denunciar al MTSS la situación (en conjunto con nuestra Secretaría) y exige al Directorio que, mientras se investiguen los hechos se separe del cargo al Gerente de Compras.

Con fecha 23 de Marzo, casualmente la misma fecha de la denuncia al MTSS, el Directorio del ente mediante nota informa que “no encuentra mérito para iniciar un sumario u otra investigación administrativa en base a los elementos presentados y, por lo tanto mucho menos para la separación del cargo”

Que por ello el Directorio ratifica su plena confianza en el Gerente de Compras Dr.....”

Esta historia continuará. ■

# ¿Hasta cuándo seguirá el Banco de Seguros aplicando una lista restringida de enfermedades profesionales?

**L**as Enfermedades Profesionales en nuestro país están comprendidas en los aspectos reparadores de acuerdo a lo indicado por la Ley 16074 y el organismo que la instrumenta es el Banco de Seguros del Estado.

Esta Ley indica en su Cáp. IV *De las Enfermedades Profesionales* :

Art.40. *Las enfermedades profesionales indemnizables son aquellas enumeradas por el Decreto 167 / 981 del 8 de Abril de 1981.*

El Decreto 167 / 981 mencionado en el Art.40 introduce en nuestra legislación el listado de Enfermedades Profesionales anexo al CIT 121 de OIT.

Este Listado fue ampliado en el 2003 por la OIT mediante la **Recomendación 194**, y el 26 de Marzo del presente año, nuevamente ampliado. (La nueva lista se publica a continuación).

Como se puede observar en las mismas enfermedades que no son reconocidas, o lo son muy limita-



SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE - PIT CNT

damente por el BSE, figuran en el listado las famosas "tendinitis" por ejemplo.

Sosteníamos en las resoluciones

del X Congreso:

**Defender el monopolio estatal de la aplicación del CIT 121 de OIT (Prestaciones en materia de**

**Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).**

**Exigir al BSE la correcta aplicación de la Ley 16074 (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).**

**Actualmente, no se está dando adecuada cobertura a los trabajadores aplicándola con un criterio restrictivo que se expresa con un elevado porcentaje de rechazos (administrativos y médicos), privilegiando la salud económica del Instituto frente a la defensa de la Salud de los Trabajadores...**

**Preguntamos ¿Hasta cuándo?** Desde 1981 parece que no ha pasado nada en el mundo del trabajo en nuestro país, nos damos el lujo de seguir aplicando una lista ya superada.

No es tan solo no tener presente los planteos de nuestra Central sindical, seguimos desconociendo lo que plantea OIT.

Pero el BSE remite, hace bien poco, 19 millones de dólares a rentas generales.

**¿Quién nos lo puede explicar?**

## Lista de enfermedades profesionales<sup>(1)</sup> (revisada en 2010)

### 1. ENFERMEDADES PROFESIONALES CAUSADAS POR LA EXPOSICIÓN A AGENTES QUE RESULTEN DE LAS ACTIVIDADES LABORALES

#### 1.1. ENFERMEDADES CAUSADAS POR AGENTES QUÍMICOS

- 1.1.1. Enfermedades causadas por berilio o sus compuestos
- 1.1.2. Enfermedades causadas por cadmio o sus compuestos
- 1.1.3. Enfermedades causadas por fósforo o sus compuestos
- 1.1.4. Enfermedades causadas por cromo o sus compuestos
- 1.1.5. Enfermedades causadas por manganeso o sus compuestos
- 1.1.6. Enfermedades causadas por arsénico o sus compuestos
- 1.1.7. Enfermedades causadas por mercurio o sus compuestos
- 1.1.8. Enfermedades causadas por plomo o sus compuestos
- 1.1.9. Enfermedades causadas por flúor o sus compuestos
- 1.1.10. Enfermedades causadas por disulfuro de carbono
- 1.1.11. Enfermedades causadas por los derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos
- 1.1.12. Enfermedades causadas por benceno o sus homólogos
- 1.1.13. Enfermedades causadas por los derivados nitrados y amínicos

- del benceno o de sus homólogos
- 1.1.14. Enfermedades causadas por nitroglicerina u otros ésteres del ácido nítrico
- 1.1.15. Enfermedades causadas por alcoholes, glicoles o cetonas
- 1.1.16. Enfermedades causadas por sustancias asfixiantes como monóxido de carbono, sulfuro de hidrógeno, cianuro de hidrógeno o sus derivados
- 1.1.17. Enfermedades causadas por acrilonitrilo
- 1.1.18. Enfermedades causadas por óxidos de nitrógeno
- 1.1.19. Enfermedades causadas por vanadio o sus compuestos
- 1.1.20. Enfermedades causadas por antimonio o sus compuestos
- 1.1.21. Enfermedades causadas por hexano
- 1.1.22. Enfermedades causadas por ácidos minerales
- 1.1.23. Enfermedades causadas por agentes farmacéuticos
- 1.1.24. Enfermedades causadas por níquel o sus compuestos
- 1.1.25. Enfermedades causadas por talio o sus compuestos
- 1.1.26. Enfermedades causadas por osmio o sus compuestos
- 1.1.27. Enfermedades causadas por selenio o sus compuestos
- 1.1.28. Enfermedades causadas por cobre o sus compuestos

- 1.1.29. Enfermedades causadas por platino o sus compuestos
- 1.1.30. Enfermedades causadas por estaño o sus compuestos
- 1.1.31. Enfermedades causadas por zinc o sus compuestos
- 1.1.32. Enfermedades causadas por fosgeno
- 1.1.33. Enfermedades causadas por sustancias irritantes de la córnea como benzoquinona
- 1.1.34. Enfermedades causadas por amoniaco
- 1.1.35. Enfermedades causadas por isocianatos
- 1.1.36. Enfermedades causadas por plaguicidas
- 1.1.37. Enfermedades causadas por óxidos de azufre
- 1.1.38. Enfermedades causadas por disolventes orgánicos
- 1.1.39. Enfermedades causadas por látex o productos que contienen látex
- 1.1.40. Enfermedades causadas por cloro
- 1.1.41. Enfermedades causadas por otros agentes químicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes químicos que resulte de las actividades

laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

#### 1.2. ENFERMEDADES CAUSADAS POR AGENTES FÍSICOS

- 1.2.1. Deterioro de la audición causada por ruido
- 1.2.2. Enfermedades causadas por vibraciones (trastornos de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos)
- 1.2.3. Enfermedades causadas por aire comprimido o descomprimido
- 1.2.4. Enfermedades causadas por radiaciones ionizantes
- 1.2.5. Enfermedades causadas por radiaciones ópticas (ultravioleta, de luz visible, infrarroja), incluido el láser
- 1.2.6. Enfermedades causadas por exposición a temperaturas extremas
- 1.2.7. Enfermedades causadas por otros agentes físicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes físicos que resulte de las actividades

> sigue en la pág. 8

laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

### 1.3. AGENTES BIOLÓGICOS Y ENFERMEDADES INFECCIOSAS O PARASITARIAS

- 1.3.1. Brucelosis
- 1.3.2. Virus de la hepatitis
- 1.3.3. Virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)
- 1.3.4. Tétanos
- 1.3.5. Tuberculosis
- 1.3.6. Síndromes tóxicos o inflamatorios asociados con contaminantes bacterianos o fúngicos
- 1.3.7. Ántrax
- 1.3.8. Leptospirosis
- 1.3.9. Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

### 2. ENFERMEDADES PROFESIONALES SEGÚN EL ÓRGANO O SISTEMA AFECTADO

#### 2.1. ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO

- 2.1.1. Neumoconiosis causadas por polvo mineral fibrogénico (silicosis, antracosilicosis, asbestosis)
- 2.1.2. Silicotuberculosis
- 2.1.3. Neumoconiosis causadas por polvo mineral no fibrogénico
- 2.1.4. Siderosis
- 2.1.5. Enfermedades broncopulmonares causadas por polvo de metales duros
- 2.1.6. Enfermedades broncopulmonares causadas por polvo de algodón (bisinosis), de lino, de cáñamo, de sisal o de caña de azúcar (bagazosis)
- 2.1.7. Asma causada por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos e inherentes al proceso de trabajo
- 2.1.8. Alveolitis alérgica extrínseca causada por inhalación de polvos orgánicos o de aerosoles contaminados por microbios que resulte de las actividades laborales
- 2.1.9. Enfermedades pulmonares obstructivas crónicas causadas por inhalación de polvo de carbón, polvo de canteras de piedra, polvo de madera, polvo de cereales y del trabajo agrícola, polvo de locales para animales, polvo de textiles, y polvo de papel que resulte de las actividades laborales
- 2.1.10. Enfermedades pulmonares causadas por aluminio
- 2.1.11. Trastornos de las vías respiratorias superiores causados por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos e inherentes al proceso de trabajo
- 2.1.12. Otras enfermedades del sistema respiratorio no mencionadas en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o



por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

#### 2.2. ENFERMEDADES DE LA PIEL

- 2.2.1. Dermatitis alérgica de contacto y urticaria de contacto causadas por otros alérgenos reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales
- 2.2.2. Dermatitis irritante de contacto causada por otros agentes irritantes reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales
- 2.2.3. Vitiligo causado por otros agentes reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales
- 2.2.4. Otras enfermedades de la piel causadas por agentes físicos, químicos o biológicos en el trabajo no incluidos en otros puntos cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) de la piel contraída(s) por el trabajador



#### 2.3. ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR

- 2.3.1. Tenosinovitis de la estiloides radial debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca
- 2.3.2. Tenosinovitis crónica de la mano y la muñeca debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca
- 2.3.3. Bursitis del olécranon debida a presión prolongada en la región del codo
- 2.3.4. Bursitis prerrotuliana debida a estancia prolongada en posición de rodillas
- 2.3.5. Epicondilitis debida a trabajo intenso y repetitivo
- 2.3.6. Lesiones de menisco consecutivas a períodos prolongados de trabajo en posición de rodillas o en cuclillas
- 2.3.7. Síndrome del túnel carpiano debido a períodos prolongados de trabajo intenso y repetitivo, trabajo que entrañe vibraciones, posturas extremas de la muñeca, o una combinación de estos tres factores
- 2.3.8. Otros trastornos del sistema osteomuscular no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y lo(s) trastornos(s) del sistema osteomus-

cular contraído(s) por el trabajador

### 2.4. TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO

- 2.4.1. Trastorno de estrés postraumático
- 2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y lo(s) trastornos(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador

### 3. CÁNCER PROFESIONAL

- 3.1. Cáncer causado por los agentes siguientes:
  - 3.1.1. Amianto o asbesto
  - 3.1.2. Bencidina y sus sales
  - 3.1.3. Éter bis-clorometílico
  - 3.1.4. Compuestos de cromo VI
  - 3.1.5. Alquitrans de hulla, brea de carbón u hollín
  - 3.1.6. Beta-naftilamina
  - 3.1.7. Cloruro de vinilo
  - 3.1.8. Benceno
  - 3.1.9. Derivados nitrados y amínicos tóxicos del benceno o de sus homólogos
  - 3.1.10. Radiaciones ionizantes
  - 3.1.11. Alquitrán, brea, betún, aceite mineral, antraceno, o los compuestos, productos o residuos de estas sustancias
  - 3.1.12. Emisiones de hornos de coque
  - 3.1.13. Compuestos de níquel
  - 3.1.14. Polvo de madera
  - 3.1.15. Arsénico y sus compuestos
  - 3.1.16. Berilio y sus compuestos
  - 3.1.17. Cadmio y sus compuestos
  - 3.1.18. Erionita
  - 3.1.19. Óxido de etileno
  - 3.1.20. Virus de la hepatitis B (VHB) y virus de la hepatitis C (VHC)
  - 3.1.21. Cáncer causado por otros agentes en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes que resulte de las actividades laborales y el cáncer contraído por el trabajador

### 4. OTRAS ENFERMEDADES

- 4.1. Nistagmo de los mineros
- 4.2. Otras enfermedades específicas causadas por ocupaciones o procesos no mencionados en esta lista cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

1 Cuando se aplique esta lista habrá que tener en cuenta, según proceda, el grado y el tipo de exposición, así como el trabajo o la ocupación que implique un riesgo de exposición específico. ■

USTED TIENE DERECHO A:

# Ser informada, que se reconozcan y respeten sus derechos



## **C**onózcalos, ellos son:

- **Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres** (Ley N° 18.104 de 15/03/2007). **Declara:** "de interés general las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la república Oriental del Uruguay" Art.1. **Establece que el estado deberá adoptar todas las medidas para asegurar el diseño, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género** Art.2.
- Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Aprobado por Decreto 184/007 el 15/05/2007.

### CONTAR CON EMPLEOS Y CONDICIONES DIGNAS, EN LOS QUE SE RECONOZCAN LOS DERECHOS A:

- **Afiliarse en las organizaciones sindicales. Organizarse, participar decidir y representar** (Convenios de OIT 87, 98, 151, 154. Ley 17.940)
- **Ser partícipe activa en la negociación colectiva; Convenios de OIT (87, 98, 151, 154. Leyes 10.449 y 17.940)**
- **Una retribución justa, Constitución art. 54 y Convenio de OIT N° 95 y 100** (Igualdad en la remuneración); **Convenio 111**(No a la discriminación en materia de empleo y ocupación); **Convenio 156** (Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares).
- **Que no exista ninguna forma u objeto de discriminación en el campo laboral**-Ley 16.045 del 2/6/1989- Decreto 37/997 de 5/2/1997- Decreto 186/2004, con los cuales se establece la prohibición de toda forma de discriminación en el empleo por razones de sexo en: el llamado a provisión de cargos, criterios de selección, contratación, criterios de evaluación y rendimiento, promoción y ascensos, estabilidad laboral, beneficios sociales, suspensión o despido, por embarazo o lactancia, capacitación y actualización, criterios de remuneración.
- Contar con un instrumento de impulso a la igualdad en el empleo. -Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato.

-Decreto 365/999 de 17/11/1999. Modificativo del texto del Decreto 37/997 que la institucionaliza. En esta participa El Departamento de Género y Equidad representando al PIT-CNT. Que se comience a implementar el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

- **Exigir el cumplimiento de la Ley 5.032 y Decreto 406/88** (sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; según estadísticas realizadas, las mujeres tenemos menor cantidad de accidentes laborales y mayor de enfermedades laborales)

- A denunciar cualquier forma de acoso sexual o moral en el trabajo, en la Inspección de Trabajo del MTSS. Que se cumpla la Ley No. 18.561

- Disponer de una silla durante la jornada de trabajo, Ley 6.102 de 10/11/1918.

- Ley 18.065 de Trabajo Doméstico: Decreto 224/007 del Poder Ejecutivo. La que limita la jornada, incluye descansos, pago de horas extras, beneficios de la Seguridad Social, equipara derechos con las trabajadoras y trabajadores del sector privado.

- A que se instale la negociación colectiva para las trabajadoras domésticas.

- **A QUE NUESTRA IMAGEN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SEA EQUITATIVA, RESPETUOSA, DIVERSA, SIN ESTEREOTIPOS NI DISCRIMINACIONES.**

- **A LA PROTECCIÓN DEL CUIDADO DE LA SALUD Y LA POSIBI-**

### LIDAD DE DECIDIR.

- A que se apruebe el Capítulo de Despenalización del Aborto.

- Disponer de un día al año para realizarnos los exámenes genito-mamarios. Ley 17.242 de 20/06/2000. Decreto 202/002 de 05/06/2002 para las mujeres trabajadoras del sector público, expresa que cualquiera sea la relación de su naturaleza funcional, quedan comprendidas en los beneficios otorgados por esta Ley.

### - A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA.

- Ley 15.084 Licencia por maternidad. Seis semanas antes y seis semanas después del parto. Licencia suplementaria por enfermedad, máximo seis meses.

- Ley 16.045 prohíbe suspensión o despido por motivo de embarazo a lactancia.

- Ley 17.386 de 23/08/2001. Ley de acompañamiento del parto y nacimiento. Toda gestante tendrá derecho a ser acompañada. A ser acompañadas en el parto incluyendo el momento del nacimiento, por el compañero o familiar que resuelva, durante el trabajo de parto y el parto.

- Cobrar una asignación prenatal doble por un embarazo gemelar múltiple, generando el derecho a partir del momento en que se determine el mismo. Ley 17.474 de 14/05/2002

- A que se proteja el embarazo Convenio Internacional del Trabajo N° 3, N° 103 y Leyes 11.577, 16.045 y lactancia.

- No ser despedida por estar embarazada, que te soliciten test de embarazo, o que el estado civil o las responsabilidades familiares

sean condiciones para acceder a un trabajo.

- Cambiar de función durante el embarazo, si tu tarea puede afectar el mismo, así como a hacer uso de licencia, si esto no es posible, cobrando la mitad del salario el que es pagado por el BPS.

- Ley 16.104 Lactancia. Establece 2 descansos de medias horas para las trabajadoras privadas, medio horario para trabajadoras del sector público y de la salud.

- Que se instrumente y generen condiciones para la aplicación de los Decretos de fecha 24/02/1938 y 01/04/1954 que prevén un período de amamantamiento y Sala de lactancia.

- Ley 17.215 de 24/09/1999 Gravidéz y cambio de tarea. Toda trabajadora pública o privada que se encuentre en estado de gravidéz o en período de lactancia tendrá derecho a obtener un cambio temporal de las actividades que desempeña, si las mismas por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo/a.

- Ley 11.577 Prohibición de Despido - Decreto Ley 8950. Se prohíbe el despido de la trabajadora grávida o que ha dado a luz. Obligación de conservarle el puesto de trabajo, si retorna en condiciones normales. En caso de despido: indemnización especial de seis meses de sueldo acumulable a la común.

### A CONTAR CON DERECHOS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN PARA LAS UNIONES CONCUBINARIAS. LEY 18.246 DE 2007.

- Garantiza los derechos sobre bienes adquiridos en común.

- Cuenta con la posibilidad de solicitud de pensión alimenticia para la/él concubina/o por un tiempo determinado. Las hijas e hijos, ya contaban con ese derecho.

- A permanecer en la vivienda, en una situación de separación o fallecimiento.

- Derecho similar a heredar, similar a viudas y viudos. Si la persona fallecida estaba casada, se comparte lo heredado con la otra persona.

- Derecho a pensión por viudez, si el concubino o concubina aportaba al BPS.

### QUE SE RECONOZCAN NUESTRAS ESPECIFICIDADES, TAMBIÉN DESDE LA SEGURIDAD SOCIAL<sup>1</sup>

Ley 18.395 de flexibilización de



› viene de pág. 9

**acceso a jubilaciones:** reconocimiento a las mujeres trabajadoras de 1 año por hijo, hasta 5, flexibilidad para jubilación por discapacidad eliminando 6 meses previos de registro y hasta 2 años posteriores al cese para tener derecho, nuevas causales de edad avanzada con 69 y 17, y 68 y 19 años a partir de febrero 2009; subsidio para desocupados con 58 de edad y 28 de trabajo a partir de febrero 2009 y rebaja a 30 años de servicio a partir de julio 2009.

#### QUE SE RECONOZCAN OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN, COMO LA ETAREA, LA PARTICIPACIÓN EN DIVERSAS MODALIDADES DE TRABAJOS.

- Ley 18.399 de flexibilización de acceso a seguro por desempleo. Se establece: la ampliación del tiempo posible en seguro de paro para mayores de 50 años y en general para épocas de crisis; facilidades para el acceso a zafrales y temporarios; posibilidad de cobro aún teniendo otro trabajo en determinadas condiciones; aumento del monto mínimo a cobrar y montos mensuales mayores al inicio del seguro (66 % más 20 % con familia el primer mes, luego decreciente); obligatoriedad de asistencia a cursos disponibles para capacitación y reinserción laboral.

#### A VIVIR UNA VIDA SIN VIOLENCIA:

- Que se aplique plenamente la Ley 17.514 de 02/07/2002 de Violencia Doméstica, en cualquiera de sus formas y tanto en el ámbito público como privado, constituyendo una violación de los derechos humanos, siendo además un factor desencadenante de desigualdad e injusticia social. Según la Organización Mundial de la Salud, define a todo tipo de Violencia como “el uso de la fuerza o del poder

físico de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo comunidad, que cause o tenga probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” Y nuestra legislación opina que es “toda acción u omisión, directa o indirecta, que por cualquier medio menoscabe, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o con la cual tengo o haya tenido una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, por matrimonio o por unión de hecho”

- Se continúe trabajando en pos de erradicar cualquier forma de violencia (física, psicológica o emocional, sexual, patrimonial), que se implemente el Plan Nacional contra la Violencia Doméstica.
- Se respete y aplique la Ley 17.823 del Código de la Niñez y la Adolescencia.
- Se respete y se ejecute la “Convención (o carta de los derechos de las mujeres), sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer-CEDAW-adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por el Estado uruguayo el 31/7/1981, aprobando el Protocolo Facultativo-el 30/5/2001; así como la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará).
- Se publicite el Protocolo anteriormente mencionado, - Mecanismo por el cual, cualquier mujer cuyos derechos han sido infringidos y ya ha agotado todos los recursos nacionales, puede acudir como demandante a un órgano internacional independiente (el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer),

generando así los espacios de investigación de “violaciones graves o sistemáticas de lo dispuesto en la Convención”.

- Que se proteja el derecho a una pensión alimenticia de las niñas y niños Ley 18.244 a inscribir a los padres morosos de pensión alimenticia para que no puedan: otorgar o renovar créditos, abrir cuentas bancarias, emitir o renovar tarjetas de crédito, realizar ventas en contratos de licitación abreviada en Ministerios, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Gobiernos Departamentales.

#### ESTOS DERECHOS CUENTAN CON RECONOCIMIENTOS QUE PROVIENEN DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, O COMPROMISOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR NUESTRO PAÍS.

- Que se cumpla y aplique el art.8 de la Constitución de la República” Todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”. Negando las desigualdades y discriminaciones en función del sexo, raza, etnia, edad, condición social, discapacidad, lugar de residencia, orientación sexual, identidad de género, adscripción política y/o creencia religiosa.

Ley de Derechos Civiles 10.783. de 1946

Ley del voto femenino. Tenemos el derecho de elegir y ser elegidas (1932).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que los derechos humanos son integrales, las personas tienen derecho a libertades fundamentales sin distinción de ningún tipo (1948).

#### SISTEMA UNIVERSAL.

Conferencia Mundial de derechos Humanos (1993).

Convención de los Derechos del

Niño (1989)

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia doméstica (1994).

Pactos Internacionales sobre los Derechos Económicos, sociales y Culturales (1966).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo (1979).

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993) Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de junio 2000, Beijing.

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing y su Plataforma de Acción (1995).

Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer. CEDAW 1989. Protocolo facultativo (2000).

#### SISTEMA INTERAMERICANO.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica (1969).

Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia doméstica contra la Mujer. Belem Do Pará (1994).

#### DE LA REGIÓN.

Declaración Socio Laboral del MERCOSUR, en esta declaración expresa que se debe garantizar, a través de la normativa y prácticas laborales, la vigencia y puesta en práctica de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en particular en lo referente al acceso al empleo, remuneración, condiciones de trabajo, protección social, educación, formación profesional y promoción de la carrera profesional.

<sup>1</sup> Nuevas leyes, decretos y resoluciones a implementar desde enero y febrero 2009 Ernesto Murro. Presidente del BPS. 16 de enero 2009. Tomado de la web bps.gub.uy

## Actividades Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente - Abril 2010

Actualmente están participando de nuestras reuniones compañeros delegados de ADEOM Canelones, ADUR, AEBU, AFCASMU, AFPU, AOEC, AUTE, FANCAP, FOICA, FUECI, FFOSE, FOEB, FOPCU, UNOTT (ATCopsa), UNOTT, ONODRA, UNTMRA, UOC, U.F, SUNCA, COT, SUA, SAG, SIMA, STIQ, SINAU y FENASIP.

- El 6 de Abril se realizó el postergado curso delegado obrero de seguridad para los compañeros de la UNOTT de la empresa Tala -Pando,.
- Se comenzó a reunir nuevamente la tripartita del CIT 184, Salud y Seguridad en el Agro, Dec 321 / 09 definiendo los aspectos referidos a la formación de empresarios, trabajadores e inspectores del trabajo y análisis de algunos planteos surgidos de la aplicación de la reglamentación.
- Aun no ha sido convocado este año el Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el cual insistiremos con nuestro planteo de la reglamentación del CIT 161 .Servicios de Salud en el Trabajo y la elaboración de una

Ley Nacional de Salud en el Trabajo, marco necesario para coordinar todos los servicios y entidades involucradas..

- Continuamos participando en las reuniones del Secretariado de UCRUS apoyando su trabajo.
- Se continúa el trabajo tripartito en la Comisión de Tele Centros en la Inspección Gral del Trabajo con la presencia de delegados de FUECI, AEBU, SUTEL, ATSS y nuestra Secretaria.
- El día 5 de Abril participamos de una actividad sobre Salud Mental en el Trabajo en el Ministerio de Salud Pública donde el Ministro Ec D. Olesker comentó que el tema Salud Mental y el tema Salud de los Trabajadores eran unos de los ejes de trabajo del ministerio en este año.
- EL día 7 de abril participamos de una bipartita sobre Acoso Laboral en el Sanatorio CAMDEL (FUS) en la Ciudad de Minas, Lavalleja, luego del mismo se realizó un Taller para el Plenario Sindical de la ciudad.

• El día 15 de Abril realizamos un taller sobre el tema Acoso Laboral para los compañeros de la FANCAP.

• El día 20 de Abril se presentó el programa de actuación en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay FCPU apoyado por nuestra Secretaria y las Fundaciones COSPE e ISCOS de Italia.

• Durante los días 12 al 24 de Abril se realizó el curso para 100 delegados sindicales sobre Riesgo Químico en la Colonia de Vacaciones del BPS, en Raigon del cual informaremos con detalle en nuestra próxima edición.

• Nos estamos reuniendo en el local de la Central, a partir de marzo, los miércoles a las 18 hrs.

• El Grupo de Trabajo sobre Acoso Moral se reúne los lunes a las 18 hrs en el local de FUS, Duvimioso Terra 1878 esquina Miguelete.

• **Nuestro correo es:**  
[dslmapitnt@adinet.com.uy](mailto:dslmapitnt@adinet.com.uy).

# Una Recomendación del Comité de Libertad Sindical (CLS) – Parte I

**E**n la reunión del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo de marzo de este año se aprobó una Recomendación realizada por el Comité de Libertad Sindical a nuestro Gobierno, como consecuencia de una queja presentada solo por dos Cámaras empresariales (Industria y Comercio).

La misma se relaciona con la ocupación de los lugares de trabajo como modalidad del derecho de huelga y con la ley 18.566 de negociación colectiva promulgada el 11 de setiembre de 2009.

Vamos a analizar el alcance y contenido de dicha Recomendación, para lo cual, es necesario realizar algunas consideraciones previas.

## LA OIT Y SUS ORGANISMOS DE CONTROL

La Organización Internacional del Trabajo - O.I.T.- es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que tiene la finalidad de fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

Su integración es tripartita, reúne en sus órganos a representantes de gobiernos, de empleadores y de trabajadores.

Se fundó en 1919 a raíz de la Conferencia para la Paz convocada al término de la Primera Guerra Mundial, con el convencimiento, según surge de la frase inicial de la Constitución de la OIT: que “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”

Y sobre la base de los siguientes principios incluidos en la Declaración de Filadelfia (1944):

- el trabajo no es una mercancía
- la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante
- la pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos
- todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades

Es importante tener presentes el origen, objetivos y principios consagrados en los instrumentos de creación de OIT, para entender e interpretar las normas y decisiones que emanan de sus órganos.

## Órganos de actuación de la OIT

### 1-Conferencia Internacional del Trabajo

Integrada por representantes de todos los Estados miembros.



Dra. Esc. Rosario Oiz

La delegación de cada Estado es tripartita, correspondiendo dos delegados titulares al gobierno, uno al sector trabajador y uno al sector empleador.

Entre sus funciones está la de establecer y adoptar el texto de las normas internacionales del trabajo, como una de las principales.

### 2- El Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo de la OIT, integrado por 56 miembros: 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores.

### 3- La Oficina Internacional del Trabajo

Es la Secretaría permanente de la OIT. A su frente está el Director General

### Normas emanadas de OIT

a.- Convenios Internacionales. Se trata de textos aprobados en la Conferencia, que una vez ratificados por las autoridades competentes de cada Estado, rigen las relaciones laborales en el mismo.

En Uruguay la ratificación se efectúa mediante la aprobación de una ley, la que para estos casos debe tener iniciativa del Poder Ejecutivo.

b.- Recomendaciones. Se trata de textos aprobados en la Conferencia, con el objetivo de que los Estados procuren llevarlos a la práctica.

### CONTROL DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS

La OIT ha creado diversos mecanismos de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas por los Estados, para hacer efectivos los convenios y recomendaciones aprobados.

Estos mecanismos son de 2 clases:

a) Controles periódicos y b) procedimientos especiales

El control periódico está constituido por el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en prácticas los convenios y recomendaciones.

Los procedimientos especiales incluyen: un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general y un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

Vamos a analizar el mecanismo de control que concluyó con las recomendaciones objeto de este análisis.

### PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL

Se crearon a estos efectos, 2 órganos especiales:

a.- el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, y

b.- la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical, cuyo cometido es examinar e investigar las cuestiones sobre violación de derechos sindicales que le somete el Consejo de Administración.

En el caso que analizamos la queja se presentó ante el Comité de Libertad Sindical, por lo que vamos a detenernos en este procedimiento.

### Queja ante el Comité de Libertad Sindical

Los integrantes del Comité de Libertad Sindical son elegidos por el Consejo de Administración entre sus miembros. Se compone de 9 miembros, 3 por cada grupo (Gobierno, Trabajadores, Empleados-

res) y lo preside una personalidad independiente que no integra el Consejo de Administración.

El procedimiento responde a la siguiente secuencia:

1.- la queja ante el Comité de Libertad Sindical contra un Estado Miembro de OIT la puede interponer cualquier organización de empleadores o trabajadores, incluso un gobierno.

2.- recibida la queja, se remite al gobierno interesado para que exprese su opinión al respecto.

3.- examinada la queja presentada y las respuestas aportadas por el gobierno, el Comité redacta un informe con sus conclusiones y recomendaciones, que somete a la aprobación del Consejo de Administración.

4.- aprobado por el Consejo de Administración se envía al gobierno interesado para que tome las medidas pertinentes y se procede a su publicación.

Cuando el país interesado ha ratificado uno o mas convenios en materia de libertad sindical, como es el caso de Uruguay, el examen de las medidas adoptadas para cumplir las recomendaciones del Consejo de Administración puede confiarse a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, como se hizo en el caso en análisis.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – CEACR- es un órgano de O.I.T. integrado por 20 juristas de reconocido prestigio nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General y que tiene como cometido el control periódico de la aplicación de las normas emanadas de OIT.

### Aplicación de lo expresado al caso

a- dos cámaras empresariales, la de Industria y la de Comercio presentaron una queja contra el gobierno uruguayo por entender que se incurrió en violación de los C.I.T. Números 98 y 154 con la sanción de la ley 18.566 de negociación colectiva.

b- el gobierno presentó su posición a respecto

c- el Comité de Libertad Sindical emitió sus conclusiones e hizo recomendaciones las que fueron aprobadas por el Consejo de Administración de OIT.

d- el asunto pasó a la CEACR para su seguimiento.

e- los trabajadores no fuimos consultados ni emitimos aún nuestra opinión sobre el tema, lo que podremos hacer ante la CEACR. continuará ....

## FUNDACIÓN MANUEL ESPÍNOLA GÓMEZ PRESENTÓ LIBRO SOBRE LA OBRA DEL CREADOR DEL LOGO DEL PIT CNT

# “Una trenza con la fuerza capaz de arrastrar un barco”

**L**a presentación de la publicación denominada: “PORMENORES POLÍTICOS y AFINES, GRÁFICA POLÍTICA DE LOS AÑOS 60 y 70”

de la Fundación Manuel Espínola Gómez fue el marco de un merecido homenaje al artista plástico Manuel Espínola Gómez, creador del logo que identifica al PIT CNT, el pasado 9 de abril, en la sede de la central sindical.

La mencionada publicación que está a disposición de investigadores, historiadores y público en general surgió a partir de la participación de la Fundación en el proyecto en los Fondos Concursables 2009 del Ministerio de Educación y Cultura.

La Fundación Manuel Espínola Gómez recopiló un vasto material que conservaba bocetos preparatorios de estrados, afiches, gráfica política como también documentos y conferencias del período histórico comprendido



que comenzó trabajando sobre un disco dentado y una vez arribado al proyecto final, lo desechó. Fue así que en las mesas de bar donde solía tomarse un café cada tarde, diseñó una espiga que luego fue evolucionando hasta lo que hoy es la trenza que identifica al PIT CNT. La Presidenta de la Fundación dijo que Espínola logró preservar –muy bien escondidas- estas expresiones artísticas que hoy representan el acervo documental de la Fundación. Se trata de más de unos cinco mil documentos, algunos de los cuales recogen el proceso del artista para llegar al actual icono del movimiento sindical uruguayo. En su momento, el autor explicó que la trenza se compone de una hebra azul, otra verde y otra roja. Añadió que concebía a la hebra azul representando a los intelectuales, la verde al agro y la roja a la clase obrera, donde cada uno por separado es sólo una hebra que si se forzara se quebraría, pero que, todos juntos y trenzados lograrían una fuerza capaz de arrastrar un barco.

entre las décadas de 1960 y 1970. Se trata del acopio y conservación –por más de 40 años- de gráficos y documentos relacionados a la conformación de la Convención Nacional de Trabajadores y del Frente Amplio.

En la presentación, Magalí Sánchez, presidenta de la Fundación Manuel Espínola Gómez recordó que Espínola fue el creador del logo del PIT CNT y realizó una breve reseña de cómo el artista llegó –finalmente- al actual símbolo de la Central Obrera. Señaló

Por su parte, María Simon, Subsecretaria del Ministerio de Educación y Cultura destacó que el arte brinda mucho a la sociedad. Añadió que a través del mismo se puede ver y confrontar la realidad. Explicó que el arte es en general, una visión crítica y revolucionaria de la realidad y nunca es neutro. Simon señaló que Manuel Espínola Gómez fue una personalidad muy polémica y polemista pero sobre todo un gran artista y un luchador por la cultura.



## MANUEL ESPÍNOLA GÓMEZ

### Un luchador por la cultura

Nació en Solís de Matajojo, Departamento de Lavalleja, el 5 de julio de 1921. De formación autodidáctica, conoció al músico Eduardo Fabini, oriundo de su pueblo, quien lo apoyó en forma permanente. A los 25 años obtuvo la Medalla de Plata en el Salón Nacional de Bellas Artes (1946). Luego, en un corto lapso, recibió los premios más importantes: Primer Premio, Medalla de Oro, en el Salón Nacional (1961), Gran Premio, Medalla de Oro, en el Salón Nacional (1962), Premio Blanes (1963). Participó en la IV, V y VI Bienal de San Pablo (1957, 1959 y 1961) y en la XXXIII Bienal de Venecia (1966). En 1958 integró el envío uruguayo a la Bienal Interamericana de Pintura y Grabado de México y en 1962 a la Primer Bienal Latinoamericana de Arte Moderno de Córdoba (Argentina). En 1960 había participado en la Exposición Internacional de Arte Moderno de Buenos Aires. Sus obras han integrado muestras exhibidas en Alemania, Unión Soviética, Italia, Holanda, Portugal, etc. Fundador de la Unión de Artistas Plásticos Contemporáneos (1963).



Se desempeñó (a partir de 1985) como asesor plástico de la Presidencia de la República. Proyectó y diseñó la decoración de la residencia presidencial de la Avenida Suárez y parcialmente la Sala de Acuerdos de la Presidencia en el Edificio Libertad (1985). En 1987 diseñó la remodelación del segundo piso y del hall de entrada del Edificio Independencia (Palacio Estévez), junto al arquitecto Benech. Las obras fueron parcialmente terminadas. También fue asesor del Departamento de Cultura de la Intendencia Municipal de Montevideo. Ha diseñado logotipos (Frente Amplio, Convención Nacional de Trabajadores, Galería Latina, etc.) y tapas de libros. Realizó bocetos, escenografías y diseños de vestuarios teatrales. Proyectó las obras de decoración del Gasómetro de la Rambla Sur.

Espínola Gómez falleció en Montevideo, el 10 de mayo de 2003

Fuente: Museo Nacional de Artes Visuales



Juan Castillo, Coordinador del PIT CNT durante su intervención destacó el agradecimiento al compañero Manuel Espínola Gómez que brindó su esfuerzo y dedicación para que el PIT CNT tuviera el logo que lo identifica así como el reconocimiento al trabajo de la Fundación Manuel Espínola Gómez.

Al mismo tiempo que el PIT CNT recibió uno de los afiches del artista plástico, hizo entrega a la Fundación, de un cuadro de Miguel Tuala representativo de la Mención José Pepe D'Elía con la cual la central sindical homenajea a los artistas e intelectuales que han sumado y suman su labor a la lucha de los trabajadores y su aporte a la construcción de una sociedad más justa.



María Simón, Juan Castillo y Magalí Sánchez

# Cooperación y coordinación, una dupla positiva

**E**l 25 y 26 de marzo, en Montevideo, se realizó la "Reunión de Coordinación de Contrapartes Cono Sur" en el marco del actual Convenio 2008-2012, realizado entre la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras de España y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, AECID, que financia varios proyectos dentro de los cuales están los correspondientes a nuestra Región. Dicho Convenio tiene como cometido fundamental trabajar para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de las estructuras regionales de coordinación sindical,

fomentando el diálogo y la concertación social, así como promoviendo políticas laborales y sindicales de equidad de género.

Se hicieron presentes para esta actividad, Ángeles Martínez, Coordinadora del Departamento de Cooperación de la Fundación y Jesús Aumente, responsable del seguimiento de los proyectos de la Región y, por las contrapartes, representantes de la Fundación de Trabajadores Argentinos (FUTRA) perteneciente a la CTA, de la Fundación de Investigación y Estudios Laborales (FIEL) de la CUT de Chile, de la Central Sindical de América (CSA), la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur y el Ins-



tituto Cuesta Duarte del PIT-CNT.

Marcaron la agenda los siguientes temas: a) objetivos y resultados de cada proyecto y su vinculación al nivel Cono Sur y de Convenio, en este caso cada institución presentó su estado de situación en función de objetivos y resultados esperados y alcanzados; b) evaluación intermedia del Convenio, aquí los representantes de la Fundación informaron sobre las características de dicha evaluación y la importancia de la participación de las contrapartes en la puesta en marcha de esta herramienta de control y ajuste; y finalizando la actividad, c) coordinación del Convenio en la Región, donde se trató de identificar aspectos y temáticas conjuntas de interés, comenzando a establecer mecanis-

mos concretos de coordinación, a través de vinculaciones informáticas y culminando con una agenda para nuevos encuentros.

Durante los dos días de trabajo, a través de los intercambios y el conocimiento del trabajo y característica de cada una de las instituciones representadas, quedó clara la importancia y necesidad de la realización de este tipo de encuentros con el objetivo de optimizar los resultados concretos de los proyectos vinculados al convenio y, en forma conjunta, crear e instalar, efectivamente, condiciones que permitan avanzar en el trabajo conjunto, sistematización de experiencias e intercambios permanentes que den lugar a un potenciado fortalecimiento de las herramientas sindicales. ■

## INSTITUTO CUESTA DUARTE

# Se iniciaron los cursos en la escuela sindical

Con la presencia de más de 40 representantes de distintos sindicatos se iniciaron los cursos anuales de la Escuela Sindical del Instituto Cuesta Duarte PIT CNT. Esta inauguración contó con la presencia de Juan Castillo y Fer-

nando Pereira, Coordinadores de la central sindical, Verónica de León, Coordinadora de la ES, así como también de los docentes que presentaron cada una de las materias que se imparten a lo largo del año. ■



INFORME DE COYUNTURA TRIMESTRAL (PRIMER INFORME 2010)

# Señales auspiciosas para la economía uruguaya

**B**ajo un contexto económico internacional que lentamente se recompone y en el que se continúan adoptando medidas tendientes a mitigar las consecuencias de la crisis, la economía uruguaya sigue mostrando señales auspiciosas al cerrar 2009 con un crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) de 2,9%.

Tanto en materia de empleo como a nivel de crecimiento promedio de salarios, los últimos datos divulgados son muy positivos y desacreditan los planteos reduccionistas que pronosticaron que sería imposible lograr la recuperación salarial bajando la desocupación. Sin embargo, los problemas en la calidad del empleo así como la importante proporción de trabajadores que aún perciben salarios muy sumergidos plantea desafíos relevantes para los próximos años que exigirán políticas activas que fundamentalmente se concentren en la población más vulnerable.

## SITUACIÓN INTERNACIONAL

En relación a la **situación internacional**, en el último trimestre de 2009 la mayoría de las economías registraron tasas de crecimiento del producto positivas. Para algunas economías avanzadas esto representa la reversión de un largo período de contracción de la actividad tras la crisis financiera internacional, mientras que para otras supuso la consolidación del proceso de expansión que comenzaron en el segundo semestre de 2009.

Por su parte, las economías emergentes continuaron liderando el proceso de crecimiento mundial, con Asia y América Latina a la cabeza. No obstante, el crecimiento no fue homogéneo entre regiones ni entre países de una misma región.

La debilidad del mercado de trabajo en las economías avanzadas -con tasas de desempleo que rondan el 10% en Estados Unidos y las principales economías europeas-, la falta de reactivación del crédito tras la crisis y el alto endeudamiento de los hogares; son las principales razones que estarían retrayendo el consumo privado. De esta manera, el principal desafío en materia de política económica para estos países es en qué momento retirar los incentivos fiscales y monetarios que se aplicaron tras la crisis, sin que esto amenace la continuidad del proceso de crecimiento ni ponga en jaque la sostenibilidad de sus deudas públicas.

En el caso de las economías emer-



Equipo de Investigación y Asesoramiento - Instituto Cuesta Duarte

gentes, los desafíos son marcadamente diferentes: la valorización de las monedas locales frente a las de las economías avanzadas y las presiones inflacionarias crecientes se presentan como los principales retos. La rápida reactivación económica que mostraron estas regiones tras la crisis, el diferencial de tasas de interés positivo que aún presentan frente a las economías avanzadas conjuntamente con un mayor apetito por el riesgo de los inversores internacionales, condujo a un incremento en el volumen de capitales que se dirigen a estas regiones, generando presiones para que baje el tipo de cambio y suban los precios internos.

## ECONOMÍAS REGIONALES

En cuanto a las economías regionales, Argentina y Brasil presentaron trayectorias bien diferentes en los últimos meses. Tras el impacto que tuvo en la **economía brasileña** la debacle financiera internacional, que se manifestó fundamentalmente en el primer semestre de 2009 y provocó una leve caída del producto en ese año (0,2%), este país se presenta como una de las economías que ha logrado sortear de

manera más favorable la crisis. En el último trimestre de 2009 creció 2% en términos desestacionalizados<sup>1</sup> y se espera que en 2010 se expanda 5,5%. Al igual que el resto de las grandes economías emergentes, en Brasil se presenta el dilema de las entradas de capitales, que presionan al alza el precio del real y aumentan las presiones inflacionarias, aunque por el momento las mismas se encuentran en línea con las proyecciones del Banco Central.

Si bien también se espera que la **economía argentina** crezca significativamente en 2010

-las expectativas privadas rondan el 4,5% de expansión para el año-, nuevamente se presentan problemas en el plano político que amenazan con generar un clima adverso que podrían afectar la inversión y eventualmente deteriorar el empleo. La polémica generada tras el intento de parte del gobierno de crear un fondo para el pago de deuda soberana a organismos internacionales con reservas del Banco Central (Fondo del Bicentenario), creó una crisis política del tenor de la desatada tras el intento de imponer retenciones a los ingresos del agro

dos años atrás. Esta crisis es una nueva piedra en el zapato a la política económica que intenta llevar adelante el gobierno, que en este caso intentaba afrontar los pagos de vencimiento de deuda con estos fondos y así poder acceder a mejores fuentes de financiamiento a nivel internacional.

## URUGUAY: SÉPTIMO AÑO CONSECUTIVO DE CRECIMIENTO DEL PIB

A nivel local, los datos recientemente publicados por el BCU sobre la **actividad económica** muestran que en 2009 se alcanzó el séptimo año consecutivo de crecimiento del PIB. En relación al trimestre anterior, el crecimiento del producto en el último trimestre fue de 2.1% en términos desestacionalizados<sup>1</sup> y esto llevó a que la variación acumulada anual fuera de 2.9%, superando ampliamente las expectativas del sector privado.

Entre los sectores que lideraron el crecimiento económico debe destacarse el de *Electricidad, gas y agua* con un incremento en los últimos tres meses de 131,3% respecto a igual trimestre de 2008, producto de los altos niveles hídricos que se presentaron en el correr del año en contraste con las sequías sufridas anteriormente. Por su parte, *agricultura y ganadería* creció 8.5%

impulsada por el sector vacuno y de los oleaginosos mientras que *transportes, comunicaciones y almacenamiento* lo hizo en 5,9% impulsado por la telefonía celular. La *industria manufacturera* continúa mostrando señales de alerta dado que volvió a caer en el cuarto trimestre un 2,6% respecto al mismo trimestre de 2008 y acumuló en el año una caída de 3,7%. Si bien el cierre por mantenimiento de la Refinería de Petróleo es causante principal de la caída, sectores como el de prendas de vestir y de maquinaria y equipo aún muestran resultados preocupantes. A su vez, también en el cuarto trimestre la industria de la construcción mostró una caída tanto en el sector público como en el privado.

Desde la óptica de la demanda, el consumo interno impulsado fundamentalmente por el gasto público y también por el gasto privado fueron determinantes en el crecimiento del PIB. En el otro extremo, la inversión medida como la *formación bruta de capital fijo* cayó 11% en términos interanuales, producto de la caída tanto en el sector público como en el privado.

#### MERCADO DE TRABAJO

En relación al **mercado de trabajo**, las últimas cifras publicadas mantienen la tendencia decreciente del desempleo que continúa alcanzando cifras record. En el trimestre noviembre-enero, la tasa de desocupación para todo el país se ubicó en 6,5%, representando el valor trimestral más bajo desde la recuperación democrática. Esta cifra supone una mejora de 0,5 puntos porcentuales respecto al valor del trimestre agosto-octubre, que se explica por un leve aumento de la demanda de trabajo y una muy leve caída de la oferta. A lo largo de 2009, el desempleo promedio se ubicó en 7,3%, por debajo del 7,6% registrado en 2008.

Sin embargo, estos auspiciosos niveles de desempleo general esconden algunas inequidades que no han logrado revertirse. La tasa de desocupación de las mujeres casi duplica a la de los hombres mientras que para los menores de 25 años es casi 5 veces mayor al desempleo que se registra entre los mayores de esa edad. A nivel regional, mientras el desempleo en Colonia no alcanza al 5%, en Río Negro y Artigas supera el 10%.

Otro desafío relevante para los próximos años será profundizar las medidas tendientes a combatir el no registro a la seguridad social y el subempleo. Durante 2009, un 32% del total de ocupados no tuvieron cobertura social mientras que el 8,7% declararon estar subempleados. Estos guarismos dan cuenta de la necesidad de instrumentar políticas activas de empleo que permitan mejorar la calidad del trabajo y combatir las asimetrías que actualmente existen.

#### PRECIOS AL CONSUMO Y SALARIOS REALES

En lo relativo a los **precios al consumo**, la inflación acumulada en 2009 se ubicó en 5,9%, configurando el registro anual más bajo desde 2005. Este guarismo se ubicó dentro de la banda objetivo de inflación fijada por el BCU, que en diciembre fue reducida a un intervalo de entre 4% y 6% anual. En los dos primeros meses de este año, el crecimiento de precios es 1,5%, casi tres veces superior al 0,52% registrado en igual período de 2009, pero menor a los aumentos del primer bimestre en 2006, 2007 y 2008.

Los **salarios reales** continuaron creciendo y el promedio de 2009 se ubicó 7,31% por encima del nivel medio del año anterior. Este crecimiento real global resultó de una mejora de los salarios del sector privado de un 8%, mientras que los salarios públicos aumentaron un 6%. Considerando el trimestre noviembre – enero, el aumento del salario real global promedio fue de 6,34% respecto a igual período del año anterior.

En el quinquenio 2005-2009 los salarios reales promedio crecieron 27,02%. El nivel salarial promedio registrado en 2009 representa más de un 97% del registrado en 1999, lo que indica una recuperación promedio casi total respecto a dicho año. El crecimiento en los últimos 5 años fue mayor para los trabajadores privados que para los públicos - 27,92% y 25,98% respectivamente-, pero vale aclarar que la pérdida de los 5 años anteriores también había sido mayor para los primeros. Pese al importante crecimiento salarial registrado en estos últimos años, la situación de un alto porcentaje

de los trabajadores continúa siendo crítica en la medida en que los niveles salariales siguen siendo notoriamente bajos, independientemente del crecimiento acaecido.

#### INTERCAMBIO COMERCIAL

Según las estimaciones preliminares del BCU, nuevamente la economía uruguaya habría cerrado el año con un déficit en materia de **intercambio comercial** que ascendería aproximadamente a US\$ 1.150 millones de dólares. Mientras las importaciones habrían disminuido más de 24% respecto a los niveles de 2008, la caída de las exportaciones superaría el 9%. Recién a partir de noviembre comienza a observarse una recuperación interanual en los niveles exportados que se ha mantenido durante los primeros meses del año. En enero y febrero, las solicitudes de exportación experimentaron un crecimiento de 8,8% en relación a igual período del año anterior y Brasil amplió su condición de principal destino comercial concentrando el 25% de las ventas de bienes uruguayos. Además, se reanudaron las exportaciones de carne bovina hacia Rusia, con un registro de crecimiento de las ventas de 137% en relación a enero-febrero del año anterior.

La competitividad medida a través del tipo de cambio real mostró para el año móvil cerrado en enero de 2010 un descenso de 3,8% en relación a igual período del año anterior. Al comparar el guarismo de enero respecto a diciembre se observa una caída de 2,1%. Esta reducción, en buena medida se explica por una mayor apreciación del peso uruguayo frente al dólar,

respecto a la apreciación registrada por el resto de las monedas relevantes para la economía doméstica. El descenso del indicador se observa de forma marcada en el mercado extrarregional, mientras que en la región el desempeño es dispar.

La competitividad con Brasil se mantiene en un nivel elevado, mientras que con Argentina el indicador ha desmejorado, aunque este descenso probablemente deba ser atenuado si se toma en cuenta los problemas que presentan las estadísticas inflacionarias divulgadas en este país.

#### CUENTAS PÚBLICAS

Durante 2009 las **cuentas públicas** experimentaron un serio deterioro que llevaron al gobierno a corregir las metas establecidas en materia de margen fiscal situándola en un 2,4% del PIB. Sin embargo, durante los últimos meses del año, se registró una mejora en el desempeño económico del país, que permitió finalizar el año con un déficit fiscal de 2,2% del PIB, cifra inferior a la prevista. Por su parte, las cifras fiscales correspondientes a enero de 2010 muestran en general una mejora significativa del Resultado Global del Sector Público respecto a enero del año pasado.

En términos de los Ingresos del Sector Público, la recaudación de la Dirección General Impositiva (DGI) representa más del 60% del total. Durante 2009, este organismo registró un nivel de recaudación cercano al 17% del PIB, mostrando una variación positiva superior al 2,6% respecto al mismo período del año pasado. Entre enero de 2009 y enero de 2010, el Impuesto al Valor Agregado (IVA) -principal impuesto administrado por la DGI- experimentó una variación negativa de 2,7% en términos constantes.

De acuerdo a los últimos datos publicados por el BCU correspondientes al tercer trimestre de 2009, la deuda pública del sector alcanzó los US\$ 19.943 millones, experimentando un incremento superior a los US\$ 1.500 millones respecto al trimestre anterior. Según estas cifras, la relación de la deuda bruta equivale aproximadamente al 63% del PIB. Si a la deuda bruta se le restan los activos de reserva que tiene el sector público, se observa que la deuda neta totaliza unos US\$ 9.552 millones, equivalente al 30% del PIB. Sin embargo, cabe destacar que la deuda aún está predominantemente nominada en moneda extranjera, lo que imprime un grado de vulnerabilidad fiscal que obliga al gobierno a mantener superávit primarios significativos. Por último, los intereses de deuda siguen manteniendo el mismo nivel que registraron en el trimestre pasado en torno al 2,7% del PIB.

1 Por desestacionalizado se entiende el efecto por el cual a la variable económica -en este caso el PIB- se le elimina el efecto estacional, es decir, todas las variaciones que se puedan dar por factores propios de la época del año considerada.

## En síntesis

La economía uruguaya se ha mostrado más sólida de lo previsto para enfrentar la importante crisis desatada en el mundo desarrollado y la mejora relativa del contexto internacional ha permitido recobrar cierto optimismo. En este nuevo escenario económico y ante el inicio de una nueva administración de gobierno, varios analistas han señalado al futuro crecimiento de los salarios y a la expansión del gasto público como dos de las principales vulnerabilidades que actualmente enfrenta la economía nacional. En primer lugar, estos enfoques suelen desconocer el rol gravitante que desempeñó la política salarial y el fortalecimiento de la red de protección social desarrollada en los últimos años para atenuar los impactos de la crisis en diferentes planos.

Pero además, en una mirada hacia adelante, dichos análisis no consideran que las principales vulnerabilidades siguen pasando por

los altos niveles de desigualdad, pobreza y exclusión social que presenta el país y cuyo combate inmediato, además de configurar una obligación para cualquier gobierno, debería ser una prioridad de quien aspira a que la economía alcance un nivel de desarrollo integral y sostenible en el tiempo. En este sentido, parece difícil que el país logre avanzar con una importante proporción de trabajadores cuyos salarios los condenan a vivir en la pobreza y con vastos sectores de la población que, ya sea en materia de salud, vivienda u otros derechos esenciales, padecen privaciones muy importantes. Ante esta realidad y lejos de configurar posibles obstáculos o vulnerabilidades, el diseño de la política salarial y el manejo del gasto público social como instrumento redistribuidor tienen un rol central de cara a atender la situación de la población más vulnerable y seguir mejorando las bases que habiliten un camino de desarrollo.

MADRID, 14 Y 15 DE MAYO DE 2010

# Las multinacionales ante el Tribunal Permanente de los Pueblos

Los objetivos centrales con que se plantea la nueva sesión del Tribunal Permanente de los Pueblos (TPP), que se llevará a cabo el 14 y 15 de mayo en Madrid, son:

- Denunciar públicamente los crímenes cometidos por las empresas transnacionales y los impactos de sus actividades sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Hacer visible la corresponsabilidad de la UE al respecto, dado que sus instituciones y sus políticas favorecen el aumento del poder de las compañías multinacionales.

Por tercera vez se realiza un tribunal birregional encargado de juzgar a las multinacionales europeas presentes en América Latina, fundamentalmente, como una forma de avanzar en las estrategias de resistencia y movilización frente al poder corporativo.

Se trata de denunciar a las grandes empresas por las continuadas violaciones de los derechos humanos, poniendo el foco, a la vez, en la complicidad de la propia UE por las políticas (Tratado de Lisboa, PAC, Europa Global: Competir en el mundo), los instrumentos y mecanismos (libre comercio, deuda externa, ajuste estructural, seguros de crédito a la exportación) e instituciones en las que participa (OMC, BM, etc.), que han favorecido la actuación de las empresas.

Para ello, decenas de organizaciones sociales y sindicales presentarán sus denuncias ante el tribunal, y numerosos testigos formularán sus acusaciones contra diversas multinacionales europeas, como Repsol-YPF, Unión Fenosa, BBVA, Thyssen Krupp, etc.

El tribunal de Madrid sigue la senda de las dos sesiones anteriores del TPP organizadas por la Red Birregional Europa, América Latina y Caribe "Enlazando Alternativas" coincidiendo con las cumbres de Jefes de Estado de la UE, América Latina y Caribe: en Viena (2006) y Lima (2008). En ambas fueron acusadas una veintena de compañías europeas por las consecuencias de sus operaciones en América Latina. En los últimos años, el TPP ha juzgado numerosas denuncias por crímenes económicos.

Cabría destacar las audiencias del TPP que se celebraron en Colombia, donde entre 2006 y 2008 se juzgó simbólicamente a más de dos docenas de empresas transnacionales -Repsol- YPF, Coca-Cola, BP, Drummond y Nestlé-, y en Nicaragua, que



Pedro Ramiro – OMAL\*

albergó en 2007 una sesión dedicada íntegramente a Unión Fenosa.

Así pues, el TPP sirve para documentar y sistematizar los impactos sociales, ambientales, económicos y culturales de las que han resultado ser las principales beneficiarias del proceso de globalización neoliberal: las empresas transnacionales. Además, son útiles para mostrar cómo

los gobiernos de los países del Sur se sometieron a las reformas neoliberales y también cómo los países del Norte en los que tienen su sede estas compañías han impulsado la expansión global de estas empresas a través de mecanismos que van desde los créditos públicos hasta la presión diplomática.

Asimismo, estos tribunales po-



## Una trayectoria útil y ejemplar

Estado español: En el Estado español se han llevado a cabo tribunales de opinión sobre el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (Madrid, 1994), la deuda externa (Madrid, 2005), algunas multinacionales españolas como Repsol (Madrid, 2007) y el BBVA (Bilbao, 2007), y los derechos humanos en Palestina (Barcelona, 2010).

Perú: En Lima se presentaron denuncias, entre otras, contra las actividades de Bayer en Perú; Repsol YPF en Argentina, Bolivia y Ecuador; Agbar en México y Proactiva-Veolia (FCC) en Colom-

bia; Unión Fenosa en Colombia, Guatemala, México y Nicaragua; el Santander en Brasil; BBVA en Perú; Telecom/Telefónica en Bolivia; Unilever en Chile...

Brasil: Tras el TPP de Lima, que condenó a la empresa Thyssen Krupp por los impactos provocados al construir una macroplanta industrial en la bahía de Río de Janeiro, organizaciones brasileñas utilizaron la sentencia para presionar al Banco Nacional de Desarrollo (BNDES), que financiaba el proyecto y que se vio forzado a cambiar su actitud.

pulares sirven como instrumento de presión política y jurídica para el reconocimiento de los daños causados y para exigir la puesta en marcha de medidas efectivas para el control de las empresas en el extranjero. Porque, como se recoge en la sentencia final del TPP de Lima, "el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, las Constituciones y las normas de los países deben prevalecer para evitar que las empresas transnacionales violen los derechos de la humanidad entera".

Por todo ello, los tribunales son una valiosa herramienta para amplificar el eco de muchas demandas sociales que habitualmente no son visibles y, en definitiva, contribuyen a fortalecer la construcción de una solidaridad de ida y vuelta entre las mujeres y hombres del Norte y del Sur. Presentar los estudios de casos, organizar las denuncias y trabajar en red constituyen una forma de globalizar las luchas contra las corporaciones. Por eso, esta próxima edición del TPP puede convertirse en una muy buena oportunidad para exigir el resarcimiento de cada caso presentado desde 2006, para desenmascarar las políticas de la UE, así como para desarrollar instrumentos legales que permitan juzgar a los criminales económicos ante tribunales formales. Y, en definitiva, impedir más crímenes de lesa humanidad.

### UN TRIBUNAL DE JUSTICIA UNIVERSAL

El Tribunal Permanente de los Pueblos (TPP) es el heredero de los Tribunales Russell sobre la guerra de Vietnam y las dictaduras en América Latina que se celebraron en los años 60 y 70. El TPP se constituye como un tribunal internacional de opinión, cuyos miembros son designados por la Fundación Lelio Basso (Italia). Su función es hacer visibles y calificar en términos de derecho aquellas situaciones en que se denuncien crímenes contra la humanidad que no encuentran respuesta en las instancias jurídicas oficiales y quedan impunes. Desde que se creó en 1979 hasta hoy, el TPP se ha reunido en más de 40 ocasiones para juzgar hechos acaecidos en muchos países, que implican desde situaciones de genocidio y crímenes ecológicos, hasta las que han tenido que ver con instituciones financieras internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. ■

(\*) Pedro Ramiro es investigador del Observatorio de Multinacionales en América Latina - Paz con Dignidad

Museo de la memoria - Intendencia Municipal de Montevideo - Departamento de Cultura

## Asociación de Amigas y Amigos del Museo de la Memoria - Actividades mayo 2010

### EXPOSICIONES EN EL MUSEO DE LA MEMORIA:

#### Exposición permanente:

“La Instauración de la Dictadura. La Resistencia Popular. Las Cárceles. El Exilio. Los Desaparecidos. La Recuperación Democrática y la Lucha por Verdad y Justicia. Historias Inconclusas y Nuevos Desafíos.

#### Exposiciones itinerantes:

“IBERO GUTIÉRREZ. Juventud, Arte y Política. Ibero humorista”.

“MEMORIA A LA VISTA” Fotografías de Nancy Urrutia

Horario de visitas: martes a domingo de 12 a 18 hs.

Visitas programadas con instituciones educativas y grupos organizados, de mañana y de tarde coordinadas por el Departamento Educativo del MUME:

departamentoeducativomume@gmail.com, tel. 355 58 91.

#### PRESENTACIONES:

Presentación del libro “La muerte de una hija parió una abuela” de Ricardo Petraglia, sobre la vida y la lucha de Estela Carlotto, Presidenta de Abuelas de Plaza de Mayo. Participarán el autor, Estela Carlotto y autoridades nacionales y municipales. Jueves 6 de mayo, 11 hs. Sala de Ceremonias “Ernesto de los Campos” del Palacio Municipal.



Presentación de la revista Noteolvides, de la Asociación de Amigas y Amigos del Museo de la Memoria, con la participación de murga La Mojigata. Sábado 22 de mayo, 12 hs. Cabildo de Montevideo.

#### ENTREVISTAS CON PÚBLICO:

Entrevista con el Pastor Oscar Bolioli, quien presidió la Iglesia Metodista durante gran parte de la Dictadura, por parte de la Lic. Carolina Vallejo. Esta es la primera de una serie de entrevistas, enmarcadas en el Proyecto “Iglesia

Metodista y Dictadura. Testimonio y Resistencia Solidaria”, cuyo objetivo es dar a conocer el accionar asumido por la Iglesia Metodista en Uruguay, el cual estuvo motivado por principios evangélicos, asumiendo un serio compromiso ciudadano, en particular con los que más sufrían. El equipo de trabajo está integrado por los Pastores Oscar Bolioli, Ademar Olivera, Rodolfo Miguez, Aníbal Sicardi y Lic. Carolina Vallejo. En esta ocasión nos acompañará el canto y la música de Elida Moreira. Sábado 15 de mayo, 17 hs. Museo de la Memoria. Avda. de las Instrucciones 1057.

#### CICLO “CINE FORO DE LA MEMORIA”

Todos los sábados a las 18 hs. en el Museo de la Memoria. Ciclo de cine con películas significativas sobre el pasado reciente, con charlas de los realizadores y protagonistas.

Sábado 22 de mayo. “AMAYA 1 Pueblada” Producción General: Subsecretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Chubut. Los hechos que ocurrieron en 1972 demostraron la capacidad de lucha del Pueblo de Trelew, que no sólo se solidarizó y acompañó a los presos que llegaron al Penal

de Rawson - Argentina, sino que también se levantó para reclamar por su gente.

Sábado 29 de mayo. “ASILADOS”. De Gonzalo Rodríguez - Nacho Seimanas.

“Asilados” narra un episodio poco conocido de la historia reciente de Uruguay. Durante momentos de dura represión en la dictadura un grupo numeroso de uruguayos se asila en la embajada de México, salvándose de la prisión, la tortura y quizás la muerte. Durante los años 1975 y 1976, siendo embajador Don Vicente Muñiz Arroyo, la embajada de México es la única que permite el asilo diplomático y comienza así un difícil proceso de relaciones diplomáticas entre los dos países.

**Dirección y contactos:** Avda. de las Instrucciones 1057, casi Bvar. José Batlle y Ordoñez.

Tel. (0598) (02) 355 58 9  
museodelamemoria@imm.gub.uy  
www.montevideo.gub.uy/ciudad/cultura/museos-y-salas/centro-cultural-museo-de-la-memoria

#### Líneas de ómnibus:

Por Avda. de las Instrucciones 149

Por Millán 148, 151, 526, 582

Por Bvar. batlle y Ordoñez 2, 145, 150, 195, 411, 522

### CENTRO MANOS UNIDAS

## Inauguración de cafetería en la sede del Pit Cnt

Está funcionando en la sede central del PIT CNT la cafetería “El Tilo” gestionada por el Centro Manos Unidas.

El Centro Manos Unidas se dedica a la capacitación para el trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual atendiendo a una educación

integral de sus alumnos.

Cuando Ud. adquiere productos elaborados por CEMAU está cooperando con ellos.

Duvimioso Terra 2292 - Montevideo - Tel: 203 3506 - manosunidas@adinet.com.uy



ACERCA DE LA REFORMA DEL ESTADO (2DA. PARTE).

# Su Relación con la Gestión Pública y la Reforma del Aparato Administrativo

I)

En la primera parte de este análisis de opinión, incorporado al anterior número de T & U, expusimos lo que desde nuestro punto de vista conceptualiza a lo que se conoce y difunde como **Reforma del Estado**, adhiriendo a la concepción política – ideológica e intentando hacer acopio de principios y definiciones que pertenecen al propio Movimiento Sindical, y que han surgido como tales de sus procesos de análisis y sus ámbitos de discusión, (Congresos, Departamentos de Públicos, Documentos para sus plataformas, etc).

En lo personal estimamos fundamental para dicha conceptualización, o lo que es lo mismo, para definir cual debe ser el alcance de cualquier proceso de discusión en torno al tema, intentamos incorporar esa visión que permite “dividir las aguas”, y **no confundir Reforma del Estado con mejora de la Gestión Pública**, poniendo de manifiesto fundamentalmente aquél concepto que permite entender que uno de esos fenómenos, - la mejora en la eficacia y eficiencia del aparato administrativo – resulta ser un componente de un fenómeno mucho más complejo y ambicioso como lo es la **reformulación o refundación del Estado**, cuando por éste se entiende “**el proceso de reformas que un gobierno emprende con el objetivo de construir un modelo diferente, o profundizar el vigente, que para el caso uruguayo resulta un sistema de gobierno de desarrollo social y productivo alternativo y diferente al modelo hegemónico imperante y que se pretende sustituir**”.

Ahora bien, el hecho de que debamos distinguir entre estos dos procesos, cualitativa y cuantitativamente diferentes, no solo nos impone la tarea de interpretar políticamente la tarea a emprender, (en el caso del Movimiento Sindical, formular con precisión su posición política – estratégica en los ámbitos donde se procese la discusión), sino que **nos determina a conceder a cada realidad la importancia que cada una tiene, en el contexto o coyuntura política, económico y fundamentalmente ideológica que inspira a los actores a su abordaje**.

Y es precisamente aquí donde debemos disponernos a reconocer que **los cambios en los paradigmas de gestión pública, y en especial el grado de involucramiento y comportamiento de los**



Dr. Mario Pomatta – Departamento Jurídico del PIT CNT

**funcionarios públicos, en tanto soportes de todas y cada una de las tareas que emprenden en el ejercicio de funciones públicas sustantivas, no solo deben integrar el análisis que propenda a la necesaria reformulación del Estado, sino que es dable poner de manifiesto que no asistiremos a este proceso sin que esa gestión mejore y se transforme.**

Es decir que, sin que confundamos una cosa con la otra, debemos aceptar que, a la par de exigir el derecho a la obligatoria participación en los ámbitos pertinentes para la consideración de estos temas, (ámbitos de Diálogo Social y/o Negociación Colectiva), también debemos asumir que en el proceso de discusión deben agendarse aquellos que refieran a la **mejora de la gestión pública**, - tema que tanto preocupa a quienes tienen una visión voluntaria o involuntariamente restringida del concepto “Reforma del Estado”-, y asimismo debemos aceptar que **esa mejora transversaliza la relación con el estado, los procesos y los métodos, los perfiles funcionales, la formación y capacitación profesional, las competencias y el rendimiento individual o grupal de los funcionarios públicos.**

**II) ¿CÓMO LOGRAR LA INTEGRACIÓN A UN PROCESO DE DISCUSIÓN SIN QUE SE CONFUNDAN AMBOS CONCEPTOS: REFORMA DEL ESTADO CON REFORMA DE SU APARATO ADMINISTRATIVO Y LA GESTIÓN DE SUS FUNCIONARIOS?.**  
**Método de análisis.**

Intentaremos clarificar ésta, que

en el pasado inmediato ha sido una de las diferencias de grado que hemos tenido con las autoridades de Gobierno, utilizando el método empírico, en el siguiente sentido:

Analizaremos, a vía de ejemplo, como funcionaría en la práctica **un proceso de discusión acerca de la eventual reforma de parte del aparato estatal vinculado con un sector estratégico de su economía, y cómo ese análisis integra necesariamente a la discusión el propio comportamiento de los funcionarios públicos involucrados, en lo que refiere a su gestión, rendimiento, capacidad y eficiencia.**

Optaremos por seleccionar, **siempre a los fines de la clarificación de los conceptos**, al **Sector de Energía**, que vincula no solo a más de un Organismo Público, sino a un número importante de planes y proyectos unificados precisamente en la planificación estratégica del país para la **sustentabilidad** de dicho sector, y la necesaria superación de los problemas que genera para el país la falta de fuentes propias de energía, sobre todo petróleo.

Tal como lo afirmaba el recordado asesor del Movimiento Sindical **Economista Luis Stolovich**, “... *en términos generales puede afirmarse que el desafío fundamental que mantienen los países de la región en el sector de energía... es lograr en forma armoniosa y simultánea la sostenibilidad económica, financiera, ambiental y política del sector, para responder a las necesidades de una creciente demanda, permitir el acceso a la energía a toda la población, y contribuir así a mejorar la*

*calidad de vida y al desarrollo de sus economías.* ( “El cangrejo bajo el marco regulatorio”, trabajo de Stolovich de 1998).

En la utilización de este ejemplo, entonces, ayudados por las definiciones del Ec. Stolovich, debemos identificar aquellos elementos que nos sirvan para el objetivo planteado, esto es, distinguir los planos de una misma realidad, pero que diferencian el análisis cuando hacemos referencia a un proceso integrado al **concepto reforma del Estado**, y cuando lo hacemos vinculado a la **gestión pública**, eficiente y eficaz para el logro de los objetivos estratégicos planteados.

III)

Si partimos de la base, tal como lo ha definido el anterior gobierno del Frente Amplio, y como continúa haciéndolo el actual, de que el sector Energía, para lograr la sostenibilidad a la que aludía Stolovich, debe independizarse en la manera de lo posible de cualquier intervención de gobiernos, corporaciones o bancas extranjeras, al momento de intentar lograr el financiamiento para el desarrollo del sector y el manejo de la relación entre generación, distribución y potenciales beneficiarios, y además lograrlo sin que ello afecte o degrade la o las fuentes de recursos naturales disponibles o a disponer, y **sin que signifique menos aún abandonar conceptos sobre integración energética regional**, (URUPABOL, etc.), entonces nos debemos plantear la necesidad de adoptar una definición estratégica, con fines de desarrollo, vinculada con la Energía, y a ésta vincularla a su vez con la construcción de un nuevo modelo político y social de país.

**Adoptar esa estrategia, y vincularla con políticas orientadas hacia un modelo de desarrollo económico y social diferente a los paradigmas anteriores, implicará, entre otras medidas funcionales a ella, las siguientes:**

**Sostenibilidad económico – financiera**, lo cual implica que cada uno de los Organismos Públicos vinculados, (UTE, ANCAP, OSE) adapten sus propias planificaciones estratégicas a esa verdadera política de Estado, **transformando todo lo necesario**, - políticas de precios y tarifas, política de costos, inversiones, adopción de tecnología, etc. - a esos fines.

**Sostenibilidad ambiental**, lo cual también indicará que los Or-

> sigue en pág. 20

viene de pág. 19

ganismos Públicos vinculados a la materia, ( Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, Ministerio de Transporte y Obras Públicas, Gobiernos Municipales), deberán sumarse a la planificación estratégica de carácter general, (política de Estado) y **adaptar su funcionamiento y operar las transformaciones necesarias** para interactuar con las demás áreas de ese Estado que, en función del papel que juega el sector energía en la marcha de la economía global, asumen un rol de carácter transformador.

**Sustentabilidad social**, dada la necesidad del denominado “acceso universal” a las fuentes de energía, necesarias para el sostenimiento de sus necesidades básicas vinculadas a su hacer cotidiano, como forma de que el avance hacia un modelo de crecimiento económico lo sea efectivamente, y con justicia social. Para ello también aquí diferentes Organismos Públicos pertenecientes al Estado, (la Persona Pública Mayor), tales como los directamente vinculados a la generación, distribución y comercialización así como los Gobiernos Municipales, los Bancos Estatales de Fomento e Inversión, los Ministerios vinculados con el área social, y aquellos que sostengan planes de desarrollo humano y ambiental, deberán asimismo **operar las transformaciones necesarias y funcionales al proyecto productivo y desarrollista común.**

**Sustentabilidad política**, lo cual implica en más de un sentido aludir a las formas o los métodos que se emplearon para producir las transformaciones que, como vimos, deberían ser funcionales a la estrategia que, en este ejemplo, tiene que ver con el sector energético.

Y además estas formas o métodos de operar las reformas, que en esencia implican, como vimos, verdaderos y genuinos procesos de “reforma del estado”, deben transparentarse y producirse con **participación equitativa por parte de los actores sociales**, (el Gobierno, los actores políticos, los sindicatos, los consumidores), de tal manera que la forma legitime de por sí el resultado.

#### IV) ANÁLISIS DEL PROCESO DE REFORMAS QUE SURGE DE ESTE EJEMPLO.

Como vimos, se trató del análisis de un área estratégica para el abordaje o construcción de un modelo de desarrollo, resultando que esta área, la energética, representa a su vez un sector fundamental para el desarrollo de la economía, para el crecimiento direccionado a la producción y el valor agregado a la materia prima.

Se trató además de identificar cuáles son los criterios de definición política que hagan posible, sostenible, sustentable, al desarrollo y



consolidación de ese sector.

Y en definitiva, se trató de identificar cual es la conducta requerida, desde el punto de los objetivos, de **cada uno de esos Organismos Públicos**, que se vinculan con la obtención de los recursos, la generación, la distribución y el acceso de la población y de la producción a la energía necesaria para la satisfacción de sus respectivas necesidades, en el marco de un compromiso de respeto, preservación y cuidado por el medio ambiente.

**Tratándose en definitiva de la transformación, reformulación o reorientación de esos Organismos, ya se traten de Ministerios, Empresas Públicas, Gobiernos Municipales u Órganos intermedios o desconcentrados del Estado, ESTO SI ES REFORMA DEL ESTADO, en el sentido de la conceptualización aportada al principio de este esquema.**

#### V)

Podemos ahora sí abocarnos al tema de la **gestión** de los funcionarios de todos y cada uno de los Organismos mencionados o vinculados en el ejemplo que pusieramos

de manifiesto.

Necesariamente, esa gestión deberá ser examinada, evaluada, y puesta a consideración y al servicio de los objetivos planteados, a los efectos de viabilizar desde el punto de vista de las acciones concretas a cargo de los funcionarios, la operativa de cada Organismo en procura de la consecución de los objetivos estratégicos planteados.

Es decir que si el funcionamiento del aparato administrativo de cada Organismo, requerido para que sea funcional al fortalecimiento del área considerada estratégica, no es el adecuado desde el punto de vista de la eficiencia y el rendimiento esperado, deberá operar una **reforma de la gestión de ese Organismo.**

Lo mismo ocurrirá si se trata de incorporación, reestructuración o readecuación de la plantilla de funcionarios.

**Todo este mecanismo de mejora de gestión será considerado necesario a los fines de la consecución de la sustentabilidad del sector, en este caso la energía, que se estime necesario como componente fundamental de un proceso de construcción de un**



**modelo de desarrollo económico ideado, proyectado o esperado, PERO ESTO NO ES REFORMA DEL ESTADO, SINO APENAS UN COMPONENTE DE ELLA, VINCULADO PRECISAMENTE CON EL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL ORGANISMO IDENTIFICADO CON LOS FINES Y OBJETIVOS DE ESE DESARROLLO.**

#### VI)

**Y finalmente debemos concluir en que, si este proceso de reforma de la gestión pública**, (que incluye no solo a la Administración Central, sino a las Empresas Públicas del Estado, a los Gobiernos Municipales, a los Entes Autónomos de la Educación, fundamentalmente la Universidad de la República, y a cualquier Organismo Público que tenga como cometido una función que se considere sustancial a los efectos de su integración a un proceso o proyecto de crecimiento económico global y sustentable), **se considera necesario o imprescindible para la marcha adecuada del objetivo, identificado con la construcción de un nuevo modelo o paradigma de desarrollo económico, para ello no es necesario plantearse el tema de la gestión como un tema de reforma del estado, sino que, utilizando las herramientas legales y reglamentarias disponibles por parte de cada Organismo, se deberán adoptar los actos administrativos útiles, democráticos y necesarios vinculados con la evaluación de las funciones, el desarrollo de la carrera funcional, la formación profesional, la capacitación y la certificación de competencias, y el ejercicio del Poder Disciplinario, sin perjuicio del también obligatorio uso de la herramienta fundamental para la interacción con los funcionarios que lo es la Negociación Colectiva de todos los aspectos en los ámbitos previstos legalmente. ■**

## SEMINARIO TALLER

# La transformación democrática del estado - perspectiva de los trabajadores

**L**a Reforma del Estado desde la perspectiva de los trabajadores organizados, así como la forma y contenido de dicha Reforma constituyeron los ejes centrales del Seminario Taller realizado el pasado 21 de abril en la sede central del PIT CNT. Luego de las palabras de apertura del responsable del Departamento de Estatales y Municipales del PIT CNT,

Alejandro Laner se presentaron las exposiciones de los dirigentes sindicales, José Olivera, Oscar López y Marcelo Abdala y del asesor jurídico del PIT CNT, Dr. Mario Pomatta.

Los participantes que colmaban el auditorio de la central trabajaron posteriormente en talleres en torno a los temas: postulados programáticos para la Reforma del Estado; Plataforma y Estrategia y Plan de Acción.



# A 14 AÑOS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 16.713: Evaluación y propuestas de los trabajadores

**E**l 16 de abril en Montevideo y el 23 de abril en Mercedes y Canelones, los trabajadores evaluamos los efectos de la aplicación de la ley 16.713, pero también, planteamos propuestas de modificación del actual sistema de seguridad social.

Reivindicamos la necesidad de una reforma estructural del sistema de seguridad social, que haga efectiva la aplicación de los principios de universalidad, solidaridad, participación y ausencia de lucro, y entendemos que debe continuarse por el camino de realizar modificaciones al sistema con la mira puesta en el objetivo final.

Los trabajadores sostenemos desde la aprobación de nuestra Propuesta Alternativa que el cambio debe ir instalándose en la sociedad en forma paulatina, con reformas graduales.

En ese sentido saludamos, apoyamos y participamos activamente en las modificaciones que fueron realizadas en el período 2005 – 2009, y en el inicio de un nuevo gobierno, y ante el anuncio de una nueva instancia de dialogo social sobre seguridad social, los trabajadores evaluamos y hacemos propuestas.

## EVALUACION DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 16.713.

### I. EVOLUCIÓN DE LOS COTIZANTES AL BPS.

Es interesante observar la evolución del número de cotizantes al BPS y su correlación con el desempeño del Producto Bruto Interno. A medida que crece el Producto Bruto Interno, aumenta el empleo y los puestos cotizantes al Banco de Previsión Social

Cuadro 2.

	Var cotizantes promedio (%)	Var real PBI (%)
1998	2,08	4,52
1999	-1,03	-1,94
2000	-3,02	-1,93
2001	-2,88	-3,84
2002	-5,35	-7,73
2003	1,53	0,81
2004	5,80	5,00
2005	9,71	7,46
2006	7,83	4,38
2007	7,65	7,46
2008	7,02	8,54
2009	2,79	2,85

Fuente: BPS y BCU.

Si bien, el crecimiento del PBI es una condición necesaria para que se incremente el empleo formal, no es condición suficiente, ya que pueden crearse puestos de trabajo sin calidad.

### Equipo de Representación de los Trabajadores en el BPS

Por lo que resultó de importancia la tarea de formación llevada adelante por las organizaciones de trabajadores, empresarios y jubilados, así como los ámbitos de negociación colectiva convocados por el gobierno del período 2005-2010 (Consejos de Salarios, Diálogo social, etc.)

### II. JUBILACIONES Y PENSIONES OTORGADAS POR BPS.

Si se estudia el número de jubilaciones otorgadas, se registra una caída permanente entre 1998-2008 como resultado de las exigencias en edad y años de servicios establecidas en la ley N° 16.713.

En el año 2009 se registra un moderado aumento en el promedio anual de jubilaciones que podría explicarse por la aplicación de la ley N° 18.395 del año 2008, que al flexibilizar las condiciones para configurar causal jubilatoria, habilitó que un mayor número de trabajadores pueda acceder a dicha prestación.



Fuente: BPS.

Si bien la ley referida dota al régimen vigente de cierto grado de flexibilización, y como consecuencia más personas accedieron a la jubilación, existen sectores de actividad que por las características

de la misma, aún se encuentran con dificultades para mantener una cotización permanente a la seguridad social, y lograr reunir los requisitos exigidos para obtener la jubilación

### III. MONTO DE LAS JUBILACIONES Y PENSIONES OTORGADAS POR BPS.

Como ya se ha planteado en documentos anteriores, uno de los parámetros modificados en la ley N° 16.173 fueron las tasas de reemplazo, las cuales se vieron significativamente reducidas. Esta variable repercute negativamente en el monto de las jubilaciones y pensiones percibidas.

El promedio del monto de las jubilaciones en pesos constantes aumentó hasta 1998 y luego empezó a decrecer en forma sostenida hasta el año 2005, dicha reducción en las jubilaciones se explica en gran parte porque las mismas se ajustan en base al índice medio de salarios, y el mismo tuvo en ese período una evolución decreciente por la implementación de una política económica de ajuste fiscal (reducción de los salarios públicos y la no convocatoria a los Consejos de Salarios).

A partir del año 2005, el promedio del monto de jubilaciones empieza a crecer, debido a:

- el crecimiento económico
- la mejora en los salarios debido a la convocatoria a los Consejos de Salarios
- el aumento sustancial del salario mínimo nacional dispuesto en el año 2005
- el otorgamiento de aumentos diferenciales a las jubilaciones de menores ingresos.



Fuente: BPS.

### IV. EL PILAR DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL EN URUGUAY.

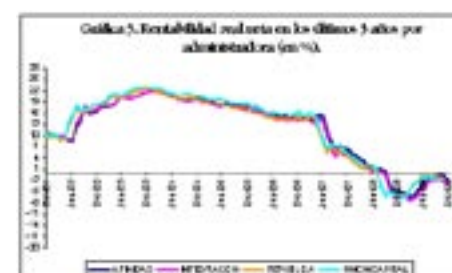
Las administradoras de los fondos de ahorro previsional –AFAP–, operan como empresas que representan en algunos casos, al gran capital financiero, manejan elevadas sumas de dinero, que medidas en término de Producto Bruto Interno, dan cuenta del poder económico que sustentan a nivel nacional. Si se calcula a diciembre del año 2009, el total del Fondo de Ahorro Previsional representaba el 14,1% del Producto Bruto Interno de dicho año.

Estas empresas no cumplen con el principio de participación de los interesados en la gestión de las administradoras privadas, ni con lo previsto en el Convenio Internacional del Trabajo No. 102, sobre normas mínimas de seguridad social, recientemente ratificado por Uruguay, Ley 18609.

Si las inversiones que realizan generan ganancias, entonces el fondo de los trabajadores aumenta, en cambio, si las mismas resultan en pérdidas, el fondo de los trabajadores se verá reducido.

Esto significa que las contribuciones se encuentran definidas (cierto porcentaje del sueldo) mientras que la prestación futura depende de muchas variables, el monto de la prestación al momento del retiro no está garantizado.

Es decir, es el trabajador quien asume en última instancia el riesgo que involucra esta prestación de carácter incierto, que recibirá al momento de jubilarse.



De la gráfica precedente surge con claridad la afectación de la rentabilidad por efecto de eventos exteriores, como las crisis de 2002 y 2008, lo que llevó a que los tra-



bajadores que se jubilaron en esas fechas se vieran fuertemente afectados en el monto de las prestaciones que recibieron.

## V. EL MERCADO DE LAS AFAPS EN URUGUAY

Dentro de los argumentos a favor de las cuentas individuales para América Latina se establecía que: se universalizaría la cobertura; los costos administrativos se reducirían; y se obtendrían mejores beneficios para los jubilados.

La evidencia empírica no da cuenta que se haya mejorado la cobertura contributiva y los costos de transición han sido mayores a los previstos.

Asimismo las comisiones que las AFAP cobran son muy importantes. Medidas en términos de los aportes realizados, el porcentaje asciende al 17,47% de los mismos

En nuestro país a diciembre de 2009 existían cuatro AFAPs, con un total de 912.218 afiliados. Si se toman en cuenta solamente los cotizantes al sistema dentro del total de afiliados, a diciembre 2009, ascendía a 60,34%.

Esto quiere decir que en promedio cuatro de cada diez afiliados no realizó aportes durante el año 2009.

Más allá de las debilidades que puedan registrarse en el régimen de reparto, el mismo es el único que establece un contrato intergeneracional entre los trabajadores activos y los pasivos, por lo que las prestaciones por la contingencia de la vejez se encuentran definidas y seguras.

## PROPUESTAS DE LOS TRABAJADORES EN EL CAMINO HACIA LA REFORMA ESTRUCTURAL

Como una contribución al diálogo sobre seguridad social, los trabajadores hacemos propuestas, las que entendemos significarán mejoras al sistema y como consecuencia a todos los ciudadanos, las que constituyen a nuestro entender mojones en el camino hacia la reforma estructural que recogemos en nuestra Propuesta Alternativa.

Las mismas consisten en:



- la derogación del artículo 178 de la ley 16.713;
- la derogación del artículo 8 de la ley 16.713;
- la modificación de los decretos sobre BAREMO;
- la modificación del tope del subsidio por enfermedad

### A.- Derogar el artículo 178 de la ley 16.713 denominado empresas unipersonales

El artículo 178 de la ley 16.713 establece un procedimiento cumplido el cual, la empresa se ve liberada de cumplir con sus obligaciones de seguridad social respecto de dicho trabajador y también de sus obligaciones laborales. Solo si luego de analizada la situación por el Banco de Previsión Social, éste llega al convencimiento de que en realidad se trata de una relación laboral en régimen de dependencia, a partir de ese momento la empresa se encuentra obligada de cumplir con sus obligaciones de seguridad social hacia adelante. El tiempo transcurrido desde que se presenta el contrato al BPS y éste resuelve que en realidad se trata de un contrato de trabajo en régimen de dependencia, se pierde para el trabajador. La empresa debe los aportes hacia adelante, no los anteriores a que se constate la irregularidad.

Este artículo 178 debe ser derogado, y no es necesaria ninguna norma sustitutiva, ya que la forma de aportación del trabajador no dependiente se encuentra regulada en la ley y por que el único objetivo que encierra es beneficiar a las empresas que no cumplen sus obligaciones respecto de sus trabajadores.

### B.- Derogar el artículo 8 de la ley 16.713

El artículo 8 permite, a aquellos trabajadores cuyos ingresos los ubican en el primer nivel de aportación a la seguridad social, por que no superan los \$ 5000 a valores de la ley o sea los \$ 22.229 a valores de hoy, optar por su inclusión en el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio por el 50% de sus asignaciones computables.

En las épocas de crisis o de baja calidad de empleo o dificultades en alguna industria, los trabajadores de menor calificación, que coinciden con los de menores ingresos, son aquellos que primero pierden su trabajo y como consecuencia la densidad de sus cotizaciones resulta ser baja al momento de tener que acceder a una jubilación.

Al día de hoy la realidad nos muestra que si esos trabajadores hubieran permanecido en el régimen de soli-

daridad por el total de sus ingresos, accederían a mejores jubilaciones de las que acceden o van a acceder, sumando lo que percibirán del régimen de solidaridad intergeneracional a lo que les corresponde del fondo de ahorro privado.

Un camino cierto hacia la cristalinidad del sistema y su reforma profunda, requiere la derogación de este artículo y también el dictado de la norma necesaria a efectos de permitir la desafiliación del régimen mixto y volver al régimen de solidaridad intergeneracional para todo aquel que quiera hacerlo.

### C.- modificar los decretos sobre BAREMO

La modificación de los decretos que establecen los BAREMOS que constituyen la base sobre la cual se dispone la cobertura o no de la discapacidad, el pago o no de una prestación de invalidez, han sido parte de los reclamos de los trabajadores desde la sanción de los mismos, ya que encierran una profunda injusticia, además de, a esta altura de los tiempos, constituir un instrumento profundamente desactualizado.

### D.- modificar el tope del subsidio por enfermedad

El trabajador que se enferma y no puede desempeñar la actividad que le proporciona los ingresos necesarios para satisfacer las necesidades propias y de su familia, debería recibir una prestación suficiente, para cubrir las mismas.

Es sobre la base de esta concepción que los trabajadores entendemos que el tope de 3 BPC está profundamente desactualizado de la realidad de las necesidades de los trabajadores y proponemos que el mismo se aumente a 8 BPC.

Propusimos esta modificación en el Dialogo Social en Seguridad Social de los años 2007-2008, fue recogido en el Informe Final, pero no se dictaron aún las normas que permitan ponerlo en ejecución.

# Desafiliarse de las AFAP. Un derecho

En la actividad del viernes 16 de abril los trabajadores reivindicamos nuestro derecho a desafiliarnos de las AFAP.

En efecto, la ley 16.713 obliga a afiliarse a una AFAP a todos los trabajadores menores de 40 años al momento de entrar en vigencia la ley y que cobren un salario superior a \$ 5.000 a valores de abril de 1996.

Pero esta ley incluyó un artículo, el octavo, por el cual aquellas personas que

no están obligadas a afiliarse a una AFAP puedan hacerlo por la mitad de su ingreso. Y posteriormente se aprobó un decreto por el cual, aquellos trabajadores de bajos ingresos que hicieron esta opción, no puedan desandar el camino y desafiliarse.

La ley no impide que los trabajadores que hicieron opción por afiliarse a una AFAP sin estar obligados, que luego se arrepientan de su opción, puedan desafiliarse y aportar por el

total de sus ingresos al nivel de solidaridad intergeneracional.

Los trabajadores observamos con preocupación que esta situación ha generado importantes perjuicios a estos trabajadores quienes se dan cuenta del mismo, cuando pretenden acceder al beneficio de la jubilación. Hechos los cálculos del monto jubilatorio a que accederían, en un sistema y en otro, se percibe que las pérdidas son importantes, son mensuales y lo son para

el resto de la vida de esa persona.

Existieron en el pasado y casi desde el mismo momento en que entra en vigencia la ley 16.713 decretos autorizando la desafiliación de las AFAP a aquellas personas que no están obligadas a integrar ese sistema.

Hoy los trabajadores planteamos la necesidad de que se dicte una norma, que autorice en forma permanente la desafiliación de las AFAP de aquellas personas que no integran

el elenco de los obligados por la ley.

Nuestra Constitución dispone que todas las personas sean libres de hacer todo lo que la ley no prohíbe, y la ley 16.713 no prohíbe deshacer la opción del artículo 8.

En consecuencia, pedimos que se dicte la norma necesaria a efectos de que opere la desafiliación a la AFAP para aquellos que optaron por el régimen mixto sin estar obligados a integrarse al mismo.

# Una jornada de lucha y de reafirmación unitaria

**L**a conmemoración del 1º de mayo, simboliza la lucha clasista de los trabajadores en el mundo. Cada año los trabajadores reafirmamos nuestra decisión de luchar por nuestros derechos y construir una sociedad sin explotados ni explotadores.

En mayo de 1964 comenzó un proceso que culminó con la consolidación de la Convención Nacional de Trabajadores (CNT) en el congreso de unificación sindical. El 1º de Mayo de 1965 expresó la unidad y la combatividad de los trabajadores. (...) Finalizó el acto, el gráfico Gerardo Gatti: *"Por fin estamos todos unidos en un organismo, la Convención Nacional de Trabajadores. Tal unidad es la mejor garantía para el futuro"*

\*\*\*\*\*

En abril de 1983 militantes sociales y políticos y decenas de "asociaciones" de trabajadores organizaron lo que sería el primer Primero de Mayo público después del de 1973. El multitudinario acto realizado en el entorno del Palacio Legislativo, fue todo un éxito

y dio un espaldarazo al naciente PIT, Plenario Intersindical de Trabajadores.

\*\*\*\*\*

El 1º de Mayo del año siguiente, bajo la bandera "PIT CNT, un solo movimiento sindical" se simbolizaba la continuidad de la "organización" y de la tradición clasista.

Desde entonces cada año conmemoran esta fecha trabajadores y trabajadoras, estudiantes y jubilados, desocupados y cuentapropistas, miembros de las capas medias y los sectores populares. (...)

En su trabajo, al conmemorarse los "Cien primeros de mayo", el investigador Yamandú González Sierra destacaba: *"El 1º de Mayo como genuina expresión cultural de los asalariados, primero como día de huelga de protesta reivindicativa de las ocho horas de trabajo, luego efeméride reconocida oficialmente en 1916, no significó para el movimiento sindical un "día de fiesta", sino fundamentalmente una pausa para la reflexión, un alto en la lucha, un momento para organizar y medir fuerzas, de cara al ejemplo de la gesta inmensa protagonizada por los mártires de Chicago"*(1)



## 1º de Mayo de 1886

**"Ocho horas de trabajo. Ocho horas de reposo. Ocho para el estudio y la recreación. A partir de hoy ningún obrero debe trabajar más de ocho horas por día".**

Ese reclamo encabezó la lucha de los trabajadores de Estados Unidos el Primero de Mayo de 1886. Para lograrlo, la Federación Americana del Trabajo había convocado a la huelga general desde ese día. En medio de extendidas y masivas protestas en diversas ciudades de dicho país y ante la represión policial en Chicago, se produjo un mitin de protesta el día 4 de mayo en la plaza de la mencionada ciudad. Al fin del mismo, se registraron incidentes que produjeron la muerte de un policía y la inmediata masacre que provocó la muerte de cuarenta obreros y más de cien heridos.

Acusados de haber incitado a la multitud, fueron apresados varios dirigentes anarquistas y socialistas. Luego de un proceso judicial fraguado y tendencioso el 20 de agosto de 1886 se condenó

a muerte en la horca a varios de ellos.

El 11 de noviembre de 1887 se ejecutó en la cárcel de la ciudad de Chicago a los obreros y anarquistas: Albert Parsons, August Spies, Adolph Fisher y George Engel; a los acusados Michael Schwab y Samuel Fielden se les conmutó la pena de muerte por cadena perpetua, en tanto el joven Louis Lingg se habría suicidado en su celda. En 1893, el nuevo gobernador de Illinois reconoció públicamente que el proceso había sido una farsa.

Durante el juicio el condenado Spies había sentenciado: **"¡Salud ob tiempos! Día llegará en que nuestro silencio será más fuerte y más potente que nuestras voces, que estrangula la muerte!"**

Los "crímenes de Chicago" no fueron olvidados, así como tampoco la consigna que sintetizaba el reclamo de la época: las "ocho horas", aunque sin duda la lucha contra la explotación venía de más lejos....

A partir de dos iniciativas (\*)



Internacional". En Uruguay, el 1º de Mayo de 1890, una "Comisión Organizadora colocó unos carteles en todas las esquinas de Montevideo con el siguiente texto. *"Aviso. Hoy Primero de Mayo de 1890 se invita a todos los obreros de Montevideo a asociarse a la huelga universal. Se os invita para la protesta contra la explotación del "hombre por el hombre", el día 1º de Mayo a las 2 de la tarde. Punto de reunión: Cervecería de Giambrinus, frente al Cementerio Inglés, Calle 18 de julio, esquina Olimar"*(2)

(1 y 2)(extractos de "Celebraciones del Primero de Mayo y movimiento sindical en Uruguay" – Mag. Rodolfo Porrini – publicado en "Trabajo & Utopía" N° 47 – abril 2005)

emergió la celebración mundial del Primero de Mayo de 1890. Como en distintas ciudades de Europa y Estados Unidos, ese 1º de mayo se efectuaron actos simultáneos en Cuba, Argentina y Uruguay. En París, los manifestantes entonaron los versos de "La

(\*)En un Congreso realizado en Saint Louis en diciembre de 1888 la Federación Americana del Trabajo había decidido realizar el 1º de Mayo de 1890 una manifestación por la reducción de la jornada laboral. En 1889 otro congreso, del cual surgió la Segunda Internacional resolvió convocar a una manifestación internacional simultánea en todos los países reclamando a los autoridades la reducción de la jornada de labor a ocho horas.