



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Universidad de la República
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

Informe de Pasantía Licenciatura en Sociología

DEL BIBLIORATO AL INDICADOR

Registros administrativos sobre Negociación Colectiva

Valentina Juliana Rodríguez Iroldi

Tutora: Soledad Nión

Referente en el organismo: Maite Ciarniello

Montevideo, 2023

*A mi familia,
por brindarme la oportunidad de seguir mis sueños.*

*A mi compañero de vida,
por darme amor y refugio durante este arduo camino.*

A mis amigos, por acompañarme en este viaje.

Agradecimientos

Este trabajo no hubiese sido posible sin el apoyo, dedicación y entusiasmo de mi referente, Mag. Maite Ciarniello, quién en base a su experiencia y sabiduría ha sabido direccionar mis conocimientos. Gracias por confiar en mí para realizar este proyecto.

Me gustaría mostrar mi más sincero agradecimiento a la Dra. Soledad Nión, por aceptar la tutoría, por compartir sus conocimientos, por ayudarme y animarme a concluir esta etapa.

Agradezco también, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) por prestar sus instalaciones y equipos para llevar a cabo este proyecto que hoy se ve concretado.

Mi más sincero agradecimiento a todo el personal del Edificio de los Consejos de Salarios, por abrirme sus puertas y hacerme sentir una más.

Contenido

I.	Resumen.....	5
II.	Introducción	6
III.	Caracterización de la pasantía y actividades realizadas	8
	a. Antecedentes	8
	b. Marco institucional.....	17
	c. Unidad de Información de Negociación Colectiva	21
	d. Desafíos propuestos.....	23
	e. Objetivos de la pasantía.....	23
	f. Actividades previstas.....	24
IV.	Productos resultantes de la actividad desplegada durante la pasantía	25
	a. Objetivo I	25
	b. Objetivo II.....	32
	c. Objetivo III.....	38
	d. <i>Objetivo IV</i>	56
V.	<i>Conclusiones</i>	58
VI.	<i>Autoevaluación de la experiencia realizada</i>	60
	a. <i>Autoevaluación del centro receptor</i>	60
	b. <i>Autoevaluación de los vínculos generados</i>	60
	c. <i>Autoevaluación del proceso de pasantía como modalidad de egreso</i>	61
VII.	<i>Referencias bibliográficas</i>	62
VIII.	<i>Anexos</i>	65
	A. Formulario "Registro de reuniones de Consejos de Salarios entre rondas". Formato precedente.	65
	B. Formulario "Registro de Negociación Colectiva". Formato precedente.	66
	C. Motivo de solicitud de la audiencia (Registro de Negociación Colectiva). Clasificación precedente.	68
	D. Tipo de medidas. Clasificación precedente.	69
	E. Acuerdo de Confidencialidad Pasantía Educativa	72
	F. Prototipo de formulario unificado ("Registro de reuniones de Consejos de Salarios entre Rondas" y "Registro de Negociación Colectiva")	76
	G. Formulario "Registro de negociaciones de Consejos de Salarios entre rondas". Formato actual.....	82
	H. Formulario "Registro de Negociación Colectiva". Formato actual.....	84
	I. Motivo de la unidad de negociación de rama (Registro de reuniones de Consejo de Salarios entre rondas).....	86
	J. Motivo de solicitud de la audiencia (Registro de Negociación Colectiva). Clasificación actual.....	87

K.	Tipo de medidas. Clasificación actual.	89
L.	Link al formulario “Registro de Negociación Colectiva” (Google Formularios).....	90
M.	Sintaxis de indicadores calculados	91

I. Resumen

Los registros administrativos constituyen una fuente de información para el monitoreo y cierre de brechas de información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A partir del año 2019, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lleva a cabo registros administrativos en cada instancia de negociación colectiva. La cantidad de registros es abrumadora y su almacenamiento requiere de estrategias que permitan aprovechar al máximo el potencial de los datos allí guardados.

El presente trabajo reúne y analiza información disponible alusiva a los sistemas de recolección de información sobre negociación colectiva; sistematiza las modalidades de registro de las diferentes instancias de negociación presentes en Uruguay; y realiza recomendaciones de mejoras al diseño e implementación de los registros administrativos llevados a cabo en la Unidad de Información de Negociación Colectiva, con objeto de fortalecer la calidad de los datos recabados, para su posterior utilización con fines estadísticos.

Palabras clave: negociación colectiva, registros administrativos, indicadores sobre negociación colectiva, formulario electrónico, SIMEL.

II. Introducción

El presente documento fue elaborado en el marco del Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Universidad de la República (UDELAR). Constituye el Informe Final de la pasantía educativa realizada en la Unidad de Información de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Tal como es detallado en el marco normativo de la carrera, la pasantía profesional es una de las formas que puede asumir el Trabajo Final de Grado de las y los estudiantes, según el Plan de Estudios 2009 de la Facultad de Ciencias Sociales. Se compone de prácticas de desempeño profesional concretas, en el marco de un plan de trabajo aprobado por la entidad receptora y avalado por la unidad académica correspondiente.

En esta oportunidad, la práctica profesional consistió en la incorporación a el equipo de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), concretamente al Edificio de los Consejos de Salarios, en la Unidad de Información de Negociación Colectiva – Unidad de Estadística, en el período comprendido entre agosto de 2022, y febrero de 2023.

La pasantía dio inicio tras la elaboración del Plan de Trabajo, en el cual se detallaron los objetivos y actividades que la estudiante llevaría a cabo en el período de inserción en la institución, así como los productos esperados una vez finalizado el mismo. Dicho plan fue elaborado por la estudiante conforme a la definición de tareas y objetivos a alcanzar por el pasante definidos por el centro receptor, en acuerdo con la tutora del Departamento de Sociología, FCS, UDELAR. Fue presentado ante la Comisión de Carrera para posteriormente ser aprobado por la Dirección del Departamento de Sociología.

En este escenario, los objetivos de la pasantía educativa se centraron en analizar antecedentes sobre sistemas de Información de Negociación Colectiva; aportar a la sistematización de la información disponible sobre los modelos de evaluación de las diferentes instancias de Negociación Colectiva; así como poder realizar recomendaciones de mejora al diseño e implementación del sistema digitalizado de relevamiento de datos.

El presente informe se divide en tres apartados. En el primer apartado se enmarca y describe a la Unidad de Información de Negociación Colectiva y al trabajo llevado a

cabo en el marco de la pasantía educativa, relacionando el Plan de Trabajo elaborado previo al inicio de la misma y las actividades efectivamente realizadas.

Asimismo, se desarrollan los antecedentes y el marco institucional y normativo de referencia alusivo a la negociación colectiva, categoría medular en este proceso de investigación. También se detallan los objetivos generales y específicos, y las principales actividades realizadas durante el transcurso de la pasantía educativa, por la estudiante.

En un segundo apartado se plasman los principales resultados obtenidos en diálogo con los objetivos planteados. Finalmente, en el tercer apartado se presentan algunas reflexiones finales acerca de la experiencia de pasantía educativa llevada a cabo y las implicancias que esta tuvo en la estudiante.

III. *Caracterización de la pasantía y actividades realizadas*

A fin de comprender la negociación colectiva como piedra angular de la práctica profesional realizada, a continuación, se desarrollarán resumidamente los antecedentes uruguayos alusivos al referido mecanismo de diálogo social.

a. Antecedentes

A lo largo del siglo XX, el sistema uruguayo de relaciones laborales se ha diferenciado respecto al resto de los países del continente, por la coexistencia de un gran vacío normativo de derecho colectivo de los trabajadores, y una extensa legislación de las relaciones individuales del trabajo:

"Uruguay presenta, como rasgo diferencial respecto de muchos países, una reglamentación legal bastante detallada sobre las relaciones individuales de trabajo, y -como contrapartida-, un fuerte abstencionismo legal en lo relativo a las relaciones colectivas de trabajo (...)" (Informe Relasur, 1995: 231)

No obstante, la ausencia normativa de derecho colectivo que regule el relacionamiento entre organizaciones empresariales, gobierno y organizaciones de trabajadores, no ha sido inconveniente para la concepción desde los albores del siglo, de diversas organizaciones sindicales.

Primeros vestigios del movimiento sindical

La cronología del movimiento sindical uruguayo da inicio en 1870, tras el surgimiento de las primeras asociaciones mutuales de trabajadores, que, a partir de 1895, comenzarían a adquirir permanencia. Los sindicatos, compuestos en su mayoría por inmigrantes europeos de ideas anarquistas, fomentaban la confrontación directa entre clases y rechazaban la mediación estatal, en tanto sostenían que el Estado constituía el aparato a través del cual la burguesía ejercía su dominio.

Las huelgas y represiones enmarcadas en un contexto político singular, contribuyeron a definir los principales trazos sociales y políticos que definieron a la sociedad uruguaya hasta mediados del siglo XX (Supervielle y Pucci, 2008).

En 1903, José Batlle y Ordóñez fue nombrado presidente, dando origen así a un mandato caracterizado por políticas asistencialistas que apuntaron a satisfacer las demandas de la clase trabajadora. Su gobierno promovió la abstención por parte del

Estado de toda intervención a la actividad sindical (coincidiendo con los postulados anarquistas de autonomía de las organizaciones sindicales), al mismo tiempo que procuró fomentar el movimiento obrero, y la negociación colectiva.

Entre 1907 y 1920 el batllismo impulsó una serie de normas jurídicas que hicieron suyas las principales demandas sindicales: ley de ocho horas, ley de despido, prohibición del trabajo a menores y trabajo nocturno, jubilaciones y pensiones, licencia por maternidad, ley sobre la prevención de accidentes laborales, ley de limitación de la jornada, ley de jubilaciones en la actividad privada, entre otras. Es así que, la actitud paternalista del gobierno batllista configuró un poderoso impulso en la consolidación del movimiento trabajador.

La regulación laboral (1930-1955)

En 1933, como consecuencia del quiebre de la bolsa norteamericana de valores en octubre de 1929, en Uruguay, al igual que en otros países de América Latina, acaeció un Golpe de Estado. La Constitución emergente del mismo estableció principios y garantías del derecho individual del trabajo, así como también principios del derecho sindical, instituyendo el derecho de huelga como derecho gremial. Se ratificaron los primeros convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se aprobó el Código del Niño y la reglamentación del trabajo infantil. Irónicamente, dichos sucesos acaecieron en un período de fuerte represión sindical, que llevó a la desaparición de la misma.

Entre 1937 y 1945 se promulgaron una serie de leyes como la ley de los convenios colectivos en la industria de la construcción¹, legislación sobre accidentes de trabajo², ley de salarios mínimos³, ley de indemnización por despido⁴, y ley de vacaciones anuales⁵; que constituyeron pasos decisivos en la toma de centralidad por parte del trabajo en la organización y promoción de la sociedad. Esto se debió a que por primera vez se crearon dispositivos aplicables a todos los trabajadores, y no a un sector o gremio en particular.

La coyuntura económica favorable y la aparición de empresas de mayor envergadura que concentraron en un solo lugar a cientos de obreros, permitió la

¹ Ley N° 9675. Industria de la Construcción. Convenios Colectivos, 1937.

² Ley N° 10.004. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Regulación, 1941.

³ Ley N° 10.449. Negociación Colectiva. Consejos de Salarios. Creación, 1943.

⁴ Ley N° 10570. Trabajadores. Indemnización por Despido, 1945.

⁵ Ley N° 10.684. Licencia Anual, 1945.

reorganización del movimiento sindical y su unificación en la Unión General de Trabajadores (UGT).

En marzo de 1941, conforme a la iniciativa del sector comunista, se formó en el Parlamento una Comisión para el estudio de las condiciones de vida de la clase trabajadora (Frega *et al*, 1985, como se citó en Supervielle y Pucci, 2008). El informe presentado denunciaba las desfavorables condiciones de vida de los trabajadores de la industria, proponiendo medidas cuyo objeto fuese amparar a la clase trabajadora de los abusos patronales. Algunas de las medidas propuestas consistían en establecer la sindicalización con personería jurídica, establecer tribunales de conciliación y arbitraje, y legislar sobre el despido y el régimen cooperativo.

En los años comprendidos entre 1939 y 1943 se gestó y aprobó la Ley N°10.449. En un contexto político de transición entre el régimen autoritario de Terra y el restablecimiento de la normalidad democrática, se institucionalizó el primer mecanismo de negociación colectiva, la Ley de Consejos de Salarios (1943).

El objetivo perseguido fue asegurar estándares básicos de vida a los trabajadores, mediante el establecimiento de salarios mínimos que pudiesen asegurar a los mismos la satisfacción de sus necesidades físicas y morales. Efectuó un cambio en la relación existente entre el Estado, los trabajadores y los empresarios, pasando de una modalidad arbitral en la época de Batlle y Ordóñez a una modalidad arbitral institucionalizada con el neobatllismo (Cosse, G. 1984 en Supervielle y Pucci, 2008).

El funcionamiento de la Ley de Consejos de Salarios no estuvo exento de dificultades, no obstante, dado que los sindicatos debían participar obligatoriamente de los Consejos de Salarios con un nivel mínimo de organización y representatividad, la ley supuso un estímulo a la creación de organizaciones sindicales. En tanto las obligaciones pactadas por los actores en los Consejos de Salarios, tenían efecto "erga omnes" es decir, se hacían extensivas a todos los patrones o trabajadores comprendidos en una determinada profesión o actividad; las organizaciones gremiales cambiaron. Dejaron de estar ordenadas en torno a los oficios para estar organizadas por empresa o rama de actividad.

Si bien el sindicalismo no renuncia a la discusión ideológica, ni a la lucha por el cambio de la sociedad capitalista, se integra al sistema, y comienza a tomar parte en las negociaciones colectivas defendiendo reivindicaciones concretas de los trabajadores para

mejorar su calidad de vida. Declinan las ideas anarquistas y comienzan a predominar las ideas de los sectores marxistas en la conducción gremial (Supervielle y Pucci, 2008).

En 1947, Luis Batlle Berres es nombrado presidente. Su programa político se basó en continuar el proceso de industrialización iniciado en Uruguay en la década del treinta, requiriendo para ello lograr consenso entre capital y trabajo. Para ello, se tomaron una serie de medidas que moderaron el conflicto sin anular la ideología anticapitalista de los sindicatos. El movimiento sindical atravesó diversos avatares en torno a la construcción de la unidad sindical que culminó en la creación de la Convención Nacional de los Trabajadores (CNT), en 1965.

Cambios, crisis y conflictos (1955- 1973)

El agotamiento del modelo socioeconómico, iniciado en la década del treinta, que condujo a la unificación sindical, también tuvo consecuencias políticas: en 1958, tras noventa y tres años de gobierno, el Partido Colorado cae ante el Partido Nacional en las elecciones. Da inicio un cambio en la orientación política, social y económica; mientras que, en materia de legislación laboral, se continúan desarrollando leyes progresistas.

Se aprobó la ley de reevaluación automática de las jubilaciones en función del costo de vida y el índice de salarios (1961), para intentar paliar los efectos de la inflación del período; se mejoró e hizo efectivo el seguro de paro (1961); se mejoró la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se amplió el régimen de indemnizaciones por despidos a los trabajadores a domicilio (1966).

El gobierno aumentó lentamente su actuación en los Consejos de Salarios para limitar el accionar de los sindicatos. La valorización de la acción política llevó a que muchos militantes de los sindicatos abandonasen la actividad sindical, y se uniesen a la guerrilla. El modelo de “bienestar social” se estaba deteriorando, el espiral inflacionario y el marcado descenso del poder adquisitivo de amplios sectores de la población, llevaron al aumento de la conflictividad social y de la lucha política.

El 6 de diciembre de 1967, tras la muerte del presidente electo llegó a la presidencia, Jorge Pacheco Areco. Con él, la política oficial viró decididamente hacia la defensa de los intereses de la clase dominante. En 1968 se creó la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos (COPRIN) que eliminó la Ley de Consejos de Salarios, concentrando todas las decisiones económicas en el Poder Ejecutivo. Junto a la reforma

constitucional de corte presidencialista, marcaron el punto final del largo ciclo político orientado a la integración de la sociedad en torno al trabajo (Barbagelata, 1995).

La conflictividad social alcanzó sus momentos más álgidos en todo el correr del siglo, la guerrilla se encontraba en el punto más fuerte y de mayor adhesión en su accionar, la implantación de las Medidas Prontas de Seguridad inauguró la represión política y social que iría en aumento, siendo el desenlace el golpe de Estado de 1973.

El desbaratamiento de los sindicatos (1973-1984)

El gobierno autoritario implicó para el movimiento sindical, la represión y clausura de toda actividad gremial, la declaración de ilegalidad de la CNT, la persecución, encarcelamiento y exilio de los principales dirigentes sindicales y la flexibilización y reducción de la protección laboral.

En 1981, el Consejo de Estado aprobó la Ley de Asociaciones Profesionales que instauró el funcionamiento de comisiones paritarias por empresa, prohibiéndoles la realización de actividades vinculadas a la política. Tales disposiciones atentaron contra la negociación colectiva por rama de actividad, eliminando los organismos de dirección central y reduciendo la negociación entre empresarios y trabajadores al nivel de empresa. Pero también, inauguraron un espacio legal que, a la inversa de las pretensiones oficiales, propició la reorganización del sindicalismo.

Tras el Plebiscito de 1980 dio inicio un largo proceso de restablecimiento de las instituciones democráticas que se expresó, a nivel sindical, en la aparición de diversas centrales que se disputaron la hegemonía de los trabajadores. El Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT) se reconoció como sucesor histórico de la CNT, manteniendo las tradicionales posiciones de “clasismo” y de defensa de la autonomía del movimiento sindical frente al Estado. El liderazgo joven, con escasa formación política y sindical, otorgó al movimiento en esta etapa un tinte radical y reivindicativo del levantamiento de las restricciones al retorno de militantes gremiales exiliados, y condena a la política económica del gobierno (Supervielle y Pucci, 2008).

El retorno al modelo negociador (1984-1990)

Una vez restaurada la democracia, tras las elecciones de 1984, el Partido Colorado retornó a el gobierno, e impulsó el desarrollo de la negociación colectiva por rama de

actividad. Los Consejos de Salarios comenzaron a funcionar con una fuerte participación del Poder Ejecutivo, quién podía no homologar los acuerdos alcanzados si los mismos no acompañaban su política económica antinflacionaria. El sistema de negociación recuperaba las lógicas y procedimientos de participación laboral anteriores al Golpe de Estado, siendo relegados una vez más el sector público, rural y doméstico.

El Poder Ejecutivo fijaba un máximo de aumento salarial que podía ser superado únicamente si empresarios y trabajadores se encontraban de acuerdo. En caso de no lograrse un acuerdo tras la negociación salarial, el Poder Ejecutivo podía imponer un aumento igual al fijado oficialmente. Dicho accionar, dejó librada la suerte de las negociaciones entre otras cosas a la capacidad de presión de los sindicatos.

“La reconquista de la democracia (...) permitió reequilibrar parcialmente las fuerzas entre trabajo, capital y Estado; retomar a un sistema de negociaciones colectivas, recuperar en parte el poder adquisitivo perdido, reconquistar ciertos derechos y garantías de los trabajadores y sindicatos. Sin embargo, la desvalorización de la fuerza de trabajo se mantuvo. Las negociaciones colectivas fueron mediatizadas por un fuerte intervencionismo gubernamental tendiente a contener el alza salarial.” (Longui y Stolovich, 1991)

Durante 1985, la conflictividad fue muy alta. Los trabajadores a través del PIT/CNT reivindicaban la recuperación del salario real y su equiparación a los niveles previos a la dictadura. Los empresarios, por su parte, afirmaban que no estaban en condiciones de aceptar las demandas de los trabajadores, llevando a diversos enfrentamientos que incluyeron ocupaciones de centros de trabajo y lock-out patronales.

El funcionamiento de los Consejos de Salarios mediante rondas cuatrimestrales, fue fuertemente criticado por el sector empresarial, quiénes sostenían que las negociaciones tardaban meses en llegar a un acuerdo, que una vez alcanzado perduraba escasamente en el tiempo. Por dicho motivo, en 1986 el gobierno impulsó lo que se denominó “Acuerdos Largos”. Consistían en la concreción de acuerdos por un período de dos años, a nivel de rama de actividad, que incluían la fijación automática de salarios dentro de ciertos topes fijados por el Ministerio de Economía.

Los resultados arrojados fueron un fuerte descenso de la conflictividad laboral, y un relativo incremento salarial en el sector privado de mayor capacidad y experiencia en negociación, en perjuicio de los grupos más radicales. A partir de 1988, la negociación

colectiva fue descentralizándose progresivamente de acuerdo a la realidad económica del mercado, apareciendo nuevos temas a tratar como respuesta a la incorporación tecnológica, la restructuración de las empresas, problemáticas ambientales, entre otros. Así fue como las pautas de regulación económica dominantes paulatinamente subordinaron y restringieron la negociación colectiva.

La desregularización del modelo negociador (1990-2005)

En las elecciones de 1989, triunfó el Partido Nacional. Su enfoque neoliberal consistió en impulsar la liberalización, desregulación y apertura de la economía nacional a los mercados internacionales como mecanismos de conducción del país hacia la estabilidad y el crecimiento.

El año 1990 fue un año de transformaciones, en el cual se implementó un ajuste fiscal que consistió en el aumento de los impuestos a los salarios y al consumo, con objeto de lograr una política restrictiva que contribuyese a reducir la inflación. El 26 de marzo de 1991, Uruguay firmó el Tratado de Asunción, hito que significó la finalización de las subvenciones y el proteccionismo estatal.

Se impulsó la desregulación de las relaciones laborales para la adecuación de la producción a las necesidades de la innovación tecnológica y reconversión productiva. Se flexibilizó la contratación de personal y se eliminaron garantías de los trabajadores consideradas “obstáculos” para una mejor inserción económica en los mercados externos. Con el objetivo de reducir costos las empresas flexibilizaron las condiciones contractuales de sus empleados, recurriendo a la tercerización e informalización de determinados contingentes del proceso productivo.

En materia de negociación, el gobierno decidió tomar una postura abstencionista, no volviendo a convocar a los Consejos de Salarios, limitando la negociación salarial a la instancia bilateral. Desde el Poder Ejecutivo se consideraba que la apertura económica permitía que los salarios se regulasen mediante el libre juego del mercado. En consecuencia, se dejó de fijar aumentos de carácter general, los cuales estaban principalmente dirigidos a grupos de actividad que carecían de convenios colectivos y de representación sindical, quienes quedaron sujetos a los aumentos que voluntariamente quisiesen darle sus empleadores.

Las consecuencias de la nueva lógica fragmentada de negociación no se hicieron esperar. Se limitó la “lucha de clases” a la esfera privada de cada empresa, se despolitizó el movimiento obrero, aumentó la polarización entre capital y trabajo, incrementaron los niveles de conflictividad, y descendieron los ingresos de los trabajadores.

En 1995, asumió la presidencia Julio María Sanguinetti, retornando al poder el Partido Colorado. No obstante, el cambio de gobierno no implicó un cambio en la forma de conducción de las relaciones laborales, por el contrario, se intensificó la descentralización de la negociación colectiva. El Estado continuó absteniéndose de intervenir, perdurando la negociación bilateral, y la fijación de cláusulas que vulneraban las condiciones salariales y contractuales de los trabajadores.

La restauración tripartita

En 2005, Tabaré Vázquez asumió la presidencia e intentó, desde un principio revertir el modelo implementado desde el año 1991, avanzando en la re-regulación pos-neoliberal. Además de convocar a los Consejos de Salarios, reinstaurar el proceso de negociación colectiva que había sido desmantelado quince años atrás e incorporar a este último a los trabajadores rurales y a las empleadas domésticas, el nuevo gobierno implementó una serie de medidas para dinamizar las relaciones laborales:

- i. creación del Consejo Superior de Salarios, como órgano de representación de las cúpulas empresariales y sindicales
- ii. convocatoria al Consejo Tripartito para el Sector Rural, que nunca antes había conocido un ámbito de discusión de temas laborales
- iii. convocatoria a negociar colectivamente salarios para el sector público, que en el pasado también estuvo al margen de todo diálogo
- iv. creación de una Comisión Tripartita en el ámbito de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- v. convocatoria al «Compromiso Nacional», mediante el cual el gobierno informaba acerca de las políticas que se implementarían en áreas diversas, tales como empleo y legislación laboral.

La capacidad del movimiento sindical para legitimarse ante una clase trabajadora dispersa y fragmentada tras las lógicas imperantes del período anterior, constituyó uno de los mayores desafíos del período.

El empresariado, al igual que el sindicalismo, también había aumentado su clásica heterogeneidad de intereses inter e intra rama (Filgueira, 1988, como se citó en Pucci et al., 2012), debido a los diferentes niveles de inserción en los mercados, modernización y eficiencia productiva. Lo cual repercutió en la conformación de múltiples organizaciones gremiales que, si bien significó la apertura de diversos canales de expresión de demandas, también dificultó la elaboración de proyectos colectivos.

La llegada del Frente Amplio al gobierno dio inicio al proceso de revitalización del movimiento sindical. El desarrollo de mayores garantías a la actividad sindical y la institucionalización de la negociación colectiva fueron el trasfondo de un aumento significativo del número de afiliados.

A partir de 2005 se aprobaron la Ley 17.940 de protección y promoción de la libertad sindical, la Ley 18.566 que reglamentó la negociación colectiva, la Ley 18.251 de protección de los trabajadores ante los procesos de descentralización, y se derogó el decreto 512/66, que permitía la desocupación de los lugares de trabajo mediante el uso de la fuerza pública. La producción de normas legales intentó colmar la ausencia de reglamentación sobre derecho de trabajo colectivo, que existía hasta el momento, en parte debido a la defensa de la autonomía del movimiento sindical frente al Estado, bandera histórica del movimiento obrero.

La legislación sancionada a partir del año 2005 jugó un rol compensador mediante la disminución de los desequilibrios de poder entre los actores laborales que participan en la negociación colectiva, otorgándole a los representantes de los trabajadores garantías formales para el desarrollo de sus funciones. Constituyó un avance sustantivo en relación a las experiencias de negociación colectiva pasadas.

La negociación salarial iniciada en el año 2005 reinstaló la figura del sindicato de rama en la posición que había perdido quince años atrás, pero también mantuvo una importante actividad de negociación a nivel de empresa de temas no salariales. El desarrollo de estas dos modalidades fue motivado por el crecimiento de los convenios por empresa iniciado en 1990 y por la necesidad de adecuar la negociación colectiva a las transformaciones productivas.

La elaboración de pautas salariales de carácter no obligatorio por parte del Poder Ejecutivo, permitió poner fin a la subordinación de la negociación salarial a las políticas económicas vigentes. La apertura de los 24 grupos originales de negociación en

subgrupos más específicos, permitió dar cuenta de la heterogénea realidad de las ramas de actividad y convocar a las rondas salariales cada dos años, lo cual estableció mayores plazos de negociación que los formatos anteriores.

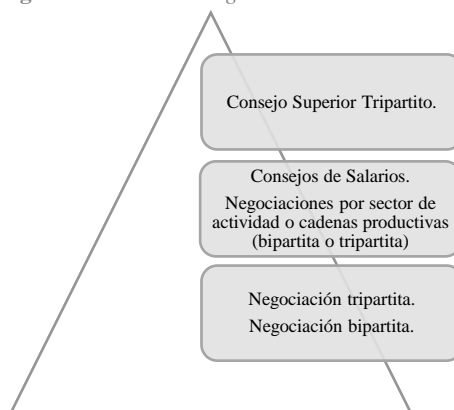
El desarrollo de la negociación colectiva tuvo un efecto importante a nivel salarial. A partir del año 2005 se verificó un aumento constante del salario real de los trabajadores del sector público y privado, que, junto a la reducción del desempleo, impactaron positivamente en la disminución de los niveles de pobreza e indigencia de la población trabajadora.

b. Marco institucional

El Sistema de Negociación Colectiva que rige en la actualidad en nuestro país mayormente producto de la Ley 10.449 y de la Ley 18.566, opera sobre la base de tres niveles de negociación, a partir de una concepción piramidal:

- i. Un nivel inferior de negociación que generalmente se da en la empresa.
- ii. Un nivel intermedio de negociaciones, donde aparecen en forma paralela o acumulativa dos ámbitos: los Consejos de Salarios, y las negociaciones en niveles superiores por sectores de actividad o cadenas productivas.
- iii. Un nivel superior donde el “Consejo Superior Tripartito” concentra el gobierno institucionalizado del sistema.

Figura 1. Niveles de negociación colectiva.



Nota: Elaboración propia.

Las partes pueden negociar por rama, sector de actividad, empresa, establecimiento, o cualquier otro nivel que estimen oportuno. El “nivel” de negociación determina quienes son las partes de la negociación, los temas sobre los cuales se puede convenir, y, sobre todo, tiene especial incidencia en los efectos del convenio colectivo

que resulte de dicha negociación. Los acordados con un sindicato que es el más representativo, son obligatorios para todos los trabajadores, mientras que los acordados con un sindicato que no lo es, sólo alcanza a los afiliados al mismo, siempre y cuando no modifique mínimos previstos en el general.

Nivel inferior: negociación bipartita y tripartita

Cuando se reúnen los representantes de las partes de la relación laboral, sin representantes del Estado, estamos ante una negociación colectiva bipartita. Estas reuniones suelen desarrollarse en la empresa, y es conveniente que previamente se acuerden los temas a tratar, elaborando lo que se conoce como el “orden del día”.

Otra modalidad de este nivel de negociación, es la que se da entre la empresa y el sindicato, pero en el ámbito de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA), con la intervención de representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) con actuación en el sector (negociación tripartita). Ello puede ocurrir a solicitud de cualquiera de las partes, para tratar diversas cuestiones. Si bien la intervención del Estado en esta etapa es facultativa, su participación es frecuente. En general se llega a este ámbito cuando las negociaciones en la empresa no fueron fructíferas, cuando se busca un intermediario o facilitador de la negociación, o cuando se procura agotar la instancia previa a la convocatoria del Consejo de Salarios.

La negociación tripartita en este nivel, incluye no sólo la de la empresa-sindicato, sino también a la que se da entre uno o varios empleadores, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores (sean sindicatos de base u organizaciones de grado superior).

Niveles intermedios

i. Consejos de Salarios

En este nivel corresponde ubicar a la negociación que se lleva a cabo en los Consejos de Salarios creados por Ley 10.449. Este órgano de integración tripartita suele celebrar las negociaciones en las oficinas de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA), con la intervención de representantes del Poder Ejecutivo, empresarios y trabajadores que pertenecen al grupo de actividad de la o las empresas involucradas.

Los cometidos de los Consejos de Salarios son:

- a. Fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores.
- b. Decretar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar los establecimientos comerciales e industriales y citar a declarar a patronos, empleados y obreros.
- c. Actuar como organismos de conciliación en los conflictos que afecten a empresa o empresas del grupo para el que fueron constituidos.
- d. Establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo.
- e. Reglamentar la licencia sindical, en su caso, mediante convenio colectivo.
- f. En la práctica, también es usual que el Consejo de Salarios del respectivo sector se pronuncie sobre los alcances de una disposición de un laudo de un determinado sector, sobre las tareas correspondientes a una determinada categoría, así como sobre cualquier diferendo que enfrente a las partes empleadora y trabajadora y que amerite su convocatoria.

Las decisiones de los Consejos de Salarios se recogen en actas, y aunque se espera que se alcancen por unanimidad, se pueden concretar por mayoría.

La Ley 18.566 establece que las decisiones de los Consejos de Salarios surtirán efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que son registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo. En virtud de ello, se atribuye un efecto erga omnes a las decisiones del Consejo de Salarios dentro de su respectivo grupo de actividad, lo que significa que serán obligatorias para todos los trabajadores y empleadores de ese grupo, hayan o no intervenido en las deliberaciones del Consejo de Salarios.

ii. Negociaciones por sector de actividad o cadenas productivas

Este nivel de negociación abarca las negociaciones bilaterales, autónomas y no institucionalizadas, entre sindicatos de rama, actividad, o profesión, y una o varias organizaciones profesionales de empleadores, del sector involucrado, por otro; y la negociación colectiva tripartita entre sindicatos de rama, actividad, o profesión, organizaciones profesionales de empleadores, y representantes del MTSS con actuación en el sector.

El objeto de esta negociación, es celebrar un convenio colectivo para toda la rama, que regule “condiciones de trabajo”, así como cualquier cuestión referida a las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Según la Ley 18.566, las “condiciones de trabajo” permanecen en la esfera de disposición de la autonomía de la voluntad de las partes, y los Consejos de Salarios sólo pueden incorporar disposiciones al respecto en su decisión, cuando exista acuerdo entre las partes empleadora y trabajadora. De modo que a diferencia de lo que ocurre en el ámbito de los Consejos de Salarios, en este nivel el terreno negocial es más amplio, y sólo encuentra los límites previstos en la ley y el orden público que pueda estar involucrado.

Lo dicho, excluye la posibilidad que el Consejo de Salarios resuelva sobre cuestiones no incluidas en su competencia, en contra de la voluntad de una de las partes representantes de la relación laboral.

La importancia de la negociación en este nivel se aprecia mejor si se toma en cuenta que la Ley 18.566 establece el efecto erga omnes para los convenios colectivos que se negocian en el mismo: “El convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo” (artículo 16).

Nivel superior: Consejo Superior Tripartito

La Ley 18.566 define a este órgano colegiado por su cometido, como el “órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales”. Lo integran nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores (más un número igual de suplentes o alternos de cada parte).

Entre sus competencias destacamos:

- i. Asesorar preceptivamente al Poder Ejecutivo en caso de recursos administrativos dictados contra resoluciones referidas a diferencias ocasionadas por la ubicación de empresas en los grupos de actividad para la negociación tripartita, y considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas a los niveles de negociación tripartita y bipartita.

- ii. Estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales. Ello permite que aun cuando no se incluya expresamente la posibilidad de que se produzcan a nivel de ese órgano acuerdos colectivos, el mismo pueda llegar a participar como intermediario negociador tanto ante las organizaciones de cúpula como en las de nivel inferior.
- iii. Expedirse en forma previa al establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional y del que se determine para los sectores de actividad que no puedan fijarlo por procedimientos de negociación colectiva. A tales efectos, el Poder Ejecutivo deberá someter estas materias a consulta del Consejo con suficiente antelación.
- iv. Efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, designando, en su caso, las organizaciones negociadoras en cada ámbito.

c. Unidad de Información de Negociación Colectiva

Hasta el año 2016 inclusive, el único registro llevado a cabo en DINATRA en lo que respecta a Negociación Colectiva, consistía en el recuento de la cantidad de audiencias atendidas por grupo de actividad. En 2018, se presentó un proyecto para implementar un sistema de registro de la actividad de la División de Negociación Colectiva, tomando como marco conceptual las definiciones y lineamientos estadísticos avalados por la OIT.

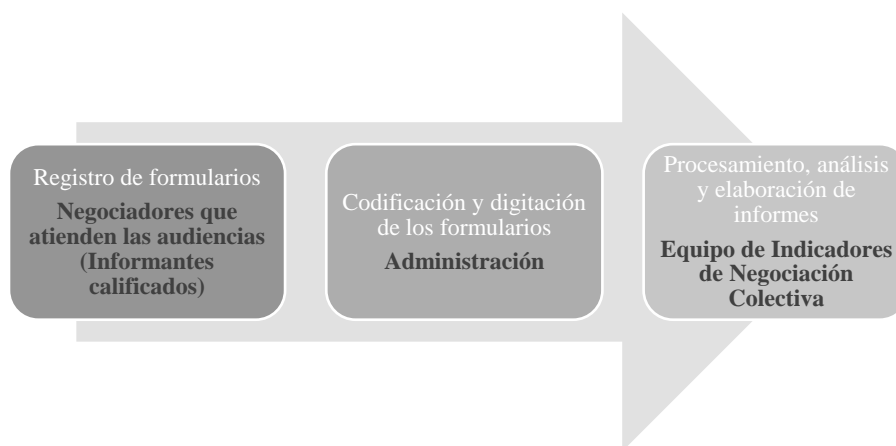
A partir de abril de 2019, se implementó una prueba piloto en los grupos de actividad número diez y trece, “Comercio en General” y “Transporte y almacenamiento” respectivamente, con objeto de testear algunas definiciones metodológicas, así como el funcionamiento del nuevo formulario que permitiría recabar información acerca de las instancias de negociación colectiva.

En junio del mismo año, se realizaron instancias de intercambio con la participación de todos los negociadores y el personal de administración y se lanzó el nuevo sistema de trabajo que involucró a todos los Grupos de Consejos de Salarios. Consistía en actualizar los registros administrativos de todas las unidades de negociación

llevadas a cabo desde el primero de enero de 2019, hasta la fecha, al nuevo formulario de registro y, comenzar a utilizar el mismo prospectivamente para cualquier negociación colectiva que se llevase a cabo a partir de ese momento. Posteriormente, durante el mes de octubre se decidió hacerlo también para las unidades de negociación realizadas en el mes de diciembre de 2018, puesto que el período de referencia para la Memoria Anual del MTSS, va desde el primero de diciembre hasta el 30 de noviembre del siguiente año.

El trabajo se desarrolló en los niveles ilustrados en la Figura 2, siendo la Unidad de Información de Negociación Colectiva, la responsable de supervisar todo el proceso. En el mes de diciembre de 2019, fue publicado el primer producto, titulado “Informe período Dic18-Nov19 para Memoria anual”.

Figura 2 Método de trabajo de la Unidad de Información de Negociación Colectiva.



Nota: Adaptado de “Presentación taller RRAA SIMEL”, Maite Ciarniello, 2022, Unidad de Información de Negociación Colectiva, MTSS.

Durante el transcurso del año 2020, se creó en el ámbito de la DINATRA, la Unidad de Información de Negociación Colectiva, con el objetivo de llevar a cabo el “relevamiento, registro de información, procesamiento, análisis y elaboración de informes e indicadores de la evolución de los conflictos colectivos” (Res. 085-020).

El objetivo general del Sistema de Indicadores de Negociación Colectiva es generar información estadística y sistemática de calidad, relativa al trabajo que se realiza en la División. Sus objetivos específicos son:

- i. Conocer cuáles son los principales motivos que generan la intervención de la División y en qué medida se respetan los mecanismos de prevención de conflictos acordados.

- ii. Brindar herramientas para una gestión más eficiente del Servicio: cantidad de audiencias por Grupo, sectores de actividad, zona del país, tiempos de duración, etc.
- iii. Desarrollar indicadores de resultados, en línea con los que se requieren de parte de OPP, para facilitar un análisis longitudinal del servicio que brinda la división.
- iv. Generar indicadores para Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral (SIMEL), OIT.

d. Desafíos identificados por la Unidad

- i. Mejorar el formulario de registro de audiencias de Negociación Colectiva y el formulario de registro de actuaciones del Consejo de Salarios entre rondas salariales.
- ii. Trabajar en aras de la migración a un formulario electrónico único que permita: facilitar la tarea del negociador, minimizar errores, optimizar recursos y obtener información en menor tiempo.
- iii. Lograr cobertura nacional: incluir en el registro de procesos de negociación colectiva las audiencias llevadas adelante en las oficinas del interior del país (DINACOIN).
- iv. Generar nuevos indicadores para el SIMEL, que puedan ser calculados y enviados de forma sistemática.
- v. Calcular los indicadores de conflictividad laboral requeridos por OIT para el año 2022.

e. Objetivos de la pasantía

Es en este contexto en el cual se inscribe la solicitud por parte de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, de pasantes de la Licenciatura en Sociología, con objeto de reforzar la dotación de personal de la Unidad, y así poder atender los desafíos planteados.

Objetivo general

El objetivo de la pasantía es culminar la formación teórica-metodológica de la Licenciatura en Sociología a partir de prácticas de desempeño preprofesional concretas

en la Unidad de Información de Negociación Colectiva – Unidad de Estadística, perteneciente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Objetivos específicos

- i. Analizar sistemas de información sobre negociación colectiva de otros países.
- ii. Sistematizar la información disponible sobre las modalidades de registro de los diferentes mecanismos de negociación colectiva.
- iii. Realizar recomendaciones de mejoras al diseño e implementación del sistema de relevamiento de datos.
- iv. Colaborar en el fortalecimiento del vínculo entre la Unidad de Información de Negociación Colectiva – Unidad de Estadística (MTSS) y la Licenciatura en Sociología, de la Facultad de Ciencias Sociales (UDELAR) mediante su trabajo como pasante.

f. Actividades realizadas

La estudiante se incorporó al trabajo habitual de la Unidad desarrollando tareas tales como: control, codificación y digitalización de los formularios en papel, procesamiento de datos, elaboración de informes, implementación de grupos de discusión y otras herramientas destinadas a concretar el proceso de migración al sistema digital, etc.

IV. *Productos resultantes de la actividad desplegada durante la pasantía*

a. *Objetivo I*

La generación de datos sobre conflictos laborales colectivos como parte de la agenda internacional, es un reto asumido principalmente por los organismos oficiales de estadística de cada país. Establecer comparaciones internacionales sobre la forma de generar dicha información es arriesgado debido a las diferencias en el ámbito en que se inscribe la conflictividad en cada país, a los métodos de recopilación de la información empleados, y a los objetivos que orientan la construcción del dato.

Las fuentes de información utilizadas para la elaboración de estadísticas se pueden dividir en tres grandes grupos: a) registros administrativos de procedimientos de negociación, b) publicaciones en medios de prensa, y c) encuestas empresariales. La elección de una fuente u otra responde a la definición que asume cada país respecto al fenómeno que quiere medir.

Por ejemplo, Chile basa sus mediciones en los registros administrativos de audiencias de negociación, que aparecen en el Sistema Informático de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. México utiliza registros administrativos provenientes del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, organismo que centraliza la información de las juntas de mediación locales y regionales. Tal utilización de datos secundarios pone sobre la mesa discusiones metodológicas referidas a la distancia que podría existir entre los objetivos de la estadística y los de quienes generaron los datos.

“Si bien a partir de las fuentes utilizadas no es posible determinar los niveles de recursos asignados para la elaboración de cada una de las estadísticas nacionales, este aspecto no es menor en cuanto a garantizar prácticas coherentes de recolección, dado que la calidad de la estadística depende de los recursos económicos, de personal y materiales puestos a disposición de la misma.” (Montenegro y Rocca, 2018)

Argentina, Australia, Estados Unidos y el Reino Unido son algunas de las naciones cuya fuente de información son los medios de prensa. En Argentina, por ejemplo, se encuestan medios de comunicación nacional, regional, local y especializados, que en conjunto reportan información de todo el país, teniendo en cuenta la diversidad que se da entre y al interior de las provincias. Elaboran sus datos en base a los lineamientos teórico metodológicos indicados por el área especializada en la temática.

En lo que respecta a Australia, Estados Unidos y Reino Unido, con objeto de perfeccionar la información obtenida a través de los medios de comunicación, en una fase posterior, utilizan como herramientas adicionales cuestionarios enviados por correo electrónico, correspondencia, y consultas telefónicas.

Dentro de los países que elaboran sus registros en base a encuestas a empresas, se puede distinguir entre aquellos en que los formularios deben ser llenados por el empleador por obligación legal, como es el caso de Alemania y Francia, de aquellos como España que aplican la encuesta a través de las oficinas de empleo locales. En ambos casos, autores advierten de la posibilidad de generación de sesgos relacionados a la falta de criterios uniformes de recolección de datos en cada jurisdicción, discrepancias entre las definiciones adoptadas por quienes desarrollan los datos y quienes los recolectan, subregistros o falta de respuestas (Dribbusch y Vandaele, 2016).

Se observa que existen diversas formas de abordar y conceptualizar el análisis de los conflictos colectivos del trabajo. La OIT entiende que es necesario encontrar el punto en el cual teniéndose en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas, se logra la comparabilidad entre países. Define la unidad de análisis de las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos de trabajo como:

“Un conflicto de trabajo o conflicto laboral es una situación de desacuerdo referente a una cuestión o a un conjunto de cuestiones con relación a la cual o a las cuales existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, o acerca de la cual o de las cuales los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores”.
(OIT, 1993)

Dentro de este marco sostiene que cada país debería proponerse elaborar un programa de estadísticas de huelgas y cierres patronales que impliquen la interrupción del trabajo, así como también de otras acciones causadas por conflictos laborales que no impliquen interrupción del trabajo.

Pese a las recomendaciones internacionales expuestas, no todos los países elaboran sus estadísticas adoptando dichos criterios. La mayor parte de los mismos utiliza marcos conceptuales más restrictivos, según los cuales limitan el análisis de la conflictividad a aquellos conflictos que implican interrupción del trabajo, como es el caso de Australia y Reino Unido. Ambos países no incluyen dentro de sus estadísticas medidas

como “trabajo a reglamento” por ejemplo, en tanto las consideran acciones sin paro de actividades. Argentina, por otra parte, es uno de los países que adopta una definición de conflicto laboral más amplia y ajustada a las recomendaciones de la OIT, incluyendo acciones tales como manifestaciones, cortes, ocupaciones, y bloqueos, que no implican necesariamente la interrupción de la labor.

Dentro del mismo orden de ideas, OIT (1993) plantea que los programas de estadísticas deberían abarcar al país en su conjunto, a todas las ramas de actividad económica, y a todos los sectores de la economía. Nuevamente, no todos los países siguen tales recomendaciones. Se observa que, en la totalidad de los países, se considera a los trabajadores en relación de dependencia, excluyendo de las estadísticas a quienes tienen la calidad de autónomos. Además, en algunos países, como es el caso de Francia, Alemania y Chile, no se toman en consideración los conflictos acaecidos en el ámbito público, limitándose únicamente al sector privado.

Paralelamente en Chile, España y Francia se generan exclusiones a partir de definiciones normativas, en tanto solo se reflejan en las estadísticas las huelgas que se ajustan a la definición legal de huelga presente en el país. En el mismo sentido, en países como México y Chile que realizan sus estadísticas en el marco de los procesos de negociación colectiva, se contempla únicamente aquellos conflictos que se desarrollan dentro del mecanismo normativo, y que por consecuencia involucran únicamente trabajadores registrados.

Continuando la línea de recomendaciones de la OIT, sugieren que en caso de ser preciso fijar un límite inferior respecto a la magnitud necesaria del accionar provocado por los conflictos laborales para ser incluido en el relevamiento (por ejemplo, referido al número de trabajadores implicados o a la duración del accionar), este debería ser el mínimo posible.

La implementación de un umbral inferior para el registro, varía en función de los países. En Chile o México, no existe tal límite, registrándose todos los conflictos que se desarrollen dentro del ámbito de la negociación colectiva. Argentina y Francia definen un mínimo de dos trabajadores implicados en el accionar para considerarlo colectivo, mientras que España registra únicamente las medidas cuya extensión en el tiempo superen un día. Países como Alemania y Reino Unido establecen ambas modalidades de límites,

relevando información de conflictos que cuenten con más de diez trabajadores implicados, y en los cuales la interrupción de actividades sea de al menos 24 horas.

La OIT sugiere tratar como una sola Unidad a los conflictos laborales en los que se trate de:

- i. actos derivados de conflictos laborales, cometidos por trabajadores de una empresa o por un grupo de trabajadores independientes durante un mismo período;
- ii. actos derivados de un mismo conflicto laboral y realizados simultáneamente por trabajadores de más de una empresa o por grupos independientes de trabajadores;
- iii. actos de los trabajadores de una empresa o de un grupo de trabajadores independientes en diferentes momentos derivados de un mismo conflicto laboral, siempre que el intervalo entre tales actos no exceda de dos meses;
- iv. hechos desencadenados por un mismo conflicto laboral y realizados en diferentes momentos por trabajadores de distintas empresas o por diferentes grupos independientes de trabajadores, siempre que el intervalo entre tales actos no exceda de dos meses.

Argentina y Australia generan sus estadísticas en concordancia con los criterios señalados, “se considera finalizado un conflicto de trabajo o se establece el inicio de un nuevo conflicto cuando transcurre un plazo mayor a dos meses entre dos acciones conflictivas; cambian los actores involucrados y/o se modifica el tipo de reclamo” (Montenegro y Rocca, 2018).

En aquellos países en los cuales las estadísticas son realizadas a partir de los registros administrativos de los mecanismos de negociación colectiva, la delimitación del conflicto laboral se encuentra condicionada a la extensión temporal de los procesos de negociación, como es el caso de México y Chile. Mientras tanto, en los países que miden la conflictividad mediante encuestas a los establecimientos, como es el caso de Alemania y Francia, en las cuales se les consulta si hubo al menos un conflicto en el último año; no son atendidos los requisitos planteados de delimitación de una unidad de conflicto.

Al momento de determinar la duración del accionar colectivo, muchos son los países que generan un indicador de días de trabajo perdidos, que combina en su cálculo las jornadas no trabajadas por la cantidad de trabajadores involucrados en el accionar.

Chile es un ejemplo de ello con su indicador “costo días-persona”. México, por otra parte, además de medir el impacto de la suspensión de la jornada de trabajo en la actividad económica, construye indicadores como “duración media de la huelga” y “promedio de días efectivos no laborados por huelga”, cuya finalidad es medir la efectividad de los procesos de negociación colectiva en la resolución de los conflictos laborales.

En lo que respecta al tamaño de la unidad de conflicto, algunos países como Australia, Alemania, Reino Unido y Francia contabilizan a todos los trabajadores de empresas donde se produjeron interrupciones laborales, ya sea que estuvieran directa o indirectamente implicados en el conflicto. Mientras tanto en Argentina y España, solo se incluye a las personas directamente relacionadas con el conflicto, y en Chile y México el tamaño es calculado en función del número de trabajadores incluidos en la negociación colectiva. En España, además, se realiza de forma complementaria, un conteo de lugares de trabajo convocados a realizar medidas de conflicto y un conteo del número de centros que se adhieren a la convocatoria.

La OIT (1993) definió siete variables básicas, sobre las cuales considera necesario recoger datos, procesarlos y publicar información periódicamente:

- i. Número de huelgas y de cierres patronales
- ii. Número de trabajadores implicados en huelgas o cierres patronales.
- iii. Duración de las huelgas y los cierres patronales.
- iv. Tiempo que dejaron de trabajar los trabajadores implicados en las huelgas y los cierres patronales.
- v. Otras características importantes de los conflictos de trabajo.
- vi. Número de establecimientos implicados.
- vii. Número de otras acciones causadas por conflictos de trabajo.

En Uruguay se recaba y envía información a la OIT sobre conflictos laborales colectivos con anterioridad a la creación de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, en 2019. El Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad Católica del Uruguay (UCU), desde 1995, elabora mensualmente el “Índice de Conflictividad Laboral” (ICL). La construcción y seguimiento del ICL se generó justamente, según indican en su sitio web, debido a que no existían en el país estadísticas de similares características (UCU - Departamento de Estudios Organizacionales, s/f).

“Muchas veces se ha mencionado que no es un buen indicador ya que una gran cantidad de conflictos se evitan con relaciones laborales maduras y resultados positivos para todas las partes. Y estamos de acuerdo con esa visión (...) siguiendo las estadísticas internacionales en la materia, el Instituto resolvió analizar los conflictos laborales que involucran a trabajadores dependientes e implican interrupción de actividades elaborando a partir de ello un conjunto de indicadores”. (UCU - Departamento de Estudios Organizacionales, s/f).

A partir de la lectura del apartado metodológico del “índice de conflictividad”, se puede advertir que cuándo refieren a las “estadísticas nacionales en la materia”, hacen alusión a la “Decimocuarta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre-noviembre de 1987)”, y no a la “Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993)”, vigente en la materia.

En consecuencia, limitan el análisis de conflictividad laboral, a aquellos conflictos que involucran trabajadores en relación de dependencia y que implican interrupción de la jornada de trabajo.

“Conviene advertir que un conflicto no siempre conduce a acciones como una huelga. Sin embargo, como advierte la OIT, se dispone de muy poca o ninguna información oficial sobre las categorías de acción que no conducen a una interrupción completa de trabajo. Su medición plantearía muchos problemas en materia de definición y metodología y tendría probablemente que llevarse a cabo de forma más apropiada dentro del marco de una encuesta sobre la utilización de las horas de trabajo; por lo tanto, las estadísticas de conflictividad se circunscriben a las huelgas o cierres patronales”. (OIT, 1987).

En lo que respecta a la delimitación de la unidad de análisis, también difieren de los lineamientos actuales de la OIT, en tanto consideran en todos los casos, desde el inicio del conflicto laboral, hasta su resolución definitiva, una única unidad de análisis, sin importar que, durante el transcurso de dicho lapso, hubiesen sufrido transformaciones los motivos que generaron el conflicto, los actores involucrados, o hubiese transcurrido un plazo de inactividad mayor a dos meses.

La información utilizada surge de fuentes exógenas y propias a la organización. El número de trabajadores en relación de dependencia desagregados por sector público o privado, rama de actividad (siguiendo el código CIU) y localización geográfica (Montevideo o Interior) es calculado a partir de información de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística. El número de días normalmente trabajados por mes y por año es calculado considerando el régimen de trabajo que aplican las distintas actividades, en base a la información de los convenios colectivos por rama de actividad.

Se confecciona un listado mensual de conflictos a partir de información de medios de prensa y de informantes calificados (empresarios y sindicalistas). A partir del listado se realizan encuestas a las partes involucradas en cada uno de los conflictos.

El formulario incluye: tipo y nombre del entrevistado, descripción del conflicto, situación del mismo (activo, inactivo o finalizado), fecha de inicio y finalización, partes involucradas (tipo y nombre de organización sindical y tipo y nombre de empresas o grupos de empresas), trabajadores potencialmente involucrados, cobertura geográfica, sector de actividad, acciones tomadas por los trabajadores (tipo de acción, duración de la medida y grado de adhesión), causas del conflicto, hechos que definen el fin del conflicto, mecanismos que llevan a su finalización.

Se relevan los conflictos a nivel nacional para todas las ramas y sectores de actividad, cualquiera sea el tamaño de la empresa y el tipo de organización de trabajadores o empresarios involucrados. Se recaba información de las causas, el desarrollo y el desenlace de los conflictos, recogiendo una serie de datos primarios que combinados con fuentes de información secundaria permiten elaborar el “Índice de Conflictividad Laboral”.

Se define como la relación entre las jornadas no trabajadas en un período como consecuencia del conflicto, y las jornadas potencialmente trabajables en dicho período. Para la construcción del “Índice de Conflictividad Laboral” se elaboran y estudian las variables “número de conflictos”, “número de trabajadores involucrados en los conflictos” y “jornadas de trabajo perdidas por conflicto”.

Puede desagregarse por ramas de actividad, sector público o privado, región geográfica (Montevideo o Interior) o por estratos definidos a partir del cruce de dichas variables.

b. Objetivo II

Con anterioridad se detallaron las diferentes modalidades que puede tomar la negociación colectiva en Uruguay. A continuación, se presentarán los mecanismos de registro existentes para cada una de ellas.

Tal como se señaló anteriormente, el Sistema de Negociación Colectiva uruguayo se organiza en tres niveles, conformando una pirámide, en cuya cúspide se sitúa el Consejo Superior Tripartito conformado por delegados del Poder Ejecutivo, y de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. El registro de dichas instancias escapa a la División de Negociación Colectiva del MTSS, que en consecuencia no lleva a cabo ningún mecanismo de registro, que difiera de la publicación por parte del MTSS de las Actas del Consejo Superior Tripartito, en su sitio web.

Las rondas de los Consejos de Salarios se sitúan en el nivel intermedio de la pirámide, y suelen acaecer en las oficinas de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA) contando con la intervención de representantes del Poder Ejecutivo, empresarios y trabajadores pertenecientes al grupo de actividad o empresas involucradas. Los resultados de dichas rondas son registrados en actas, que son posteriormente publicadas en la página oficial del MTSS, en el apartado destinado a Consejos de Salarios y Negociación Colectiva.

Si bien las instancias de Consejos de Salarios forman parte del universo de actuación de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, el registro de las mismas es llevado a cabo por parte de la Unidad de Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social. La Unidad pertenece a la Dirección General de Secretaría del MTSS, y se encuentra conformada por un equipo multidisciplinario de profesionales y técnicos, cuyo principal cometido es la coordinación de los diferentes sistemas de información del MTSS, para su utilización por parte de las autoridades y demás integrantes de la sociedad.

En la Unidad, se lleva a cabo un registro estandarizado de las cláusulas no salariales estipuladas en las actas firmadas en ronda de Consejos de Salarios. A partir del registro administrativo se ingresa a una plataforma web diseñada para dicho cometido datos de identificación de la ronda, actores involucrados, aspectos referidos a la negociación, los ajustes, categorías y laudos resultantes, así como las cláusulas no salariales presentes. De esta forma se crea una base de datos a partir de la cual la Unidad

de Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social analiza la ronda con objeto de calcular indicadores y realizar informes.

Desde la primera ronda acaecida en 2005 hasta la quinta ronda finalizada en 2016, el registro era realizado en una planilla Excel, en la cual se priorizaba recabar las cláusulas no salariales más relevantes y reiteradas en las actas de consejos de salarios. Actualmente se cuenta con un listado de dichas cláusulas incluido en la plataforma, que se encuentra en constante revisión.

Figura 3.
Registro de cláusulas no salariales. Carga de datos en la plataforma “Laudos”.

Cláusula	Incluye	Monto \$, % o máximo	Unidad
Salvaguarda Cláusula General	No		
Reunión del grupo si la inflación supera un porcentaje determinado	Si	8.5	%
Mecanismo automático de corrección por aceleración inflacionaria (Castillo)	Si	12	%
Relativa a la evolución del PIB	No		
Relativa a un indicador sectorial	No		
Salida / Descuelgue	No		

Nota: Adaptado de “Proyecto LMIS.Stat. Indicadores del mercado laboral con fuente en los registros administrativos”, 2022, Unidad de Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social, MTSS.

La negociación entre sindicatos de rama, actividad o profesión y una o varias organizaciones profesionales de empleadores del sector involucrado, da lugar a lo que se conoce como negociación “entre rondas”, modalidad de negociación colectiva que comparte junto a los Consejos de Salarios la parte central de la pirámide.

Como indica la Figura 4, la Unidad de Información de Negociación Colectiva es la entidad responsable de llevar registro de dichas unidades de negociación. Los mismos son realizados mediante la aplicación de un formulario de registro administrativo (Figura 5), en formato papel, diseñado, testeado e implementado por la unidad a partir del mes de octubre de 2020. Los negociadores, representantes del MTSS con actuación en el sector, son los encargados de completar el formulario en su carácter de informantes calificados.

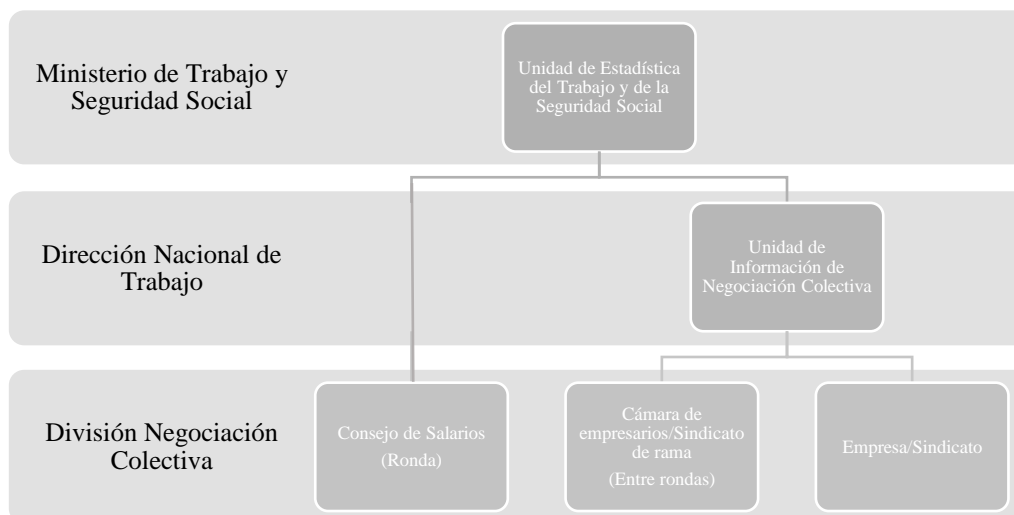
El diseño del formulario fue realizado sobre la base de un registro administrativo preexistente, con el cual los negociadores ya se encontraban familiarizados al respecto de su utilización (a pesar de que el mismo había caído en desuso), lo cual constituyó una limitante en lo referido al número y tipos de preguntas a incluir.

La concepción del negociador como informante calificado alude no solo a la formación profesional de los mismos que los llevó a desempeñarse como tales, sino

también al conocimiento adquirido en su desempeño del rol, que les permite discernir e identificar el entramado tras una unidad de negociación, otorgándoles autoridad al momento de señalar, a modo de ejemplo, el motivo de la misma, más allá del indicado por las partes.

No obstante, a pesar de su experticia en el área de su desempeño, la mayor parte de los negociadores carecen de conocimientos metodológicos afines al relevamiento de información con fines estadísticos. Es por ello que la valoración e importancia que se le otorga al formulario de registro desde la Unidad de Información de Negociación Colectiva, no siempre alcanza a ser comprendida por parte de los negociadores, lo cual redundaría en fallas, carencias o incompletitudes en el relleno de los mismos.

Figura 4.
Universo de actuación de la Unidad de Información de Negociación Colectiva.



Nota: Adaptado de “Presentación taller RRAA SIMEL”, Maite Ciarniello, 2022, Unidad de Información de Negociación Colectiva, MTSS.

El formulario se compone de tres bloques de información: “I. Información previa”, “II. Agenda” y “III. Finalización de la unidad de negociación de consejo de salarios”. La razón tras la separación en bloques radica en que el formulario ha de acompañar el proceso de negociación entre rondas, desde la apertura de la unidad de negociación hasta la finalización de la misma.

Según la Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993), los elementos que definen una unidad de negociación son los motivos, actores involucrados y temporalidad. En tanto el o los motivos que llevaron a la apertura de la negociación entre rondas continúen siendo los mismos, y la brecha temporal entre una

reunión y otra no sea mayor a dos meses, continúa tratándose de la misma unidad de negociación, y por ende ha de continuarse utilizándose el mismo formulario de registro

El bloque “I. Información previa” debe de ser completado durante el trascurso de la primera reunión, al igual que la primera parte del bloque “II. Agenda”. Las filas siguientes de la tabla que este último contiene, han de completarse en tanto se produzcan más reuniones dentro de la misma unidad de negociación.

El bloque “III. Finalización de la unidad de negociación de consejo de salarios”, ha de ser completado una vez se haya resuelto dar por finalizada la unidad de negociación.

Una vez finalizado el registro, se debe entregar el formulario al área administrativa del Edificio de los Consejos de Salarios, donde será numerado, codificado e ingresado a la base de datos por parte del personal administrativo, mediante la utilización de la aplicación de software libre para el análisis de datos, PSPP.

La base de la pirámide de modalidades de negociación colectiva es ocupada por la negociación bipartita y tripartita entre las partes de la negociación laboral. Como se señaló anteriormente, la primera puede desarrollarse a la interna de las empresas, en cuyo caso resulta impracticable implementar cualquier tipo de registro por parte del MTSS; y la segunda en el ámbito de la DINATRA, con la intervención de representantes del MTSS. En esta última instancia, es la Unidad de Información de Negociación colectiva la entidad encargada de llevar los registros administrativos referidos a las unidades de negociación.

Realiza dicho cometido mediante la aplicación de un formulario de registro administrativo (Figura 6) en formato papel, de similares características al formulario “Registro de reuniones de Consejos de Salarios entre rondas” visto anteriormente. Esto

Figura 5. Formulario "Registro de reuniones de Consejos de Salarios entre rondas".

Registro de reuniones de
CONSEJO DE SALARIOS
ENTRE RONDAS

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO
DIVISIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. INFORMACIÓN PREVIA

2. Grupo (Subgrupo y Mesa o capítulo si corresponde) de CS: _____
2b. (Sólo Públicos) Ámbito de Negociación: _____ N/C _____
2c. (Sólo Públicos) Tipo de Organismo : _____ N/C _____
3. Referente/s: _____

4. En el sector de actividad existe:

1. Acuerdo tripartito CS	2. Votación de CS	3. Decreto del Poder Ejecutivo	4. Otros (aclarar)

5. En el sector de actividad existe cláusula de paz y/o mecanismo de prevención de conflictos?

1. Cláusula de paz	2. Mec. de prev. de conflictos	3. Ambos	N/C

6 y 7. Quién solicita la reunión:

1. Delegación sindical (registrar el nombre)	2. Delegación empresarial (registrar el nombre)	3. Poder Ejecutivo (marque con una X)

8. Cuál es el tema a tratar o el motivo de la reunión? (hecho generador)

8b. Esta reunión estaba establecida en el acuerdo de CS?
1. Si _____ 2. No _____

1. Núm. de Formulario: _____ (uso estadístico)

II. AGENDA

9. Fecha de solicitud de reunión: ____/____/____
10. Cantidad total de reuniones

Fecha de reuniones	Hora	Observaciones

Fecha de finalización de la negociación: ____/____/____

III. FINALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN DE CONSEJO DE SALARIOS

12. Se llegó a algún acuerdo sobre el motivo (p.8) por el cual se reunió el CS?
1. Si, total _____ 3. Si, parcial _____ 2. No _____
13. Se firmó un acta? 1. Si _____ 2. No _____
14. Si se llegó a algún acuerdo, pero no se firmó acta, describa brevemente el acuerdo alcanzado: _____
_____ N/C _____

15. Se resolvió trasladar el tratamiento de algún tema a otro ámbito fuera de la DINATRA? 1. Si _____ 2. No _____
16. En caso de "Si", a qué ámbitos? _____ N/C _____


17. Codificador: _____

Nota: Adaptado de Unidad de Información de Negociación Colectiva.

se debe a que ambos formularios fueron diseñados tomando como punto de partida el mismo registro administrativo preexistente. Se titula “Registro de negociación colectiva”, y fue desarrollado, testado e iniciada su implementación en los meses de mayo y junio de 2019. Nuevamente, son los negociadores en su carácter de informantes calificados los encargados de la aplicación del formulario de registro en cada instancia de negociación.

Se conforma por cuatro bloques de información a completar: “I. Información previa”, “II. Información general”, “III. Agenda” y “IV. Finalización de la unidad de negociación”. Una vez más, la razón tras la separación en bloques se origina en que el formulario consiste en un registro administrativo gubernamental cuya unidad de análisis son las unidades de negociación; que tal cómo hemos visto, pueden perdurar en el tiempo más allá de la primera prórroga o reunión.

Figura 6.
Formulario “Registro de Negociación Colectiva”

 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social REGISTRO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Uso administrativo: TOMO _____ N° _____ 1. Núm. de Formulario: _____ (uso estadístico)					
I. INFORMACIÓN PREVIA					
2. Grupo que atendió audiencia: _____ Referente/s: _____					
3. Nombre del Organismo/empresa y/o razón social: _____					
4. RUT: _____		5. Fecha de solicitud de audiencia: ____/____/____			
Tel/emai: _____ 6 y 7. Quién solicita la mediación: _____					
1. Sindicato de Base (registrar el nombre)	2. Sindicato de rama (registrar el nombre)	3. Empresa (marque con una X)	4. Cámara empresarial (registrar el nombre)	5. Ambas partes (registrar nombres)	6. MISS (marque con una X)
8. Motivo (hecho generador) de la Unidad de Negociación: _____					
9. Al momento de solicitud de la audiencia, se estaban desarrollando medidas de conflicto por alguna de las partes? 1.Si _____ 2.No _____					
En caso de “Si”, 10. por parte de quién?, _____ N/C _____					
11. ¿cuáles?, _____ N/C _____					
12. Aclarar la duración de las medidas: _____ N/C _____					
13. En el sector de actividad existe convenio de rama o resolución de Consejo de Salarios con mecanismo de prevención de conflictos? 1.Si _____ 2.No _____					
14. En la empresa / organismo existe convenio bipartito con mecanismo de prevención de conflictos? 1.Si _____ 2.No _____					
15. Se respetó el referido (p.13 y/o p. 14) mecanismo de prevención de conflictos? 1.Si _____ 2.No _____ N/C _____					
16. Fecha 1ª audiencia (inicio de la negociación): ____/____/____ Hora: _____					
II. INFORMACIÓN GENERAL					
17. Departamento: _____					
Consejo de salarios: 18. Grupo: _____ 19. Subgrupo: _____ N/C _____ 20. Capítulo: _____ N/C _____					
21. Rama de actividad!: _____ N/C _____					
22. (Sólo Públicos)Ámbito de Negociación : _____ N/C _____					
23. (Sólo Públicos)Tipo de Organismo : _____ N/C _____					
24. Cantidad de trabajadores de la empresa / organismo:					
Entre 1 y 5	Entre 6 y 49	Entre 50 y 300	301 y más		
1 Detallar la actividad de la empresa para su posterior codificación de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme.					
III. AGENDA					
Fecha de Prórroga	Hora	Observaciones			
En “Observaciones” colocar S (suspendida), M (pasar a multas)					
25. Cantidad total de audiencias realizadas: _____					
IV. FINALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN					
26. Mediación realizada por: 1.DINATRA () 2.Consejo() 3.Ambos()					
27. Fecha de finalización de la negociación: ____/____/____					
28. Se llegó a acuerdo sobre el motivo (p.8) por el cual se solicitó la audiencia? 1.Si, total _____ 3.Si, parcial _____ 2.No _____					
29. Se firmó un acta? 1.Si _____ 2.No _____					
30. Si se llegó a acuerdo, pero no se firmó acta, describa brevemente el acuerdo alcanzado: _____ N/C _____					
31. Se resolvió continuar el tratamiento del tema en el ámbito bipartito? 1.Si _____ 2.No _____					
32. Se resolvió trasladar el tratamiento de algunos temas a otros ámbitos fuera de la DINATRA? 1.Si _____ 2.No _____					
33. En caso de “Si”, a qué ámbitos? _____ N/C _____					
34. Durante el transcurso de la negociación, alguna de las partes tomó medidas? 1.Si _____ 2.No _____					
35. En caso de “Si”, quién? _____ N/C _____					
36. Detalle qué medidas y la duración de las mismas: _____ N/C _____					
37. Estas medidas, incumplieron el mecanismo de prevención de conflictos mencionado en las preguntas p.13 y/o p.14? 1.Si _____ 2.No _____ N/C _____					
38. Codificador: _____					

Nota: Adaptado de Unidad de Información de Negociación Colectiva.

Los grupos de preguntas “I. Información previa” e “II. Información general” deben ser completados por el negociador durante el transcurso de la primera audiencia. El bloque “III. Agenda” debe ser llenado a partir de la observancia de una prórroga o

segunda reunión, utilizando una fila del cuadro para cada audiencia. La sección “IV. Finalización de la unidad de negociación”, tal como su nombre lo indica, debe completarse una vez se ha resuelto dar por culminado el proceso de negociación.

Finalizado el registro por parte del negociador, el formulario deberá ser entregado al personal administrativo, para su posterior numeración, codificación, y digitación en la base de datos. Una vez finalizado dicho proceso, los formularios serán archivados en biblioratos clasificados de acuerdo al grupo de actividad.

Del mismo modo en que se desarrollan instancias de negociación tripartita en el ámbito de la DINATRA, en el Edificio de los Consejos de Salarios, en el interior del país son realizadas en la Dirección Nacional de Coordinación en el Interior (DINACOIN). Es la unidad responsable de la ejecución, coordinación y contralor de las políticas, planes y programas formulados por las restantes Unidades Ejecutoras del MTSS (entre ellas DINATRA), en las treinta y nueve dependencias ubicadas en el interior del país.

Las instancias de negociación colectiva tripartita llevadas a cabo en dichas oficinas también son objeto de registro administrativo, mediante la aplicación de un formulario en formato PDF editable titulado “Ficha de Negociación Colectiva” (Figura 7), por parte del personal administrativo de la dependencia.

Figura 7.
Formulario “Ficha de Negociación Colectiva”

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social		Ficha de Negociación Colectiva (OBLIGATORIO completar TODOS los campos)	
Negociación Colectiva N° (1)			
Oficina Receptora de Solicitud (2)		Fecha (3)	
Solicitante (4)		SIGLA/NOMBRE	Teléfono
Sindicato / Organización de trabajadores			
Organización de Empleadores – Empresa o Grupo de Empresas			
Otros			
TEMA PLANTEADO (5):			
Cantidad de trabajadores afectados (6)	Conflicto con detección de tareas (7)	Cantidad total de trabajadores (8)	
Nombre del citado (9)		Teléfono – Fax	
Dirección		Mail	
1ª citación (10)	Fecha	Hora	Oficina (11)
Firma del Solicitante (12)		Documento (13)	Teléfono (14)
Firma funcionario Receptor (15)		N° Func (16)	
Prórroga (17)	Fecha	Hora	Observaciones
Nueva Citación (18)	Fecha	Hora	Observaciones
DATOS PARA USO INTERNO			
N° PTU (19)		N° BPS (20)	
		RUT (21)	
Departamento (22)	Selección	Localidad /Paraje (23)	
Grupo de actividad (24)	Subgrupo (25)	Rama (26)	
Inicio Negociación (27)		Fin Negociación (28)	
RESULTADO NEGOCIACIÓN (29)			
Acuerdo	Sin acuerdo	Pase a DINATRA	Archivo

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social		Ficha de Negociación Colectiva (OBLIGATORIO completar TODOS los campos)	
Referencias para el llenado del formulario (1) N° de instancia de Negociación Colectiva para su ordenamiento en el proceso de archivo (2) Oficina donde se realiza la recepción de la Solicitud de Audiencia (3) Fecha en que se solicita la Audiencia (4) Indicar Sigla o Nombre del Solicitante y teléfono de contacto en la fila que corresponda según sea Sindicato/Organización de Trabajadores, Organización de Empleadores Empresas o Grupo de Empresas u Otros. (5) Describir el tema a tratar planteado por el solicitante (6) Número de trabajadores afectados al tema a tratar (7) Indicar SI en caso de que haya conflicto con detención de tareas, NO en caso contrario (8) Número de trabajadores totales de la Empresa o Grupo de Empresas (9) Nombre del Citado: Nombres y Apellidos de la persona en caso de ser Persona Física o Nombre de la Empresa si se trata de una Sociedad Anónima, Sociedad de Responsabilidad Limitada así como cualquier otro tipo de naturaleza jurídica. Nombre del Sindicato u Organización de Trabajadores. Incluir información del citado para poder cursar la citación: Dirección, Teléfono-fax y correo electrónico en el campo correspondiente (10) Fecha y Hora que se fijó para la audiencia en formato dd/mm/aaaa y HH:MM respectivamente (11) Deberá anotarse específicamente en qué Oficina se realizará la Audiencia (Ya que un Sindicato u Organización de Trabajadores o Una Empresa u Organización de Empleadores pueden solicitar audiencia en una Oficina y por jurisdicción corresponde a otra donde efectivamente se realizara la audiencia) (12) Firma del solicitante de la audiencia (13) Documento de identidad del solicitante de la audiencia (14) Teléfono del solicitante para ser ubicado en caso de necesidad (15) Firma del funcionario receptor de la solicitud (16) N° de funcionamiento receptor de la solicitud (17) En caso de solicitarse Prórroga o Nueva Citación, marcar con una X según corresponda e incluir la fecha y hora de la Audiencia y, en Observaciones, indicar el código que corresponda teniendo en cuenta las siguientes causales: - S (Suspendido) en caso que se suspenda la audiencia - M (Pasar a Multa) en caso que se constate en el proceso incomparecencia del citado - C (Citár por Correo) cuando corresponde envío Nueva Citación - CM (Citár por Correo) / (Pasa a Multa) – Opción válida únicamente para los casos en que se constate en el proceso la incomparecencia del citado y corresponda Multa (18) Igual que (17) en caso de nueva prórroga o Nueva citación (19) Número de Planilla de Trabajo Unificada, que posea la parte citada a la audiencia. (20) Número de Registro en BPS que posea la parte citada a la audiencia. (21) Número de registro en DGI que posea la parte citada a la audiencia. (22) Departamento donde se encuentra ubicado el citado. (23) Localidad /Paraje donde se encuentra ubicado el citado. (24) Indicar Grupo de actividad de la Empresa. (25) Indicar Subgrupo de Actividad de la Empresa. (26) Rama de actividad de la parte citada: Industria-Comercio-Servicio-Rural (27) Fecha que se fija para la Primera Audiencia donde en realidad comienza la Negociación. (28) Fecha en que finaliza el proceso de negociación en la Oficina (29) Marcar con una X según corresponda al Resultado de la Negociación u Archivo en caso de corresponder el mismo			

Nota: Adaptado de Unidad de Información de Negociación Colectiva.

El formulario fue diseñado por parte de DINACOIN, con objetivos particulares y concretos, y es dicha unidad quién maneja la información en ellos contenida, no teniendo acceso a la misma la Unidad de Información de Negociación Colectiva. De hecho, la unidad no tuvo conocimiento de la existencia del citado registro hasta el mes de septiembre de 2022, mes en el cual se realizó una reunión entre integrantes de DINATRA y DINACOIN con objeto de mejorar la gestión conjunta de ambas direcciones, y generar una interacción periódica y fluida en lo que respecta a las instancias de negociación colectiva.

Finalmente, resta mencionar la última locación en la cual se desarrollan instancias de negociación tripartita con intervención de representantes del MTSS, la planta de UPM Kymmene Corporation, UPM 2 o UPM Paso de los Toros, ubicada en la localidad Pueblo Centenario, Durazno. En dicha planta un negociador del MTSS desempeña su labor que consiste en intervenir en cualquier instancia de negociación que surja a petición de cualquiera de las partes: trabajadores de UPM, representantes de UPM o trabajadores o representantes de empresas con las cuales trabaje UPM.

Cabe señalar que no existen registros administrativos que guarden información sobre dichas instancias.

c. Objetivo III

La mejora de los mecanismos de relevamiento de información de las audiencias de Negociación Colectiva y de las actuaciones del Consejo de Salarios entre rondas salariales, constituía una meta de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, con anterioridad a la realización de la pasantía. La carga de trabajo y la escasez de personal, obstaculizaron la dedicación a dicho cometido.

La solicitud de pasantes de la Licenciatura en Sociología a la Facultad de Ciencias Sociales, fue motivada (entre otras razones), por el deseo de avanzar proyectos que se encontraban en curso, tales como el registro de las diferentes modalidades de negociación colectiva, con objeto de generar información sobre conflictividad laboral. El foco estuvo puesto, desde el inicio de la pasantía, hasta su finalización, en la mejora de los mecanismos de relevamiento de datos.

A continuación, se expondrá el trabajo llevado a cabo en torno a dicho objetivo.

Con la intención de entender el contexto en el cual desarrolla su trabajo la Unidad de Información de Negociación Colectiva, durante las primeras semanas de desempeño del pasante, se llevaron a cabo una serie de actividades específicas.

En primer lugar, tras situar a la unidad en el organigrama institucional del MTSS, se procedió a dar lectura a documentos que versaban sobre la creación de la unidad, cuáles eran los objetivos que perseguía, en que marco normativo se inscribía, y que productos había elaborado desde su creación.

Estos últimos consistían en memorias anuales elaboradas en el mes de diciembre de cada año, en las cuales se presenta de forma sintética la labor realizada por la unidad respecto a las unidades de Negociación Tripartita y Negociación por Sector de Actividad o Cadenas Productivas, llevadas a cabo en el Edificio de los Consejos de Salarios, entre los meses de diciembre (del año anterior) y noviembre (del corriente año). Son realizadas con el propósito de ser presentadas ante las autoridades del MTSS, quienes se encargan de incluir la información que consideren pertinente en la memoria anual del organismo.

En tanto la memoria anual constituye el principal producto elaborado por la Unidad de Información de Negociación Colectiva, signa la temporalidad de los procesos de relevamiento de información, convirtiendo el período noviembre-diciembre en el flujo temporal habitual de la unidad.

En segundo lugar, en el transcurso de las primeras dos semanas de realización de la pasantía, a solicitud de la referente, y con el debido consentimiento de las partes involucradas, se ingresó a audiencias de negociación colectiva tripartita, a fin de realizar observación. El propósito fue comprender la lógica de funcionamiento de las unidades de negociación, y como se inscribe en dicho contexto la aplicación del formulario de registro administrativo.

Finalmente, como tercer mecanismo de inducción laboral, y también como forma de ayudar a avanzar el trabajo acumulado en la unidad, se procedió a ingresar a la base de datos, un cuantioso número de formularios administrativos correspondientes a negociaciones colectivas finalizadas (tras una o más reuniones), o con prórroga abierta. En cuyo caso se ingresa a la base de datos la información recabada durante el primer

encuentro, y se vuelve a dejar el formulario a disposición de los negociadores, para que el mismo pueda ser utilizado en las siguientes reuniones.

A partir de la realización de las citadas actividades se logró, más allá del objetivo principal, identificar factores que estaban contribuyendo a reducir la confiabilidad de la información recabada o entorpeciendo el proceso de registro de las unidades de negociación colectiva, en las diferentes etapas que los datos atraviesan, desde su recolección hasta su utilización estadística.

Identificación de mejoras a realizar en el relevamiento de datos

En lo concerniente al régimen temporal de trabajo de la unidad, se llegó a la conclusión de que, si bien el mismo es el adecuado para la elaboración y presentación de la memoria anual de la unidad a las autoridades competentes, no es funcional a la generación de datos estadísticos para la OIT.

Desde que se instauró el registro de unidades de negociación colectiva en el año 2019, la Unidad de Información de Negociación Colectiva comenzó a reportar, a petición de la OIT, estadísticas laborales. Las mismas fueron realizadas a partir del análisis de las bases de datos elaboradas anualmente para el cálculo de indicadores de la memoria anual. Estas bases están integradas por las unidades de negociación llevadas a cabo dentro del flujo temporal habitual de la unidad (Diciembre – Noviembre) y no conforme al año calendario, requerido por la OIT. En consecuencia, se considera que constituye un aspecto a mejorar.

El ingreso a instancias de negociación colectiva permitió abordar algunas conclusiones sobre la utilización del formulario administrativo. En primer lugar, se advirtió que no existen pautas definidas respecto al momento de llenado del mismo, depende del negociador a cargo de la unidad la ocasión escogida para su completitud. Se pudo observar como algunos negociadores completaban el formulario durante el transcurso de la unidad de negociación, mientras que otros lo completaban una vez finalizada la misma.

Asimismo, se percibió que frecuentemente determinadas preguntas no eran realizadas por parte de los negociadores o que, de realizarlas, no se obtenía la respuesta esperada o generaba dudas. Ello se pudo constatar mediante la digitación de formularios en la base de datos y posteriormente, gracias a la realización de un grupo de discusión

destinado al debate de las vicisitudes de los actuales mecanismos de registro de las instancias de negociación colectiva.

Se contó en la realización del mismo con la participación de Gonzalo Illarramendi, Coordinador de Negociación colectiva y Consejos de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como de los negociadores de Consejos de Salarios Bolívar Moreira, Carolina Vianes, Cecilia Siquiera, Erika Diaz y Laura Mata. Maite Ciarniello, referente del centro receptor, oficio como facilitadora del grupo de discusión, mientras que el rol del pasante fue asistir, mediante el registro del intercambio, la observación de las interacciones no verbales y el análisis del impacto de la dinámica del grupo.

La elección de los asistentes no fue azarosa, se buscó que el grupo estuviese integrado por negociadores que mostrasen cierto interés en relación al registro de audiencias, y que juntamente contasen con formación académica dispar, que permitiese observar cómo es percibido por parte de individuos ajenos a la sociología la relevancia del formulario al margen de constituir un registro administrativo.

En lo que respecta al formulario “Registro de reuniones de Consejos de Salarios entre Rondas” (ver Anexo A) se pudo concluir que:

- Respecto a las preguntas de respuesta abierta “*(Solo públicos) Ámbito de negociación*” y “*(Sólo públicos) Tipo de organismo*” no existía consenso entre los negociadores del grupo de Consejo de Salarios “Sector Público” (a quiénes van dirigidas), acerca de cuáles eran las posibles opciones de respuesta.
- La pregunta “*Referente/s*” no proporciona información relevante, al igual que registrar el nombre en “*Quién solicita la reunión*”. La información no es utilizada posteriormente bajo ningún fin, y se trata de preguntas con una gran cantidad de no respuesta por parte de los negociadores.
- “*Cuál es el tema a tratar o el motivo de la reunión (hecho generador)*” es una de las preguntas de mayor relevancia en el formulario, que, sin embargo, al ser de respuesta abierta, presenta una gran cantidad de respuestas que por ser amplias o vagas, no alucen a ningún motivo concreto que posteriormente pueda ser recodificado por la Unidad de Información de Negociación Colectiva.

- La interrogante ***“Fecha de solicitud de reunión”*** presenta un gran porcentaje de no respuesta debido a que, tanto los negociadores como los integrantes de las audiencias de negociación no suelen recordar cuándo solicitaron la misma. Desde la Unidad de Información de Negociación Colectiva se especula que podría deberse a la falta de estandarización y formalización del procedimiento de solicitud de audiencias, ya que en la actualidad las mismas son solicitadas mayoritariamente por WhatsApp a los negociadores del grupo correspondiente.
- ***“Cantidad total de reuniones realizadas”*** y ***“Fecha de finalización de la negociación”*** son preguntas redundantes de las cuales se podría prescindir si el recuadro del apartado ***“Agenda”*** se completase satisfactoriamente.
- La información recabada mediante la pregunta ***“Si se llegó a algún acuerdo, pero no se firmó acta, describa brevemente el acuerdo alcanzado”*** no es utilizada bajo ningún propósito, y, además, se trata de una interrogante que suscita confusiones que desencadenan un considerable número de no respuesta.
- El formulario no incluye preguntas alusivas a la conflictividad laboral.

A propósito del formulario “Registro de Negociación Colectiva” (ver Anexo B) en tanto algunas de sus preguntas son invariables respecto a las del formulario “Registro de reuniones de Consejos de Salarios entre Rondas”, presentan las mismas dificultades detalladas anteriormente. Asimismo, se pudieron identificar las siguientes interrogantes a modificar:

- ***“Grupo que atendió la audiencia”*** fue formulada inicialmente con la intención de medir en qué medida negociadores no pertenecientes al grupo de Consejo de Salarios correspondiente a la empresa en cuestión, atendían las audiencias de forma supletoria. La escasa ocurrencia de dichas situaciones hace injustificable la inclusión de la pregunta.
- La pregunta ***“RUT”*** de la empresa, fue incluida por la Unidad de Información de Negociación Colectiva originalmente en el diseño del formulario, con la idea de que, a la larga, pudiesen asociarse los registros administrativos de negociación colectiva, con los registros del Banco de Previsión Social (BPS). A partir del cruzamiento con información contenida en la “Planilla de Trabajo Unificada” y en la “Declaración nominada” de las empresas que emplean

personal, eventualmente podrían realizarse estimaciones fiables acerca del número de trabajadores implicados en huelgas o cierres patronales, o del tiempo que dejaron de trabajar los trabajadores debido a las mismas. Ambas son consideradas variables básicas por la OIT (1993), sobre las cuales es necesario recoger datos, procesarlos y publicar información periódicamente, tal como se mencionó anteriormente.

Con independencia de lo expuesto, actualmente **“RUT”** es la pregunta con mayor porcentaje de no respuesta del formulario. Ya sea porque el negociador no realiza la pregunta, o porque los integrantes de la unidad de negociación no recuerdan el RUT de la empresa ni lo tienen presente.

- La pregunta **“Tel/email”** no proporciona información que sea utilizada posteriormente bajo ningún fin, y presenta un gran porcentaje de no respuesta.
- **“Grupo”, “Subgrupo”, “Capítulo”, y “Rama de actividad”** son preguntas de gran importancia, en tanto son utilizadas como variables de desagregación en la construcción de indicadores, y también porque brindan la información necesaria para la equiparación de los grupos de Consejos de Salarios con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme, de todas las actividades económicas (CIU). La misma es utilizada para remitir información a OIT y así posibilitar la comparación internacional.

Una vez más, se observaron problemas de no respuesta o incompletitud de la información recabada por parte de los negociadores, al igual que ocurre con la pregunta **“En caso de ‘sí’, ¿a qué ámbitos?”**.

Los datos recabados por ambos formularios de registro atraviesan diferentes etapas desde su recolección hasta su utilización estadística. El procedimiento habitual da inicio cuando el negociador comienza a completar el formulario, al iniciar una nueva unidad de negociación. Finalizada la reunión, el formulario es depositado en la bandeja del grupo de consejos de salarios correspondiente para ser codificado, numerado correlativamente e ingresado a la base de datos por parte del personal administrativo. Cuando la unidad de negociación se encuentra finalizada, el formulario es archivado en el bibliorato correspondiente al grupo de actividad.

Mientras tanto, cuando la unidad de negociación sigue en curso, luego de que el personal administrativo cite y agende la prórroga pertinente, se debe guardar el formulario dentro del bibliorato correspondiente al grupo de actividad, separado de las unidades de

negociación ya finalizadas, y ordenado por fecha de próxima audiencia. A diario, el personal administrativo debe revisar la agenda, y de haber audiencias con prórroga programada para dicho día, deben retirar los formularios de los biblioratos y depositarlos en las respectivas bandejas.

No obstante, el procedimiento descrito, frecuentemente sufre alteraciones producto de errores en el llenado y manejo de los formularios.

Durante la fase de codificación, si el personal administrativo detecta la falta de respuesta a alguna de las preguntas del registro, la misma es señalada mediante un círculo rojo y el formulario es depositado en una bandeja destinada a dicho propósito. El mismo debería ser retirado de la bandeja por parte de los negociadores del grupo al cual corresponde la unidad de negociación, con objeto de solventar las omisiones. No obstante, o suelen acumularse en dicha bandeja una gran cantidad de registros que no son retirados por los respectivos negociadores, o el personal administrativo acaba ingresando la información existente a la base de datos, y archivando el formulario, con independencia de la falta de respuesta a algunas de las preguntas allí contenidas.

Es usual que los negociadores, ya sea porque no encuentran el registro antecedente o no recuerdan la existencia del mismo, comiencen un nuevo formulario en una prórroga de unidad de negociación, generando duplicidad de registros, que, en caso de no ser identificada por parte del personal administrativo, será trasladada a la base de datos.

Sin intención de desmerecer el trabajo llevado a cabo por parte del personal administrativo, en varias ocasiones se identificaron discordancias entre la información almacenada en las bases de datos y los formularios de registro. Las mismas obedecían frecuentemente a dificultades en la interpretación de la información contenida en los formularios, fruto de la falta de capacitación referida al tratamiento de información administrativa con fines estadísticos.

Demandas externas de información

Al margen de las problemáticas identificadas en los procedimientos de registro que la Unidad de Información de Negociación Colectiva lleva a cabo, las demandas de información existentes, ocasionaron que, durante buena parte del período de pasantía, la atención estuviese centralizada en trabajar con la información recaba hasta el momento, con el fin de dar respuesta a cuatro demandas específicas:

- i. Recalcular los indicadores de conflictividad laboral enviados por la Unidad de Información de Negociación Colectiva a OIT, para los años 2019 y 2020, adecuando el cálculo a años calendario y no a la temporalidad de trabajo habitual de la unidad.
- ii. Calcular los indicadores remitidos anualmente a OIT, relativos a conflictividad laboral, para el año 2021.
- iii. Elaboración de la memoria anual de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, correspondiente al año 2022.
- iv. Generación de propuesta de indicadores para SIMEL.

Con excepción de la demanda específica número tres, para la cual se incluyó información relevada mediante la aplicación del formulario "Registro de reuniones de Consejos de Salarios entre rondas", se trabajó únicamente con la base de datos generada a partir de la aplicación del formulario "Registro de negociación colectiva".

Base de datos "Registro de negociación colectiva"

A continuación, se describirán los procedimientos de análisis de datos llevados a cabo a partir de la información disponible en la Unidad.

Tal como se mencionó anteriormente, a partir del año 2020 la Unidad de Información de Negociación Colectiva, reporta anualmente, a petición de la OIT, indicadores de conflictividad laboral (la primera serie temporal suministrada obedece al año 2019). Los indicadores solicitados al respecto de los cuales se espera que la unidad brinde información son "Número de huelgas y cierres patronales por actividad económica (Casos)", "Días no trabajados debido a huelgas y cierres patronales por actividad económica (Días)", "Trabajadores implicados en huelgas y cierres patronales por actividad económica (Personas)", "Días no trabajados por 1000 trabajadores debido a huelgas y cierres patronales por actividad económica (Tasa)".

Actualmente el MTSS tiene únicamente la posibilidad de remitir información sobre el primer indicador señalado.

Con el propósito de realizar el cálculo del "Número de huelgas y cierres patronales por actividad económica", y de cubrir las demás demandas especificadas anteriormente, se realizaron los siguientes procedimientos:

i. Unificación de las bases de datos

Conforme a la temporalidad habitual de trabajo de la unidad, existían cuatro bases de datos correspondientes a los períodos diciembre 2018 – noviembre 2019, diciembre 2019 – noviembre 2020, diciembre 2020 – noviembre 2021, y diciembre 2021 – noviembre 2022. Se procedió a estandarizar las propiedades de las variables y a conformar una única base de datos de “Registro de Negociación Colectiva”. Posteriormente se filtró por la variable “Año calendario de inicio”, trabajando exclusivamente con las unidades de negociación iniciadas a partir del año 2019, en tanto constituye el primer año completo sobre el cual se tienen registros.

ii. Construcción de la variable de desagregación

La desagregación requerida para la construcción del indicador “Número de huelgas y cierres patronales por actividad económica” aduce a la cuarta revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU revisión 4). Se trata de un instrumento estadístico para clasificar las actividades económicas de las empresas y sus establecimientos, que permite la homogeneidad y comparabilidad regional, nacional e internacional de la información que se genera.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó en el año 2008, el documento “Estructura y notas explicativas de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme Revisión 4 adaptada a Uruguay” en el cual, tal como su nombre lo indica, adapta la clasificación CIIU Revisión 4 a la clasificación uruguaya por Grupos de Consejos de Salarios. La Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social del MTSS, a partir de dicho documento creó una tabla de equivalencias que fue utilizada en la construcción de la variable de desagregación “CIIU Revisión 4”.

No obstante, cabe señalar que en dicho tabulado si bien algunos Grupos de Consejos de Salarios son equiparados indefectiblemente a un grupo CIIU Revisión 4, otros quedan a la interpretación de quién construya la variable su correspondencia, en tanto son adaptados a más de un grupo CIIU Revisión 4.

Creemos que es necesario que la Unidad de Información de Negociación Colectiva realice una nueva revisión del documento de adaptación de la clasificación CIIU Revisión 4 a Uruguay, con objeto de generar mayor estandarización en el

procedimiento de equiparación a los Grupos de Consejos de Salarios, con el propósito de lograr mayor confiabilidad en la variable de desagregación.

iii. Codificación de preguntas abiertas

“Motivo (hecho generador) de la Unidad de Negociación”, es una pregunta de respuesta abierta, que a efectos del análisis estadístico es “cerrada” mediante la utilización de nueve categorías: “Empleo y viabilidad de la empresa”, “Condiciones de trabajo”, “Temas que lesionan el interés colectivo sindical”, “Cumplimiento de la normativa”, “Ratificación de acuerdos bipartitos, firma de actas”, “Reivindicación de mejoras que superan la normativa vigente”, “Organización del trabajo”, “Medidas sindicales/gremiales” e “Innovaciones tecnológicas” (ver Anexo C). Se recodifican hasta tres motivos por unidad de negociación, en tantos las razones que motivaron la apertura de la unidad pueden ser muy diversas.

Una vez más, el componente subjetivo inherente al individuo que lleva a cabo la codificación, constituye un problema, que deriva en gran medida de que las categorías no son mutuamente excluyentes. Las respuestas vagas o escasamente concisas, que no son abarcadas por ninguna categoría en tanto no permiten entrever el motivo de realización de la instancia de negociación, constituyen otra causante. Ejemplos de dichas respuestas son: “Irregularidades varias”, “Estancamiento bipartitas”, “Varios”, “Trabajadores empresa X”, etc., motivos cuya clasificación depende de la interpretación del codificador.

Al respecto de la pregunta “¿Cuáles (medidas de conflicto)?” el tratamiento es el mismo. Se trata de una pregunta abierta que es “cerrada” mediante la codificación de las respuestas en torno a ocho tipos de medidas: “Declarativas”, “Medidas que apuntan a dañar la imagen de la empresa”, “No cumplir con modalidades de trabajo habituales”, “Asambleas puntuales”, “Paros”, “Piquetes”, “Ocupaciones” y “Medidas empresariales” (ver Anexo D). Las categorías están ordenadas por orden de afectación al desempeño laboral, siguiendo como criterio que la mayor afectación laboral es aquella en la cual no solo los trabajadores detienen sus actividades propias, sino que además impiden el trabajo de terceras personas.

iv. Elaboración de variables

Se generaron las variables “Tipo de medida antes” y “Tipo de medida durante”, alusivas al momento de ocurrencia de las mismas, antes de iniciar la unidad de

negociación, o durante el transcurso de la misma. A partir de ambas variables se creó “Tipo de medida prevalente”, en tanto en aquellas unidades de negociación en las cuales se registra más de un tipo de medida de conflicto, solamente es utilizada en el análisis la medida de mayor impacto.

Ello ocasiona un subregistro para los primeros tres tipos de medidas citadas, consideradas medidas sin pérdida de tiempo de trabajo y por ende sin afectación laboral. Consideramos que resultaría conveniente, al igual que ocurre con los motivos de las unidades de negociación, admitir al menos tres tipos de medidas de conflicto por unidad de negociación.

El siguiente paso fue la construcción de la variable “Medida con pérdida de trabajo”, producto de seleccionar los casos que su “Tipo de medida prevalente” es “Asambleas puntuales”, “Paros”, “Piquetes”, “Ocupaciones” o “Medidas empresariales”. Posteriormente se creó la variable “Horas de pérdida de trabajo”, para los casos cuya medida prevalente de conflicto implicaba pérdida de tiempo de trabajo.

Las horas de labor perdidas deberían provenir en su totalidad de la pregunta “Aclarar la duración de las medidas”, pero, debido al alto porcentaje de no respuesta, y a que la pregunta no aclara en qué medida temporal expresar la duración, en su mayoría fueron estimadas en función del tipo de medida, grupo de actividad y modalidad más habitual de trabajo informada por delegados del Grupo de Consejos de Salarios (ver Anexo D).

Finalmente, se creó la variable “Duración días” que refleja el número de días transcurridos entre “Fecha 1º audiencia (inicio de la negociación)” y “Fecha de finalización de la negociación”.

Información de público acceso elaborada en el marco de la pasantía

Con respecto a las demandas de información anteriormente planteadas, se presentará la información a la cual se puede acceder públicamente, fruto del trabajo conjunto realizado con la referente del centro receptor; respetando de esta forma el acuerdo de confidencialidad firmado (ver Anexo E).

A continuación, se presenta el indicador “Número de huelgas y cierres patronales por actividad económica (casos)”, disponible en el catálogo de indicadores ILO Data

Explorer (s.f.), elaborado a partir de la información proporcionada por parte de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, durante el año 2022.

Tabla 1

Número de huelgas y cierres patronales por actividad económica (casos).

Actividad económica	2019	2020	2021	Total
A. Agricultura; ganadería; silvicultura y pesca	8	5	6	19
C. Industrias manufactureras	27	28	24	79
E. Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	0	0	4	4
F. Construcción	22	22	10	54
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	8	5	4	17
H. Transporte y almacenamiento	14	17	14	45
J. Información y comunicaciones	1	0	1	2
K. Actividades financieras y de seguros	1	0	0	1
N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo	0	1	0	1
O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	2	0	3	5
P. Enseñanza	0	3	8	11
Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1	3	3	7
R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	1	0	0	1
S. Otras actividades de servicios	5	5	2	12
T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0	0	0
U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0	0	0
X. No clasificados en otra parte	0	0	0	0
Total	90	89	79	258

Nota: Elaboración propia a partir de datos de ILO Data Explorer, s/f.

El siguiente fragmento pertenece a la “Memoria Anual 2022” del MTSS, disponible en su sitio web. Es un resumen de la memoria anual de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, presentada ante las autoridades competentes para su inclusión en la memoria anual de la institución:

En lo que refiere a negociación y mediación en conflictos colectivos de trabajo, se abrieron un total de 1.295 Unidades de Negociación. De ellas 1.160 corresponden a negociaciones empresas - sindicatos y 135 a negociaciones de rama fuera de Ronda Salarial (dentro de estas se incluye la convocatoria realizada por el P.E. con el motivo de adelantar la aplicación del correctivo a doce meses). Cabe precisar que, dentro de las 1.160 Unidades de Negociación referidas, 70 corresponden a negociaciones efectuadas por el representante de DINATRA en Paso de los Toros referentes a la Planta de UPM2. Se realizaron y finalizaron 2.142 reuniones de negociación (no se contabilizan en este número las negociaciones que al 30 de noviembre aún se encuentran en curso), 1.870 corresponden a negociaciones sindicato-empresa y 272 a negociaciones de

Rama, fuera de la ronda salarial. En las reuniones generadas se alcanzó un 68% de acuerdo, al menos en forma parcial. En lo que tiene que ver con la conflictividad, en 139 negociaciones de las 1.160, fueron acompañadas de medidas de conflicto (12%), ya sea al inicio de la negociación en el MTSS o durante la misma. De ese total 126 ya habían tomado medidas antes de llegar al MTSS. Del total de medidas, 64 correspondieron a paros, 14 a no realización de tareas habituales y 57 a ocupaciones (de las cuales el 96% correspondieron al Sector Público). (MTSS, 2023, p. 7)

Finalmente, se incluye la propuesta de indicadores generada por parte de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, a ser incluida en el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL), Uruguay.

El 25 mayo de 2022, ante la presencia del presidente de la República, Luis Lacalle Pou; entre otras autoridades nacionales, miembros de organismos internacionales, legisladores, representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores, y los equipos técnicos de las instituciones involucradas; el MTSS y la OIT firmaron un memorándum para la implementación del SIMEL en Uruguay,

El objetivo general del proyecto es implementar un SIMEL compuesto por una red de instituciones, personas e información con roles, acuerdos y funciones mutuamente reconocidos con respecto a la producción, el almacenamiento, la difusión y la utilización de la información y los resultados del mercado de trabajo, a fin de maximizar las posibilidades de formulación y aplicación de políticas y programas pertinentes.

En el marco de dicho proyecto el 26 de octubre de 2022, en el salón de actos del Edificio de los Consejos de Salarios, se llevó a cabo un taller acerca de la generación de datos estadísticos sobre mercado laboral, a partir de la utilización de registros administrativos; por parte de delegados de la OIT. Participaron de dicha instancia miembros de diversas unidades del MTSS, que cuentan con potencial información a ser incluida en el SIMEL.

La Unidad de Información de Negociación Colectiva participó de dicho encuentro, y a petición de los responsables de SIMEL Uruguay (en anteriores intercambios) presentó la propuesta de indicadores que se encontraba desarrollando, relativa a la temática negociación colectiva.

A continuación, se muestran los indicadores que pueden ser calculados en la actualidad, a partir de la información recabada mediante la aplicación del formulario administrativo “Registro de Negociación Colectiva”.

Tabla 2
Indicadores propuestos por la Unidad de Información de Negociación Colectiva

Indicador	Desagregación
Unidades de negociación (casos)	CCSS, Departamento
Duración promedio de las unidades de negociación en temas laborales de carácter colectivo (días)	CIIU Rev. 4 y CCSS
Cantidad de audiencias promedio de las unidades de negociación en temas laborales de carácter colectivo	CCSS
Motivos de las unidades de negociación (frecuencia)	CCSS
Partes solicitantes del ámbito de negociación (frecuencia)	CCSS
Unidades de negociación con medidas de conflicto sobre el total de las unidades de negociación del período (tasa)	CCSS
Número de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales que impliquen pérdida de tiempo de trabajo, por actividad económica (casos)	CIIU Rev. 4 y CCSS
Tipos de medidas de conflicto (frecuencia)	CIIU Rev. 4 y CCSS
Duración promedio de las medidas de conflicto que implican pérdida de tiempo de trabajo (huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales) (horas)	Tipo de medida. CIIU Rev. 4 y CCSS
Porcentaje de acuerdos sobre el total de unidades de negociación (tasa)	CCSS

Nota: Adaptado de “Presentación taller RRAA SIMEL”, Maite Ciarniello, 2022, Unidad de Información de Negociación Colectiva, MTSS.

Una vez finalizado el encuentro, la Unidad de Información de Negociación Colectiva remitió a los responsables de SIMEL Uruguay el cálculo de los indicadores señalados, detallando las salvedades y vicisitudes actuales de la información.

Modificaciones a los mecanismos de relevamiento de datos

La presentación realizada por parte de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, en el marco del taller impartido por los referentes de SIMEL Uruguay, abordó también, algunas de las complejidades que fueron identificadas en el relevamiento de información de las diferentes instancias de negociación colectiva (detalladas anteriormente), así como las posibles soluciones en las cuales se había estado trabajando.

Migrar a un formulario electrónico, que facilitase la tarea de los negociadores y prescindiese del trabajo de codificación, digitación y archivo realizado por parte del personal administrativo, minimizando errores y permitiendo la obtención de información en tiempo real; constituía un desafío autoimpuesto por la unidad, casi desde su creación.

Durante el transcurso de la pasantía, se efectuaron varios intentos de materializar dicho concepto. En primer lugar, se trabajó en la creación de un formulario unificado que

permitiese relevar las instancias de negociación por sector de actividad o cadenas productivas (negociación entre rondas) y las de negociación tripartita, con participación de delgados de consejos de salarios (ver Anexo F).

En segundo lugar, siguiendo las recomendaciones que Federico Segui, subdirector del Instituto Nacional de Estadística, había realizado a Maite Ciarniello mediante intercambios anteriores, se procedió a intentar desarrollar el formulario electrónico mediante el diseñador de cuestionarios, Survey Solutions. Para ello, el pasante consumió una serie de grabaciones proporcionadas por Federico Segui, relativas al taller “Recopilación Electrónica de Datos”, que dictase el mismo, durante el mes de mayo de 2021.

Tras finalizar de revisar el contenido, y una vez efectuados los ejercicios allí indicados, se llegó a la conclusión de que el diseñador de cuestionarios Survey Solutions no serviría a los fines propuestos, debido a que el mismo está ideado para el diseño de encuestas y no permite relevar procesos administrativos.

El formulario electrónico de registro de instancias de negociación colectiva debería permitir relevar el proceso de negociación a lo largo de sus diferentes etapas, permitiendo retomar por parte de los negociadores el registro de la unidad de negociación tras una o más prórrogas, tal como sucede con el formulario en formato papel.

A recomendación de la Unidad de Estadística de Trabajo y Seguridad Social, en tercer lugar, se intentó llevar a cabo el cometido mediante la aplicación de software libre para la realización de encuestas en línea, LimeSurvey. No obstante, rápidamente se llegó a la conclusión de que subsistía el mismo problema, el llenado del formulario no podía ser realizado en diferentes etapas, tal como es requerido.

Una vez expresadas las limitaciones y problemáticas que se habían estado afrontando por parte de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, con el propósito de desarrollar el formulario electrónico; en el taller impartido por los referentes de SIMEL Uruguay, el director de la División Tecnología de la Información del MTSS, Marcelo Belén, se contactó con la unidad.

Luego de un primer y único encuentro con el mismo, el 21 de noviembre de 2022, se acordó la realización de un formulario electrónico diseñado a medida, a partir del formulario unificado de relevamiento de instancias de negociación colectiva (diseñado

por la pasante), que pueda ser utilizado por parte de los negociadores en cualquier dispositivo electrónico.

Tras la aclaración realizada por parte de la División Tecnología de la Información, acerca de que el proceso de diseño del formulario electrónico podría tardar varios meses, la Unidad de Información de Negociación Colectiva acordó realizar modificaciones al formulario papel, que permitiesen mejorar la calidad de los datos relevados durante el año 2023.

Conforme a dicho objetivo se realizaron nuevos diseños de los formularios “Registro de reuniones de Consejos de Salarios entre rondas” (ver Anexo G) y “Registro de Negociación Colectiva” (ver Anexo H).

A continuación, se detallarán las modificaciones realizadas al formulario “Registro de reuniones de Consejos de Salarios entre rondas”.

- Se dividió la pregunta **“Grupo (subgrupo y mesa o capítulo si corresponde) de CS”** en las preguntas **“Grupo de actividad”, “Subgrupo”** y **“Capítulo”**, con el objetivo de reducir la no respuesta a las variables subgrupo y capítulo.
- Tras llegar a un acuerdo con los negociadores del grupo de Consejo de Salarios “Sector Público”, se incluyeron dos categorías para la pregunta **“Ámbito de negociación”**.
- Se eliminaron las preguntas **“Referente”, “Cantidad total de reuniones realizadas”, “Fecha de solicitud de la reunión”, “Fecha de finalización de la negociación”,** y **“Si se llegó a algún acuerdo, pero no se firmó acta, describa brevemente el acuerdo alcanzado”**.
- Al respecto de las preguntas **“En el sector de actividad existe...”**, se modificó su redacción por **“En el sector de actividad está vigente...”**, en tanto puede existir en el sector acuerdo tripartito de Consejo de Salarios, votación de Consejo de Salarios, decreto del Poder Ejecutivo, cláusula de paz, o mecanismo de prevención de conflictos, sin que el mismo tenga vigencia en la actualidad.
- Se eliminó de la pregunta **“¿Quién solicita la reunión?”** la solicita del nombre.
- La pregunta **“¿Cuál es el tema a tratar o el motivo de la reunión (hecho generador)?”** pasó de ser pregunta de respuesta abierta, a una pregunta múltiple opción. Se incluyeron los siete motivos más recurrentes identificado

al momento de codificar las respuestas brindadas, y se agregó además la categoría “otros” y un renglón para redactar el motivo en caso de que el negociador crea que el mismo no se encuadra en ninguno de los anteriores.

Se incluyó al final del formulario, un recuadro explicativo al respecto de las categorías de motivos (ver Anexo I), y se permitió a los negociadores señalar hasta tres motivos por unidad de negociación.

- El recuadro “**Agenda**” fue modificado. Se dio lugar a un mayor número de prórrogas (el formulario anterior solía resultar insuficiente), y se incluyó un bloque de preguntas referidas a las medidas de conflicto.
- Se decidió modificar la redacción de las preguntas “*¿Se resolvió trasladar el tratamiento de algún tema a otro ámbito fuera de la DINATRA?, ¿En caso de ‘SI’ ¿a qué ámbitos?*”, con objeto de mejorar el número de no respuesta a la última parte.

Seguidamente, se incluirán las modificaciones realizadas al formulario “Registro de Negociación Colectiva”, que no hayan sido descritas anteriormente, por tratarse de las mismas preguntas.

- En la pregunta “**RUT**” se colocaron doce espacios, a fin de evitar errores u omisiones en la escritura del mismo.
- Se eliminó la pregunta “**Tel/email**”.
- Se reestructuro la secuencia de preguntas. En primera instancia se incluyó un bloque relativo a la ubicación de la empresa dentro de las diferentes categorías de Consejos de Salarios. En segundo lugar, se incluyeron preguntas referidas a la empresa. En tercer lugar, se incluyó el bloque de preguntas a realizar durante el transcurso de la primera reunión. En cuarto lugar, se incluyó el recuadro destinado a las prórrogas. Y finalmente, en quinto lugar, se incluyeron las preguntas a realizar en el momento de finalización de la unidad de negociación.
- El bloque de preguntas a realizar durante el transcurso de la primera reunión, a pesar de que contiene las mismas preguntas que el recuadro prórrogas, se decidió incluirlo justo antes de preguntar los motivos de la unidad de negociación, para facilitar la comprensión por parte de los negociadores, de que, los motivos deben de ser indicados por ellos mismos una vez haya transcurrido la primera reunión. Para así no incurrir en el

error de marcar un motivo explicitado por alguna de las partes, que tras escuchar el dialogo, puede entreeverse que no es el correcto.

- A partir de la utilización de este formulario, en cada prórroga de la unidad de negociación se les preguntará a los implicados si se estuvieron tomando medidas, cuál de las partes las tomó, de qué tipo de medidas se trata, cuantas horas duraron las mismas, y si se respetó el mecanismo de prevención de conflictos estipulado (de existir el mismo).

Anteriormente dichas preguntas eran realizadas únicamente durante la primera y última reunión. Se perdía información relevante, principalmente en unidades de negociación largas, en las cuales se toman medidas en más de una ocasión, por ambas partes, ya que las partes implicadas, al final del conflicto no solían recordar todos los acontecimientos que ocurrieron durante el mismo, y mucho menos, la duración de los mismos.

- La pregunta **“Motivo (hecho generador) de la Unidad de Negociación”** fue convertida en pregunta de opción múltiple. Para ello se llevó a cabo una revisión de las categorías de motivos manejadas en la unidad, con objeto de lograr que las mismas no se solapasen. Asimismo, se explicitaron ejemplos de cada motivo, en una hoja que se puso a disposición de todos los negociadores (ver Anexo J).
- **“¿Quién estaba/está tomando las medidas?”** y **“¿Cuáles son las medidas tomadas?”** fueron también convertidas en preguntas de opción múltiple, brindándole a los negociadores las posibles respuestas a las mismas, al final del formulario. Al igual que con la pregunta anterior, se realizó una hoja explicativa de las diferentes categorías de medidas que se puso a disposición de los negociadores (ver Anexo K).

Algunas modificaciones que fueron ideadas, pero no pudieron ser llevadas a cabo mediante modificaciones a los formularios papel, fueron la inclusión de categorías de respuestas en preguntas tales como **“Grupo de actividad”, “Subgrupo”, “Capítulo”** o **“Departamento”** (debido al gran número de posibles respuestas); otorgar carácter obligatorio a preguntas del formulario; y generar saltos dentro del formulario conforme a las respuestas del negociador.

Una vez finalizado el diseño de los nuevos formularios de “Registro de reuniones de Consejos de Salarios entre rondas” y “Registro de Negociación Colectiva”, la Unidad

de Información de Negociación Colectiva, acordó, en reunión con DINACOIN y con el delegado de Consejos de Salarios de UPM Paso de los Toros, su utilización en todas las instancias de negociación colectiva desarrolladas en el país.

La aplicación de los nuevos formularios de registro administrativo, tendría lugar a partir del mes de enero de 2023 en el interior del país, y a partir del mes de diciembre de 2022, en las instancias de negociación colectiva desarrolladas en el Edificio de los Consejos de Salarios. La razón tras el inicio dispar de la aplicación de los nuevos formularios, fue brindarle a la Unidad de Información de Negociación Colectiva la posibilidad de testear la aplicación de los mismos.

A lo largo del mes de diciembre, se realizaron talleres de actualización dirigidos a todos los negociadores de los diferentes Grupos de Consejos de Salarios, con el propósito de explicitar los cambios efectuados en los formularios de registro. Durante el mes de enero se estuvo trabajando en el diseño de las nuevas bases de datos que albergarían la información recabada por ambos formularios, y capacitando al personal administrativo en la utilización de la mismas.

Se intentó realizar mediante la aplicación Google Formularios, una máscara de ingreso de datos que facilitase el trabajo del personal administrativo (ver Anexo L). No obstante, rápidamente se llegó a la conclusión de que no sería posible, ya que una vez más, no se ajustaba al procedimiento de ingreso de la información a la base de datos, detallado anteriormente.

De todas formas, se resolvió finalizar el formulario de Google, con objeto de enviar el mismo a la División Tecnología de la Información del MTSS, para que así el mismo pudiese constituir un insumo más, en el diseño del formulario electrónico.

d. Objetivo IV

Fortalecer el vínculo entre la Unidad de Información de Negociación Colectiva (MTSS) y la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (UDELAR), constituyó uno de los objetivos de la pasantía, en tanto sería la primera experiencia de pasantía llevada a cabo en dicha institución.

Con objeto de que más estudiantes pudiesen llevar a cabo prácticas educativas en dicho ámbito, se trabajó para que la experiencia fuera útil y del agrado de la institución receptora, a la vez que de la estudiante. Es por ello que se valora la solicitud de nuevos

pasantes de la Licenciatura en Sociología para desempeñar tareas en la Unidad de Información de Negociación Colectiva como una evaluación favorable del trabajo conjunto.

No obstante, cabe señalar que desde la Unidad se entiende como aspecto a mejorar el mecanismo de rotación de los estudiantes en desempeño de pasantías. Se considera que sería relevante para la formación de los futuros profesionales poder trasladar los conocimientos adquiridos en la institución a los estudiantes recién ingresados, a la vez que optimizaría el tiempo dedicado por parte de la institución receptora a la inducción del nuevo pasante al entorno organizacional.

La reivindicación del lugar del sociólogo en instituciones públicas con mayor presencia de profesionales de otras áreas es otro aspecto a valorar positivamente de la interacción de ambas instituciones mediante el desarrollo de la pasantía. Como se menciona anteriormente, la integración mayoritaria de la figura del negociador colectivo por parte de profesionales del área del derecho o de la contabilidad acarrea una inherente falta de comprensión acerca de la importancia y relevancia de la información recabada para la sociología. La presencia de estudiantes de Sociología trabajando en su trabajo final de grado, teniendo como eje central el trabajo de la unidad, genera mayor interés sobre las tareas llevadas a cabo e insumos de los que se nutre la misma.

Finalmente, otro aspecto favorable a señalar es la actualización por parte de los profesionales que trabajan en la institución acerca de la formación actual de los futuros profesionales a la vez que les permite a los estudiantes identificar nichos en su formación o aspectos a reforzar al momento de desempeñarse como profesionales. Aspectos que serán transmitidos a la Facultad de Ciencias Sociales mediante los documentos de autoevaluación de la experiencia realizada.

V. Conclusiones

A partir del análisis precedente es posible concluir que, durante el desarrollo de la pasantía educativa se realizaron avances significativos en la mejora de los mecanismos de relevamiento de información de las diferentes modalidades de negociación colectiva. La inclusión de las unidades de negociación llevadas a cabo en el interior del país; la modificación de los formularios de registro conforme a las problemáticas identificadas; la detección de cuellos de botella en el proceso de codificación y digitación de la información; el trabajo conjunto con los negociadores; y el fortalecimiento del análisis de datos; constituyen algunos ejemplos de ello.

No obstante, un considerable número de las problemáticas identificadas continúan pendientes de resolución. El proceso de migración a un formulario electrónico único, si bien fue iniciado, continua pendiente y en manos de la División Tecnología de la Información del MTSS. Tal como fue señalado, será un proceso extenso, en tanto existen demandas de diseños tecnológicos a medida, provenientes de distintos sectores del MTSS. Aun así, se debe continuar insistiendo sobre la necesidad del mismo, y continuar ayudando en todo lo que sea necesario y este dentro de las posibilidades de la Unidad de Información de Negociación Colectiva.

Los registros administrativos constituyen una fuente importante para la generación de estadísticas, de bajo costo de obtención debido a que se trata de información ya existente que requiere un esfuerzo adicional de reprocesamiento, para adecuar su explotación a las necesidades de los usuarios. Sin embargo la utilización de registros administrativos también presenta dificultades, como la falta de coordinación y cooperación institucional para acceder a los datos, ausencia de marcos legales fuertes, falta de aseguramiento de la confidencialidad de la información, ausencia de metadatos sobre el tratamiento de los registros administrativos, dificultad para disponer de un sistema de recolección sistematizado, falta de recursos humanos, económicos e institucionales, limitada infraestructura tecnológica, y dificultad para implementar marcos conceptuales estandarizados de comparabilidad.

En dicho marco, creemos sería de gran utilidad que la Facultad de Ciencias Sociales incluya dentro de los contenidos brindados en la formación de grado, la capacitación en el manejo del software R. El mismo consiste en un entorno y lenguaje de programación enfocado al análisis estadístico, gratuito, que es actualmente utilizado en

el ámbito público en un sinnúmero de instituciones, entre las cuales se enmarca el MTSS. A pesar de ello, el personal de dichas instituciones no suele estar capacitado en el manejo de dicho software.

Este trabajo pretende dar visibilidad a la labor llevada a cabo en la Unidad de Información de Negociación Colectiva, que, a pesar de encontrarse integrada actualmente por una única persona, en un contexto compuesto mayoritariamente por profesionales de áreas ajenas a la sociología y la estadística, produce información útil y valiosa. Esperamos que este informe sirva un precedente, y constituya el punto de partida a futuras líneas de investigación.

VI. *Autoevaluación de la experiencia realizada*

Para finalizar el trabajo, en el siguiente apartado se efectuará la autoevaluación del proceso de pasantía de egreso llevado a cabo, en torno a tres ejes, considerados fundamentales al momento de definir la misma.

a. Autoevaluación del centro receptor

Desde el primer momento, las diferentes oficinas de la Torre de los Consejos de Salarios mostraron predisposición ante la llegada de un nuevo pasante. Si bien, la presente experiencia constituyó la primera pasantía de egreso de la Facultad de Ciencias Sociales en el MTSS, este último ya se encontraba habituado a recibir pasantes de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho.

El MTSS se mostró en todo momento dispuesto a recibirme en sus instalaciones y brindarme un espacio cómodo de trabajo e intercambio.

Los funcionarios de la institución receptora fueron amables y receptivos. Procuraron manifestar interés al respecto de mi rol como pasante, destacando la relevancia de mi presencia en la Unidad de Información de Negociación Colectiva, entendiendo que en la misma existía trabajo por realizar, que al momento recaía en una única persona.

Los negociadores se mostraron abiertos a mi participación de las negociaciones en calidad de oyente, con objeto de entender el funcionamiento de las mismas y su consecuente registro. También a recibir críticas constructivas y sugerencias acerca de cómo mejorar el registro de las unidades de negociación, lo cual no resulta un aspecto menor, si se considera que provenían de un individuo externo al MTSS.

b. Autoevaluación de los vínculos generados

El relacionamiento con Maite Ciarniello constituyó el vínculo más frecuente en los cinco meses de duración de la pasantía, en tanto conformábamos el único personal de la Unidad de Información de Negociación Colectiva. El trato fue fluido y natural, moviéndose de forma orgánica hacia el cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de trabajo, sin descuidar el aspecto humano subyacente a las tareas realizadas. Su experiencia como negociadora resultó esencial para un mayor entendimiento acerca de los mecanismos empleados para el registro de las diferentes modalidades de negociación colectiva, así como las problemáticas asociadas.

El plan de trabajo estipulado fue tomado como una guía para el desempeño de mi labor, sin constituir una limitante del mismo. Mis ideas y propuestas siempre fueron valoradas y respetadas. La referente se mostró en todo momento, agradecida por mi presencia y labor en la Unidad, así como comprensiva y empática respecto de mi situación laboral y académica, accediendo a modificar horarios e inclusive encuentros conforme a mi calendario de actividades externas a la institución.

Cabe dedicar un segmento de este apartado a la evaluación de la relación mantenida con la tutora de la pasantía, Soledad Nión. Al igual que con la referente en el organismo, el trato siempre fue fluido y natural. Desde el primer encuentro se colocó a entera disposición ante cualquier inconveniente que pudiese surgir, aclarando que mi rol como pasante no sería restringido a tareas administrativas.

Dio cercano seguimiento a la experiencia presencial de pasantía, y una vez finalizada, dio inicio a un ciclo de intercambios y correcciones sobre mis avances en el informe. Su respuesta fue ágil, y oportuna, otorgándome sabias retroalimentaciones. En todo momento me motivó e incentivó a finalizar la experiencia de la mejor forma posible.

Indudablemente, el acompañamiento proporcionado por Maite y Soledad, hizo del proceso de pasantía, una experiencia enormemente disfrutable.

c. Autoevaluación del proceso de pasantía como modalidad de egreso

El mecanismo convencional de egreso de la Licenciatura en Sociología siempre ha sido la elaboración de una monografía de grado. Actualmente, tras haber vivenciado la experiencia de pasantía, agradezco su inclusión como modalidad de egreso.

Se trata de un proceso colectivo en el cual el estudiante se encuentra acompañado constantemente por profesionales de diversas áreas. Los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante los años de formación logran cristalizarse en el proceso de pasantía, que se configura como el primer acercamiento al mundo laboral. Forma un nexo entre los años de formación y el mundo profesional posterior al egreso.

En lo personal, constituyó una experiencia de crecimiento personal, profesional y académico, sumamente enriquecedora, que contribuyó a esclarecer el rumbo hacia el cual me gustaría dirigir el ejercicio de mi profesión. Las vivencias adquiridas en el transcurso de este proceso, constituirán un bagaje que llevaré conmigo a lo largo de mi trayectoria.

VII. Referencias bibliográficas

- (S/f). Bls.gov. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://www.bls.gov/wsp/>
- Allala, M. (2002.). *¿De la oposición a la participación? El caso Fanapel. Evolución de la negociación colectiva uruguaya*. Tesis de grado. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales.
- Barbagelata, H.H. (1995) *Derecho del Trabajo. Evolución del Derecho laboral en el Uruguay. Conceptos Fundamentales*. Montevideo (FCU). Segunda Edición.
- *Clasificador Internacional Industrial Uniforme (CIIU) - Instituto Nacional de Estadística*. (s. f.). <https://anterior.ine.gub.uy/web/guest/clasificador-internacional-industrial-uniforme-ciiu->
- Codrops. (s/f). *Índice de Conflictividad Laboral*. Universidad Católica del Uruguay. Recuperado el 7 de abril de 2023, de https://ucu.edu.uy/es/conflictividad_laboral
- *Conflictos Laborales*. (2022, septiembre 2). Argentina.gov.ar. <https://www.argentina.gov.ar/trabajo/estadisticas/conflictos-laborales>
- Del Castillo, P., Asociados-Abogados, & Contadores, E. y. (s/f). *Funcionamiento de la negociación colectiva en el Uruguay*. Pérez del Castillo & Asociados - Abogados, Escribanos y Contadores. Recuperado el 25 de marzo de 2023, de <https://www.pdelc.com.uy/espanol/funcionamiento-de-la-negociacion-colectiva-en-el-uruguay-7?nid=83>
- Dribbusch, H y K. Vandeale (2016). *Comparing official strike data in Europe - dealing with varieties of strike recording*. Transfer: European Review of Labour and Research, 22 (3), 413-418.
- *Einzelausgaben - Statistik der Bundesagentur für Arbeit*. (s/f). Arbeitsagentur.de. Recuperado el 10 de abril de 2023, de https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?submit=Buscar&topic_f=streik
- *Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local de los Estados Unidos Mexicanos, 1991-2016, Estadísticas Laborales 1991-2016*. (s/f). Org.mx. Recuperado el 10 de abril de 2023, de https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/295/related_materials?idPro=

- ILO Data Explorer. (s.f.). International Labour Organization. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer58/?lang=es&id=STR_TSTR_ECO_NB_A
- *Industrial disputes, Australia*. (2023, septiembre 3). Australian Bureau of Statistics. <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/earnings-and-working-conditions/industrial-disputes-australia/latest-release>
- *Informe diario de huelgas*. (s/f). DT - Publicaciones. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-28223.html>
- Informe Relasur. (1995) *Las relaciones laborales en Uruguay*. OIT - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Montevideo.
- *Les mouvements de main-d'œuvre*. (s/f). DARES. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-mouvements-de-main-doeuvre>
- Ley 10449 de 1943. *Negociación Colectiva. Consejos de Salarios. Creación*. 12 de noviembre de 1943. Registro Nacional de Leyes y Decretos, Tomo II, Semestre 2, Año 1943, página 1628.
- Ley 18566 de 2009. *Ley de Negociación Colectiva*. 11 de septiembre de 2009. Registro Nacional de Leyes y Decretos, Tomo I, Semestre 2, Año 2009, página 703.
- *Memoria anual 2022*. (s/f). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado el 20 de abril de 2023, de <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/informacion-gestion/memorias-anales/memoria-anual-2022>
- Montenegro Loewy, Lucía, & Rocca, Mariela Verónica. (2018). La producción de estadísticas sobre conflictos laborales: un estudio comparado. *Estudios del trabajo*, (56) Recuperado en 01 de abril de 2023, de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S254577562018000200003&lng=es&tlng=es.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1993). *Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra.

- Pucci, F, Nión, S y Ciapessoni, F. (2012.). *La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda: conflictos, consensos y resultados*. Ediciones Universitarias.
- Pucci; F, Quiñones, M. (2015) *Uruguay: políticas públicas y regulación laboral*. Cuadernos del CENDES. Año 32 No 89. Mayo agosto 2015. Centro de Estudios del Desarrollo, UCV, Caracas. ISSN 1012-2508
- Supervielle, M; Pucci, F. (2008) *El trabajo y las relaciones laborales en el Siglo XX*. En: *El Uruguay del Siglo XX*. Tomo III: La Sociedad. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Ediciones Banda Oriental. Montevideo. Págs. 1 – 21.
- *WELCOME.HTM*. (s/f). Gob.es. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://www.mites.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm>
- *Workplace disputes and working conditions*. (s/f). Gov.uk. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/workplacedisputesandworkingconditions>
- Zunino, A. L. (1991). *La dinámica del mercado laboral uruguayo*. CIEDUR, Departamento de Asesoramiento Técnico, Económico y Social.