

UNIVERSIDAD CATOLICA
DEL URUGUAY (UCUDAL)

BANCO INTERAMERICANO
DE DESARROLLO (BID)

**Proyecto: Modernización de las Relaciones
Laborales**

**INDICES DE CONFLICTIVIDAD LABORAL
Y OTROS INDICADORES CONEXOS.**

Roberto Barriola

Consultor

Octubre de 1995

Montevideo - Uruguay

INTRODUCCION.

El diseño metodológico y la implementación de índices de conflictividad laboral y otros indicadores y estadísticas conexas es una de las actividades previstas en el Proyecto: Modernización de las Relaciones Laborales.

Uno de las temáticas mas resaltantes de las relaciones laborales es la referente a la conflictividad. La medición de sus niveles y su dinámica y el conocimiento de sus causas, formas y repercusiones resulta entonces de sumo interés para caracterizar la situación en materia de relaciones laborales.

La situación y dinámica de las relaciones laborales está enmarcada por:

- 1.Las principales áreas de problemas que enfrentan los agentes involucrados en las relaciones laborales (trabajadores y empleadores).
- 2.Las características de los agentes en cuestión y de otros agentes que por diferentes razones tienen la obligación o la posibilidad de jugar un papel relevante en el relacionamiento de los primeros.
- 3.El rol del Estado en esta materia encuadrado por la legislación laboral vigente y los mecanismos de acción que la misma prevé.
- 4.Los usos, costumbres, tradiciones y en general las características de la estructura social que tienen incidencia directa o indirecta con las relaciones laborales.
- 5.Las características estructurales y las tendencias de las principales variables macroeconómicas tanto a nivel general como sectorial y por tipo de empresas.
- 6.Las principales formas de organización de los trabajadores y los empleadores.
- 7.Los objetivos y las estrategias de acción de estos agentes en

relación a la consecución de sus metas concretas. Las formas de relacionamiento existentes entre ambas partes y sus principales características (formas de negociación, tipos de acciones que se adoptan cuando existen enfrentamientos de intereses entre las partes, mecanismos habituales utilizados en definitiva para dirimir los problemas).

8. Los resultados concretos que se van dando en la práctica como consecuencia de la interacción de los agentes y su relación con las expectativas que los mismos tienen.
9. El clima laboral predominante que se deriva de lo señalado en el punto 8.

Las características de las relaciones laborales presentan diferencias a veces muy marcadas al interior de un mismo país y una misma región. En este sentido tienen relevancia, entre otras y según las circunstancias, características como siguientes:

A nivel de las empresas

- Rama de actividad.
- Tamaño.
- Pertenecer a los sectores formales o a los llamados sectores informales.
- Pertenecer al sector moderno o al tradicional.
- Nivel de rentabilidad.
- Características de los mercados en que operan como compradores o vendedores y grado en que son afectados por la competencia de otras empresas.
- Estar o no agrupadas en cámaras empresariales o similares.
- Ser empresas nacionales o multinacionales.

A nivel de los trabajadores

- Grado de calificación, experiencia y nivel educativo en general.
- Grado de sindicalización y sus características.

A nivel de los mercados laborales.

- Niveles y grados de concentración de la demanda de fuerza de trabajo.
- Relación existente entre la cantidad y calidad de la fuerza de trabajo demandada y la ofertada.

Las relaciones laborales tienen una enorme importancia tanto desde el punto de vista social como económico.

Esta importancia puede ser evaluada a diferentes niveles ya que el impacto de la situación en materia de relaciones laborales no solo afecta a las partes directamente involucradas sino que se irradia de diversas formas y grados hacia otros ámbitos y sectores de la sociedad.

La importancia económica de las relaciones laborales se manifiesta, entre otros, en temas relacionados con:

- a. Los ingresos generados por las actividades productivas y su distribución entre empleadores y trabajadores.
- b. Las estructuras de costos de producción de las empresas y su incidencia en la competitividad de las mismas (tanto en el mercado interno, con respecto a productos de origen nacional o importado, como en el mercado externo).
- c. Las decisiones que se toman en materia de inversión tanto por parte de agentes residentes como no residentes (extranjeros).
- d. Los efectos que se derivan en cuanto a la productividad del trabajo y en general en cuanto al grado de compromiso y colaboración de los trabajadores en relación al mejoramiento de la eficacia y eficiencia del proceso productivo.

- e.El tipo y forma de funcionamiento de los mercados laborales.
- f.Las posibilidades de reestructuración, reconversión y redimensionamiento de las empresas en función de las necesidades que en esta materia generan tanto los avances tecnológicos como los cambios en las reglas de juego económico, a nivel interno y con el resto del mundo.

La importancia de las relaciones laborales desde el punto de vista social tiene que ver, entre otros, con los temas relacionados con:

- a.Los niveles y características del empleo, el subempleo y el desempleo según ramas de actividad, regiones, tipo de trabajadores, tipo de empresas, etc.
- b.Los niveles de vida y de bienestar de la población en general y de los trabajadores en particular desagregados según los clasificadores antes anotados.
- c.Las condiciones y el medioambiente de trabajo.

El desarrollo de todas las actividades inherentes a la producción de bienes y servicios implica un relacionamiento permanente entre trabajadores y empleadores entre sí y con otros agentes entre los cuales se destaca especialmente el Estado. En este sentido las reglas de juego (formales o no) en cuanto a relaciones laborales están presentes en el "día a día" del proceso productivo y de la distribución de la riqueza generada. Las mismas son por su parte influenciadas y a su vez repercuten en las reglas de juego económicas y sociales en general.

El no cumplimiento de las reglas de juego y/o el eventual interés por cambiarlas constituyen la fuente básica de generación de conflictos.

Los conflictos por su parte tienen diferentes formas de

manifestarse, desarrollarse y llegar a un desenlace.

Entre los asuntos que resultan mas relevantes a nivel de las relaciones entre trabajadores y empleadores se destaca como uno de los principales el referente a las remuneraciones. Así mismo son asuntos de interés los vinculados con:

- La estabilidad en el trabajo.
- Las características del medioambiente en que se desarrollan las actividades productivas. Las condiciones en materia de higiene, seguridad y prevención de enfermedades profesionales.
- Las formas en que está organizado el trabajo y las políticas en materia de personal en general.
- La mejora de la formación profesional y las posibilidades de reconversión ante los cambios que plantean la introducción de nuevas tecnologías y/o formas de organización del proceso productivo.
- Los mecanismos que deben seguirse para revisar y modificar los contratos de trabajo.
- Los mecanismos especiales a seguirse para dirimir controversias relacionadas con la interpretación del contenido de los contratos.

La ya citada importancia que las relaciones laborales tienen a nivel económico y social hace que sea fundamental contar con diagnósticos detallados sobre la situación actual en la materia y sus perspectivas futuras así como sobre los efectos económicos y sociales de las mismas en el corto mediano y largo plazo.

Las investigaciones en cuestión brindarían elementos de juicio de gran utilidad para la toma de decisiones en todo lo referente a relaciones laborales por parte de los agentes directa o indirectamente involucrados.

Cuando los distintos agentes cuentan con el apoyo que proveen los estudios mencionados pueden evaluar de forma mas precisa las repercusiones que se derivarían de la aplicación de diferentes estrategias de acción alternativas.

La experiencia está mostrando desde hace ya algún tiempo en diversos países que este apoyo, en muchos casos, va llevando a que los diferentes actores adopten posiciones mas razonables y realistas lo cual hace mas factible el evitar tipos de conflictos y situaciones de malestar que no traen beneficios a ninguna de las partes. Así mismo esto contribuye a la mejora del clima laboral con las consecuencias favorables que el mismo siempre suele traer aparejadas a nivel general en la sociedad.

Justamente es en esta dirección que se inscriben los esfuerzos en pro de modernizar las relaciones laborales.

En el caso del Uruguay, como en los demás países, la historia de las relaciones laborales ha estado estrechamente vinculada a la de su evolución económica, social y política.

Actualmente el país está afrontando el inmenso reto que implica la integración al MERCOSUR en particular y la búsqueda de una mejor inserción en los mercados externos en general. Así mismo la sociedad tiene planteados muchos otros temas vinculados con el crecimiento de la economía y la mejora de la calidad de vida de la población.

Todo lo anterior ha llevado a la necesidad de introducir una serie de cambios en las reglas generales de juego de la sociedad. Estos cambios vienen procesándose actualmente y entre los mismos deben tener un papel relevante los vinculados con las relaciones laborales.

En este contexto se enmarcan las actividades del Proyecto y en particular la actividad relacionada con "el diseño e instrumentación de índices de conflictividad y otros indicadores y estadísticas conexos".

Esta actividad forma parte de lo que podría denominarse un "subsistema de estadísticas e indicadores sobre relaciones laborales".

Dicho subsistema obviamente debería estar conformado por un conjunto de actividades y proyectos mucho mas amplio que los vinculados a la conflictividad laboral.

Lo anterior trasciende a lo que el proyecto ha previsto abarcar y debería formar parte de un plan de actividades mas amplio en el que sería conveniente que participaran junto con los organismos del Estado vinculados al tema las organizaciones de trabajadores y empleadores.

La presente propuesta metodológica tiene especialmente en cuenta las recomendaciones de la OIT en materia de conflictos de trabajo. En algunos casos por razones de limitaciones de recursos y del soporte estadístico exógeno que se requiere no se siguen integralmente algunas de las recomendaciones. Como contrapartida a nivel de las estimaciones de los índices de conflictividad la propuesta incluye algunos aspectos teóricos y prácticos que no son tratados en detalle en las recomendaciones, las cuales obviamente deben mantenerse a un nivel mayor de generalidad.

OBJETIVOS DEL INDICE DE CONFLICTIVIDAD LABORAL Y DE LOS DEMÁS INDICADORES Y ESTADÍSTICAS CONEXOS.

El objetivo básico del índice de conflictividad laboral y de los demás indicadores y estadísticas conexos es medir los niveles y la dinámica de la conflictividad a nivel global y desagregado según; tipos de conflictos, ramas de actividad, sectores (público y privado), tipo de organización de los trabajadores, causas, tipos de acciones tomadas, etc.

Entre los objetivos mediatos se destaca el brindar elementos de juicio, sobre la conflictividad laboral, sus características y efectos, con el fin de posibilitar en primer lugar una profunda reflexión de los principales agentes involucrados en el tema que les permita evaluar si los objetivos, metas y estrategias de acción que se vienen planteando son o no los mas adecuados y realistas.

Estos agentes son tanto los directamente involucrados como aquellos a quienes les cabe el rol de intervenir y/o interceder con el fin de asegurar una "sana y justa" paz laboral.

Este proceso de reflexión es de esperar que sirva a su vez para generar formas y mecanismos de "relacionamiento laboral" mas eficaces y eficientes que redunden en beneficio de las diferentes partes y de la sociedad en su conjunto.

MARCO CONCEPTUAL.

En primer lugar es necesario definir lo que es un "conflicto entre distintas partes".

Un "conflicto entre dos o mas partes" se define en base a los siguientes elementos:

- Un hecho o un conjunto de hechos que real o potencialmente trae o pueda traer determinadas consecuencias para una o mas "partes". Las "partes" están conformadas por una o mas personas naturales o jurídicas.
- La circunstancia de que las consecuencias antes mencionadas sean perjudiciales, no deseadas, no convenientes, no positivas, para al menos una de las partes.
- La circunstancia de que la o las partes afectadas crean que los efectos negativos pueden ser eliminados o atenuados si las otras partes cambian o modifican sus actitudes, comportamientos, acciones, etc.

Los elementos anteriores constituyen lo que puede definirse como un "conflicto entre distintas partes".

Las partes directamente involucradas pueden a su vez tener aliados, representantes formales u oficiosos, voceros, etc. que por diferentes motivos explicitan y/o apoyan mas o menos comprometidamente las reivindicaciones existentes.

Asimismo un conflicto puede traer aparejadas consecuencias positivas o negativas para otras "partes".

Un conflicto puede o no manifestarse en "acciones concretas". Las "acciones concretas" pueden ir desde lo mas simple, que es el

planteamiento expreso del conflicto existente por alguna de las "partes", hasta la adopción de medidas mas extremas de enfrentamiento.

Si el conflicto no se manifiesta de hecho está "latente" y pueden en este sentido existir distintos niveles de probabilidad de que el mismo llegue a manifestarse realmente.

Cuando el conflicto se manifiesta por cualquier medio se está frente a un "conflicto activo" que entra en un proceso que puede tener muy diversas expresiones y tiempo de duración. La etapa activa del conflicto termina cuando se llega a algún tipo de solución o se pasa nuevamente a la etapa "latente".

Se entiende que si existe un conflicto latente y uno o mas agentes le dan solución antes de que traiga algún tipo de consecuencias no deseadas, de hecho ocurrió que el conflicto se manifestó al entrar en acción el agente que le dio solución.

Un conflicto laboral por su parte se define, según la OIT, de la siguiente forma:

"Se entiende por conflicto de trabajo el relativo a una cuestión determinada o a una serie de cuestiones respecto de las cuales se plantea un conflicto entre los trabajadores y su empleador o se expresa una queja por parte de los trabajadores o de los empleadores, o con relación a las cuales ciertos trabajadores o empleadores apoyan las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores o empleadores."

Siguiendo también a las definiciones de OIT, los conflictos se pueden desagregar en los siguientes tipos:

"a. Conflictos entre los trabajadores y sus empleadores por motivo de:

1. Problemas relativos a salarios, bonificaciones y otras compensaciones (tales como aumentos, métodos de cálculo y condiciones de pago).
 2. Problemas relativos a las condiciones de trabajo (tales como reducción o modificación de las horas de trabajo, organización del trabajo y salud y seguridad en el trabajo).
 3. Problemas relativos al empleo (tales como políticas del establecimiento en materia de personal, movimientos de personal, cierre del establecimiento, reducciones del personal y despidos).
 4. Otros problemas (tales como la discriminación, el acoso, la coacción, las prácticas laborales desleales y cuestiones relativas a los sindicatos).
- b. Otros conflictos:
1. De solidaridad (por ejemplo, cuando un grupo de trabajadores apoya enérgicamente a otros trabajadores, en conflicto, aunque no tenga un interés directo en ese conflicto en particular).
 2. De protesta (para expresar una queja con respecto a una determinada política o una decisión gubernamental que afecta las condiciones de trabajo).
 3. De otra índole."

Como puede observarse los conflictos laborales tienen que ver con los siguientes agentes:

- Los trabajadores.
- Los empleadores.
- El estado.
- Otros agentes (como ser; otros estados, otras instituciones o empresas, etc.).

Los conflictos laborales clásicos enfrentan a "trabajadores" con "empleadores".

No obstante lo anterior pueden darse conflictos de trabajo donde el enfrentamiento no sea entre trabajadores y empleadores sino entre uno de estos agentes y el estado u otros agentes.

Lo que define al conflicto como laboral (o de trabajo) es que afecte al proceso productivo en cuanto al funcionamiento de la fuerza de trabajo y/o implique que una de las partes del conflicto sean los trabajadores.

Como ya se mencionó al presentar el tema de los conflictos en general los agentes involucrados pueden estarlo directamente o no. Entre los no directamente involucrados están los que ven afectados sus intereses y/o derechos por los hechos que se derivan del conflicto (caso de personas, empresas o instituciones a quienes se causa un perjuicio o se les genera un beneficio como consecuencia del desarrollo del conflicto).

Asimismo entre los no directamente involucrados están aquellos que de oficio o porque tienen la obligación formal o legal de hacerlo intervienen como mediadores, conciliadores, arbitradores, jueces, encargados de hacer cumplir las leyes vigentes, etc.

También, al igual que lo mencionado para conflictos en general, un conflicto laboral puede estar en un momento dado en la situación de "latente" o "ya manifestado".

En el caso de estar manifestado el planteo puede haber sido hecho por uno o más de los agentes directamente involucrados o por terceros agentes. Asimismo se puede estar a nivel de:

- Solo estar planteado.
- Haberse abierto conversaciones de negociación.

- Haberse o no abierto conversaciones de negociación y estar planteado el aviso de adopción de medidas de acción directas.
- Haberse o no abierto conversaciones de negociación y estar ya adoptadas medidas de acción directas.

Las medidas de acción directa pueden ser de diferentes tipos, como por ejemplo:

A nivel de los trabajadores

Huelgas, paro de brazos caídos, paros perlados, ocupación de los lugares de trabajo, manifestaciones, actos, denuncias de diversa índole en la prensa, etc.

A nivel de los empleadores

Cierres de los locales de trabajo, despido de trabajadores, envío de trabajadores al seguro de paro, contratación de nuevo personal, etc.

En cuanto a tipos de acciones, la OIT define las siguientes:

- "-Se entiende por huelga una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de imponer reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores.
- Se entiende por cierre patronal el cierre temporal de uno o varios lugares de trabajo por parte de uno o varios empleadores con objeto de imponer una reivindicación o rechazar exigencias o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros empleadores.
- Se entiende por otros tipos de acción laboral directa las acciones desarrolladas por uno o varios grupos de trabajadores o por uno

o varios empleadores con objeto de imponer reivindicaciones, rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores o empleadores, sin que impliquen una verdadera interrupción del trabajo."

Como es obvio las acciones mencionadas pueden presentarse combinadas.

Los conflictos laborales tienen además una "historia" conexas a cada uno. Desde su planteo a través del tiempo se van sucediendo instancias, hechos, acciones de una y otra parte que permiten caracterizarlo mas precisamente. Importarán siempre aspectos tales como:

- Las causas del conflicto.
- La forma en que el conflicto se explicitó.
- Las acciones y hechos que se van generando.
- El grado de adhesión que determinadas medidas van teniendo a través del tiempo.
- Las repercusiones y consecuencias que el conflicto va generando durante su transcurso.
- Las ampliaciones o reducciones que pueden darse a nivel de alguna o varias de las partes del conflicto.
- Los eventuales conflictos derivados, como ser los de solidaridad.
- La forma y los mecanismos que llevan a la terminación del conflicto en su fase activa (ya sea que el conflicto se solucione o pase nuevamente a un estado latente).

Cada conflicto tiene una duración que es conveniente desagregarla en etapas con el fin de conocer sus distintos grados de intensidad, gravedad, etc.

EL INDICE, LOS INDICADORES Y OTRAS ESTADÍSTICAS RELATIVOS A LA CONFLICTIVIDAD LABORAL.

(LA PROPUESTA DE TRABAJO A NIVEL DEL PROYECTO)

CONTEXTO EN EL QUE SE HACE LA PROPUESTA.

El Proyecto..... tiene planteado llevar adelante un conjunto de actividades relativamente amplio.

La gran mayoría de estas actividades tiene que ver con áreas sustantivas a nivel de las relaciones laborales.

El índice, los indicadores y otras estadísticas relativos a la conflictividad, si bien tienen un gran interés, solo constituyen una de las actividades del proyecto.

Los recursos disponibles para llevar adelante esta actividad son limitados. En particular el equipo básico de trabajo está integrado por dos profesionales a medio tiempo que cuentan con el apoyo del coordinador general del proyecto y el coordinador del área de investigación además de la cooperación técnica brindada por este consultor.

Teniendo en cuenta lo anterior la presente propuesta metodológica, ha ser implementada específicamente en el marco del proyecto, plantea una aproximación al tema con ciertas limitaciones en el alcance de la investigación. Estas limitaciones resultan necesarias en aras de que la actividad pueda ser viable en la práctica dados los recursos disponibles y también en algunos casos dadas las carencias en materia de algunos datos de encuadre que deben ser proporcionados por el sistema estadístico nacional (SEN).

No obstante lo anterior, a nivel del ámbito que se cubrirá, la

propuesta es compacta y contiene algunos elementos que pueden ser novedosos.

COBERTURA DE LA INVESTIGACION.

Los conflictos que se plantea cubrir son aquellos que cumplan con las siguientes características:

- Involucrar a un grupo de trabajadores que trabajan en relación de dependencia.
- Haber ocasionado algún tipo de interrupción del trabajo por parte del grupo de trabajadores en cuestión.

En consecuencia no se trabajará a nivel de:

- Los conflictos latentes ni los que ya se hayan manifestado pero no han tenido ninguna interrupción del trabajo por parte de los trabajadores.
- Los conflictos que solo involucran directamente a los empleadores y/o a trabajadores independientes.

En cuanto a la medición de días y tiempo no trabajado solo se tendrán en cuenta las paralizaciones que son hechas por los trabajadores. No se contabilizarán los cierres patronales. En este sentido en Uruguay la práctica ha venido mostrando que dicha acción patronal es muy rara vez utilizada. Por tal razón, si bien los cierres patronales no se contabilizan, dicha circunstancia no tendrá ninguna importancia. Los cierres patronales de todas formas serán captados como medidas de acción de los empleadores aunque se repite no se contabilizarán en el índice.

Las limitaciones anotadas, que de hecho se apartan de las recomendaciones de la OIT, obedecen a las ya mencionadas restricciones

existentes sobre todo a nivel de recursos.

En otras dimensiones la cobertura tendrá las siguientes características:

- Nivel nacional.
- Todas las ramas de actividad.
- Sector público y privado.
- Empresas de cualquier tamaño con trabajadores en relación de dependencia.
- Todo tipo de organizaciones de trabajadores y empleadores.

PERIODO DE REFERENCIA.

El período de referencia será trimestral pudiéndose luego obviamente contar con indicadores a nivel trimestral, semestral y anual.

Los datos a captar corresponden a todo lo acontecido desde el 1° de enero de 1995. Esto implicará que deba efectuarse un esfuerzo especial para captar la información sobre los primeros meses del año ya que la actividad se ha iniciado luego de transcurridos ya algunos meses de 1995.

UNIVERSOS Y UNIDADES DE ANALISIS.

El universo en estudio es el de los conflictos laborales (de trabajo) según las estipulaciones antes mencionadas.

Se entenderá entonces que a los efectos del índice y otros indicadores un conflicto se inicia el primer día en que se da una interrupción del trabajo por parte de los trabajadores.

A su vez el conflicto se dará como finalizado cuando:

- Se llegue a algún tipo de desenlace formal como cuando se firma un convenio, un acta de acuerdo, etc. o cuando una de las partes se retira del conflicto levantando sus medidas de lucha.
- Se dé que luego de haber ocurrido interrupciones del trabajo transcurra mas de un mes sin que las haya. En este caso se supone que el conflicto por diversas razones se ha desactivado a los efectos de las mediciones estadísticas. Corresponde a un caso donde no se han dado elementos que indiquen formalmente el fin del conflicto pero que en la práctica por diversas razones es aceptable suponer que el conflicto de hecho finalizó en lo referente a interrupciones del trabajo. Esto no quiere decir que las demandas de los trabajadores no sigan en pie, simplemente el conflicto ha pasado a otro "estado" que en este caso puede ser de estar "latente" o de proseguirse con medidas de acción que no implican interrupción del trabajo.

A los efectos de los indicadores se define "duración calendario del conflicto" como el número de días calendario transcurridos desde el primer hasta el último día en que hubo interrupción del trabajo. Esta definición hace que dentro de la duración calendario estén: los días en que normalmente no se trabaja, los días en que normalmente se trabaja durante los cuales hubo suspensión de la medida de interrupción del trabajo y los días laborables en los que no se trabajó. Las citadas suspensiones de la medida de interrupción del trabajo son tales que nunca deben superar un mes continuo.

Se define asimismo "duración efectiva del conflicto" como el número de días normalmente laborables, que caen dentro de la "duración calendario", en los que hubo interrupción del trabajo.

Como puede observarse en concordancia con los criterios adoptados

para este trabajo el concepto de duración es también un concepto restringido.

Es de esperar que a futuro puedan levantarse las limitaciones operativas que actualmente se están adoptando en cuanto a la definición de conflicto y duración con el concurso y el apoyo de otras instituciones que puedan aportar recursos complementarios.

INFORMACION A SER OBTENIDA.

Aspectos generales.

La información a ser obtenida provendrá de dos tipos de fuentes:

- Fuentes exógenas al proyecto pertenecientes al SEN.
- Fuentes propias a ser instrumentadas a nivel del proyecto.

A los efectos de comprender el papel de los distintos tipos de fuentes es necesario mencionar que, como mas adelante se explicará en detalle, los índices e indicadores medirán la conflictividad en términos de parámetros que vinculan los días y las horas de trabajo perdidas (no trabajadas) con los días y las horas de trabajo que normalmente se hubieran podido trabajar.

Esto hace que sea necesario poder contar con información referente a :

- a-"Número de empresas" y de "trabajadores que trabajan en relación de dependencia" que existen en el país desagregados según:
 - .Ramas de actividad.
 - .Región geográfica (Montevideo e Interior).
 - .Sector (Público o Privado).
 - .Estrato de tamaño de las empresas en términos de personal ocupado

en relación de dependencia.

.Grupos de organizaciones de trabajadores.

b-Los días normalmente laborables en cada mes de cada año según;
ramas, regiones y sectores.

Esta información de encuadre se volcará en lo que se denominará
"mapa laboral del país".

El mapa laboral se plantea que sea enriquecido con algunos
elementos adicionales como ser:

-Grado de sindicalización.

-Grado de adhesión promedio histórico de los últimos tiempos a
medidas que implican interrupción del trabajo a nivel de dos tipos
de conflictos:

.Los que afectan directamente a los trabajadores.

.Los que no afectan directamente a los trabajadores (conflictos de
solidaridad, paros de protesta ante medidas de política del
gobierno, paros de protesta ante hechos nacionales o
internacionales que merecen la repulsa de las
organizaciones de trabajadores, etc.).

Estas variables se desagregarán también según los clasificadores
antes descritos.

Una parte de la información necesaria para elaborar el mapa
laboral provendrá de fuentes exógenas al proyecto. Otra parte surgirá
de investigaciones que se llevarán a cabo en el marco del proyecto.

Por otro lado como es obvio se necesitará información sobre cada
conflicto en particular. La misma será relevada a través de encuestas
llevadas a cabo en el marco del proyecto.

Mapa laboral del país.

El mapa laboral puede visualizarse como una matriz que a nivel de:

- Filas, considere ramas, sectores, regiones y tamaños,
y de
- Columnas, considere "grupos de organizaciones de trabajadores".

La matriz a nivel de cada "celda" tendrá la información referente a:

- Número de empresas.
- Número de "trabajadores que trabajan en relación de dependencia".
- Número de días normalmente laborables desagregados por cada mes o trimestre.
- Número promedio de horas laborables por día de trabajo por persona.
- Grado de sindicalización.
- Grado de adhesión promedio histórico de los últimos tiempos a medidas que implican interrupción del trabajo a nivel de conflictos que:
 - .Afectan directamente a los trabajadores.
 - .No afectan directamente a los trabajadores.

Con respecto a los grupos de organizaciones de trabajadores será necesario hacer un estudio de las existentes y sus diferentes niveles e instancias de agregación y desagregación.

A modo de ejemplo sobre las situaciones que pueden plantearse se mencionan las siguientes:

- En una empresa puede haber una organización de base, mas de una o ninguna.

- Las organizaciones de base de una empresa (si son mas de una) pueden o no tener una instancia de coordinación a nivel empresa.
 - Las organizaciones de base de las empresas pueden tener un siguiente nivel de coordinación a nivel de un grupo de empresas que:
 - .Son parte de una rama de actividad.
 - .Conforman una rama de actividad.
 - .Conforman en parte o en todo un conjunto de ramas de actividad.
- Dicho nivel de coordinación puede a su vez implicar o no que exista afinidad, acuerdo sobre las estrategias de acción a seguir, la ideología que los guía, etc.
- Las empresas que no tienen organizaciones de base pueden tener una primer instancia organizativa a nivel de un determinado grupo de empresas. En este nivel pueden también participar empresas que tienen organizaciones de base y para las cuales éste nivel no es el primer nivel de organización.
 - Tanto el primer nivel de agrupación como otros niveles mas agregados pueden tener diferentes "versiones" dependiendo del tipo de asuntos y problemas de que se trate. O sea una determinada organización de trabajadores puede para determinados asuntos tener una instancia de coordinación que se da en el marco de un cierto agrupamiento de organizaciones y para otros asuntos puede tener otras instancias de coordinación que se dan en el marco de otros tipos de agrupamientos de organizaciones.

A su vez las organizaciones del nivel que sean pueden o no tener personería jurídica u otras formas que las identifiquen formalmente. Pueden o no tener algún tipo de estatutos, reglamentos, etc. En muchos casos se darán instancias de coordinación de hecho basadas en alianzas que pueden tener diferentes grados de permanencia.

Como puede observarse los esquemas organizacionales de los trabajadores y su entramado pueden ser muy variados y complejos.

En este sentido a nivel del mapa laboral se plantea trabajar con base en una "partición de organizaciones" que se encuentre a mitad de camino entre las organizaciones de base y las grandes centrales de trabajadores.

Los grupos de organizaciones que surjan de la "partición" mencionada es deseable que cumplan con las siguientes condiciones:

- Que al interior de cada grupo de organizaciones exista una cierta homogeneidad en cuanto a las estrategias de acción que suelen adoptarse frente a determinados tipos de situaciones. Esto no significa que las estrategias de acción sean siempre iguales sino que en el mismo momento histórico frente a problemas similares actúan de forma parecida.
- Que el grupo de organizaciones apunte a lograr la adhesión, mas allá del grado en que lo logre, de un número significativo de trabajadores.

El límite para decidir cuando se está o no frente a un número significativo de trabajadores puede ser definido en términos absolutos (o sea en relación al total de trabajadores del país) o en términos relativos (o sea en relación al total de trabajadores de una rama y/o un sector, etc.).

En principio se puede por ejemplo adoptar para Uruguay que se está frente a un número significativo de trabajadores cuando el porcentaje con respecto a la rama y/o sector, etc. sea mayor o igual al 30% o en su defecto sea un número de mil o mas trabajadores.

- Que el grupo de organizaciones tenga un número de adherentes significativo.

En principio se puede por ejemplo adoptar para Uruguay que se está frente a un número significativo de trabajadores adherentes cuando el porcentaje con respecto a la rama y/o sector, etc. sea mayor o igual al 10% o en su defecto sea un número de trescientos

o mas trabajadores.

Con base en criterios de este tipo y otros que en la práctica aparezcan como convenientes se definirán los grupos de organizaciones a nivel de las cuales se trabajará en el mapa laboral.

Las definiciones de lo que se ha denominado números significativos no tienen porque ser iguales para todos los casos. Según las circunstancias se pueden adoptar diferentes tipos de cotas.

Como tarea previa a la elaboración del mapa laboral a nivel del proyecto se llevarán a cabo las tareas de:

-Elaborar un listado (directorio) de todas las organizaciones de trabajadores existentes

y

-Determinar el esquema de interrelaciones existente entre las mismas.

Las desagregaciones en ramas y estratos se hará buscando que en cada "cruce" quede comprendido un número razonablemente grande de trabajadores.

El número de trabajadores "cota inferior" dependerá del tipo de rama de actividad. Pueden existir ramas con un número de trabajadores relativamente bajo pero que realizan algún tipo de actividad de gran importancia estratégica desde el punto de vista económico o social. En estos casos se trabajará con "cotas" mas bajas que en otros casos donde lo anterior no ocurra.

En consecuencia se propone analizar cuidadosamente cada caso particular teniendo siempre presente que **el mapa laboral debe tener una dimensión que sea manejable razonablemente en la práctica.**

En cuanto a la obtención de información las estadísticas oficiales trabajan actualmente con base en la CIIU Revisión II y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) tiene por su parte una clasificación propia ligada a las áreas de actividad que habitualmente integraban los antiguos "consejos de salarios".

A este nivel el proyecto trabajará con un codificador de actividades que permita obtener datos para ambos esquemas clasificatorios.

Las fuentes de información básicas a ser utilizadas para estructurar el mapa laboral serán:

A nivel del SEN.

- El último censo económico nacional (Fase I), que tuvo como período de referencia el año 1987, y las actualizaciones del "directorio que surgió del censo" que haya llevado a cabo el Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Los datos que surgen de las encuestas anuales y trimestrales que levanta el INE sobre la industria manufacturera.
- La información que produce la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) en la que se capta el dato de la rama de actividad de cada trabajador dependiente.
- Los datos que puedan obtenerse de otras instituciones públicas y privadas que manejen directorios y otros datos para algunas o muchas ramas de actividad.

La información básica producida por el SEN será objeto de análisis por parte del equipo técnico asignado a esta actividad y se producirán "estimaciones propias" con el fin de conformar la base del mapa laboral para 1995.

A nivel del proyecto.

- Encuestas especiales a informantes calificados, seleccionados a nivel de organizaciones de empleadores y trabajadores y de otras personas conocedoras del tema con el fin de poder captar información sobre:
 - .Número de días normalmente laborables desagregados por cada mes o trimestre. Además de los sábados, domingos y feriados interesan los días no laborables especiales que pueda tener cada rama o sector.
 - .Número de horas laborables promedio por día de trabajo por persona.
 - .Grado de sindicalización.
 - .Grado de adhesión promedio histórico de los últimos tiempos a medidas que implican interrupción del trabajo a nivel de conflictos que afectan directamente a los trabajadores y de los que no afectan directamente a los trabajadores.

Estos datos completarán el mapa laboral ya que a nivel de cada cruce del mapa básico permitirán contar con estimaciones referentes al vector de indicadores propuesto.

El mapa laboral a futuro es imprescindible que se vaya actualizando de ser posible año a año.

Los cambios en el mapa laboral pueden abarcar a todas las variables que lo integran y sus desagregaciones.

Encuesta sobre conflictos.

VARIABLES A SER RELEVADAS.

Las variables a ser relevadas son las siguientes:

- Tipo y nombre del o los informantes.
- Descripción general del conflicto y precisión de si es o no derivado de otro y en caso de ya haber sido captado antes si tuvo algún tipo de ampliación o reducción a nivel de las partes.
- Situación desde el punto de vista de la interrupción de actividades: activo o inactivo.
- Situación en cuanto a si está finalizado o no.
- Fecha de la encuesta.

Fecha de inicio de la primera interrupción del trabajo.

Fecha de la anterior encuesta (si corresponde).

Fecha de la finalización del conflicto o de la apertura de un nuevo código (por ampliación o reducción) si corresponde.

- Partes involucradas directamente:

.Trabajadores. Tipo y nombre de las organizaciones.

.Empleadores. Tipo y nombre de las empresas o grupos de empresas.

Número de empresas. Número de trabajadores que tienen las empresas. Localización. Rama de actividad.

- Acciones tomadas por los trabajadores; tipo, duración y grado de adhesión.

Tipo; huelga total con ocupación del lugar de trabajo, huelga total sin ocupación del lugar de trabajo, paro de brazos caídos, paros perlados, paros por asamblea como medida de lucha, paros por asamblea para dar solución al conflicto, paros para asistir a actos y manifestaciones de denuncia y protesta u otras acciones.

- Coeficiente que debe aplicarse al número de días de duración de cada tipo de acción que implica alguna forma de interrupción del trabajo para obtener su equivalencia en término de "días hombre de huelga completos".

- Acciones tomadas por los empleadores.

Tipo; cierre patronal, despido de trabajadores, envíos al seguro de paro, contratación de personal nuevo de reemplazo u otras acciones.

- Causas del conflicto:
 - .Razones de; derecho, interés, protesta, solidaridad y otras.
 - .Motivos relacionados con; las remuneraciones, las condiciones de trabajo, el empleo, el reconocimiento sindical y otras.
 - .Originarias del conflicto o derivadas durante el transcurso del mismo (causas que se adicionaron posteriormente por diversas situaciones).
- Grado de sindicalización.
- Hechos que decidieron la finalización del conflicto (cuando corresponda):
 - .Grado de desgaste de los trabajadores; poco o nulo, mediano y alto.
 - .Grado de desgaste de los empleadores; poco o nulo, mediano y alto.
 - .Grado de racionalidad con el que se desarrolla la negociación; muy alto, alto, mediano, poco y nulo.
- Mecanismos que llevaron a la finalización del conflicto (si corresponde):
 - .Acuerdo bipartita.
 - .Conciliación y/o mediación de; el MTSS, otras instituciones públicas, otras instituciones privadas, personas de características especiales que actúan fuera de un marco institucional.

Marco de conflictos.

La realización de las encuestas sobre conflictos implica contar con un marco de conflictos de referencia.

La elaboración del marco de conflictos se efectuará de la siguiente manera:

1. En primer lugar se recurrirá a la prensa fundamentalmente escrita para detectar ya sea conflictos en proceso que todavía no han desembocado en interrupciones del trabajo o conflictos que ya han

generado interrupciones del trabajo.

2. En segundo lugar se efectuarán consultas periódicas a un panel de informantes calificados adecuadamente seleccionado con el mismo fin que la información de prensa.
3. En tercer lugar con motivo de las encuestas que se lleven a cabo para captar información sobre un determinado conflicto se aprovechará la oportunidad para averiguar si los informantes saben de la existencia de otros conflictos.

En el caso uruguayo se ha comprobado que la prensa no cubre todos los conflictos e incluso el propio MTSS tampoco conoce todos los conflictos.

El marco tendrá dos partes:

- La correspondiente a conflictos en proceso que todavía no han desembocado en interrupciones del trabajo
- y
- La correspondiente a conflictos que ya han generado interrupciones del trabajo.

La segunda parte será la que se tendrá en cuenta para realizar las encuestas.

La primer parte será tenida en cuenta con el fin de efectuar un seguimiento a los citados conflictos y captar el momento en que se activan desde el punto de vista de la interrupción del trabajo.

Con el transcurso del tiempo si entre la primera y la segunda parte del marco se llega a cubrir razonablemente todos los conflictos laborales manifestados se puede pensar en levantar algunas de las actuales limitaciones que actualmente se han propuesto, en aras de la viabilidad de la actividad.

Método de captación de la información.

En principio se plantea recabar información sobre todos los conflictos.

Existen dos tipos básicos de conflictos a tener en cuenta al momento de relevar la información:

- Los conflictos no generalizados, focalizados precisamente (mas allá del número de trabajadores directamente involucrados).
- Los conflictos generales como ser; paros generales de todas las ramas de actividad o del sector público o del sector privado o de partes de dichos sectores. En general corresponden a paros de protesta, de solidaridad y similares.

El primer tipo de conflictos es en principio de mas fácil manejo al momento de captar la información justamente por el hecho de que al estar focalizado las partes están claramente identificadas y conocen que es lo que está ocurriendo.

El segundo tipo de conflictos es mas problemático en cuanto al relevamiento de información debido a su carácter masivo y a que en teoría es necesario realizar muchas entrevistas para obtener los datos deseados.

Se analizan a continuación las formas de proceder en cada caso.

En principio a nivel de los conflictos focalizados se tratará de captar la información a través de la realización formal de las encuestas pertinentes.

Esta forma de proceder puede tener algunas excepciones.

En efecto cuando el equipo de trabajo esté muy sobrecargado de trabajo por tener que realizar muchas encuestas se puede efectuar un llenado del formulario mediante dos tipos de sistemas simplificados que no implican realizar entrevistas formales y pueden ser usados integradamente. Estos dos tipos de sistemas son:

1. Llenar el formulario con base en la información de prensa y/o algunas consultas rápidas telefónicas o de otro tipo a algunos informantes.
2. Asumir que son válidos los datos del mapa laboral sobre grados de adhesión, número de trabajadores, etc. y aplicarlos al conflicto en cuestión.

Esta forma simplificada de proceder debe en general reservarse para conflictos de menor importancia donde, si se cometen algunos errores de medición, no se pone en peligro la validez global de las estimaciones.

A nivel de los conflictos generalizados (masivos) la forma de proceder que se propone es la siguiente:

- a. Dado el mapa laboral particionarlo en dos grandes bloques:
 1. Bloque que será investigado exhaustivamente a través de entrevistas formales.
 2. Bloque que será estimado por muestreo.

El primer bloque estará constituido por un conjunto de "celdas" del mapa laboral que cubran un porcentaje relativamente importante del total esperado de trabajadores que adhieren a la medida y que a la vez su investigación no implique tener que efectuar muchas entrevistas.

El "número esperado de trabajadores que adhieren a la medida" por "celda" surge de multiplicar el "número de trabajadores" de cada celda por el respectivo "grado de adhesión promedio histórico de los últimos tiempos a medidas que implican interrupción del trabajo a nivel de conflictos que no afectan directamente a los trabajadores".

b. Dado el segundo bloque de celdas del mapa laboral particionarlo en estratos que básicamente se caractericen por tener un "grado de adhesión promedio histórico" similar.

c. Seleccionar una muestra de "celdas" a nivel de los estratos más importantes en cuanto a número esperado de trabajadores que adhieren a la medida.

d. Realizar las entrevistas para el primer bloque y las "celdas" del segundo bloque que resultaron sorteadas en la muestra.

e. Con base en los resultados obtenidos realizar las estimaciones sobre grado de adhesión y coeficiente que debe aplicarse al número de días de duración de la medida para obtener su equivalencia en término de días hombre de huelga completos. Con base en dichos datos y en el número de trabajadores por celda estimar el número de trabajadores que participaron en la medida y número de días hombre completos respectivo a nivel del primer bloque y de los estratos del segundo bloque que se decidió investigar por muestreo.

f. Para los estratos del segundo bloque no investigados proceder a efectuar las estimaciones de la siguiente forma:

-Particionar el primer bloque (censado) en los mismos estratos que el segundo bloque y estimar el grado de adhesión observado para cada uno.

-Para cada estrato no investigado precisar cual o cuales de los estratos investigados del primer bloque o de los del segundo bloque investigados por muestra resulta/n más parecido/s en cuanto a "grado de adhesión histórico" según el mapa laboral.

- Para el o los estratos parecidos estimar el cociente entre el "grado de adhesión observado" en esta oportunidad y el "grado de adhesión histórico".
- Estimar el "grado de adhesión observado" en esta oportunidad, para cada estrato no investigado, multiplicando el resultado del cociente anterior para los estratos similares investigados por el "grado de adhesión histórico" para el estrato en cuestión.
- Asumir que el coeficiente que debe aplicarse al número de días de duración de la medida para obtener su equivalencia en término de días hombre de huelga completos, para cada estrato no investigado, es igual al de los estratos similares investigados efectivamente.
- Efectuar con esta base la estimación del número de trabajadores que participaron en la medida y el número de "días hombre completos" respectivo a nivel de cada estrato no investigado.

Formatos a ser utilizados y estrategia a seguir para su llenado.

Las variables a ser investigadas se captan a través de un formulario básico que tiene las siguientes versiones:

Versión informante básico.

Corresponde al formulario que se llena con motivo de la entrevista a cada informante en particular.

Versión primer nivel de resumen.

Corresponde a formularios que se llenan teniendo en cuenta la información de los formularios relevados para algunos tipos de informantes básicos.

Los tipos de informantes que se consideran son:

- .Los trabajadores.
- .Los empleadores.
- .El estado.

En consecuencia se tendrán tres formularios de primer nivel de resumen.

El contenido y estructura de estos formularios es el mismo que el de los formularios básicos. La única diferencia radica en que la información sobre fecha del llenado no corresponde en principio a la fecha de una entrevista concreta sino a una fecha de referencia que se determinará con base en las fechas en que se relevaron los formularios básicos (salvo el caso en que para un tipo de informante se realice una sola entrevista).

Versión resumen final.

Corresponde a un formulario que se llena teniendo en cuenta la información de los tres formularios llenados para el primer nivel de resumen.

El contenido y estructura de este formulario es el mismo que el de los formularios básicos. La única diferencia es la ya anotada en cuanto a fecha.

El objetivo de trabajar con base en un primer nivel de resumen y en un resumen final es poder contrastar las visiones que tienen los principales agentes involucrados en la temática de la conflictividad y relacionarlas con la visión final de resumen que surge de la investigación.

Como ya se mencionó a nivel de cada tipo de informante pueden hacerse una o mas entrevistas. Interesará realizar mas de una entrevista en el caso de que existan informantes calificados serios que puedan tener apreciaciones diferentes sobre las distintas variables investigadas.

Cuando existan diferencias significativas en las respuestas dadas se presenta el problema de como llegar a datos resumen. Por la índole de las encuestas (hechas a informantes calificados) no se puede proceder aquí a efectuar estimaciones estadísticas clásicas con base en la muestra de informantes. Será necesario entonces seguir otra estrategia.

En este sentido debe tratarse de acotar la cuota de subjetividad que inevitablemente tendrá la tarea de llegar a un resumen.

A tales efectos es necesario en primer lugar investigar si las diferentes respuestas pueden provenir de diferentes interpretaciones que los informantes dieron a las preguntas y su objetivo.

En este sentido es obviamente necesario que al momento de la entrevista el encuestador trate de ser muy claro en el planteo de la pregunta. Ser claro en el planteo de las preguntas no es algo que se logra siguiendo una forma mecánica de preguntar. La manera de efectuar las preguntas variará mucho de acuerdo a cada informante. Además de su nivel educativo importará el tipo de lenguaje que utiliza (la jerga laboral) y el contenido que da a las diferentes palabras con las cuales se expresan conceptos. En consecuencia será imprescindible hacer todo lo posible por adecuarse al tipo de lenguaje de cada informante.

Una vez levantadas las encuestas, del análisis de las mismas puede surgir la duda de si se habrán interpretado las preguntas como corresponde. En este caso puede ser conveniente reentrevistar a todos o a alguno de los informantes con el fin de eliminar ese problema en el caso de haber ocurrido.

Hecho lo anterior aun pueden subsistir las diferencias significativas en las respuestas. Estas diferencias pueden provenir

de los siguientes hechos:

- Diferencias a nivel de las fuentes de información que maneja cada informante.
- Diferencias reales en cuanto a algunas variables no cuantitativas como ser causas del conflicto y hechos que llevaron a la finalización del conflicto. En la práctica un informante puede decir que la causa del conflicto es la **A** y otro que es la **B** porque para él y un grupo de otros trabajadores o empleadores (según sea el tipo de informantes) eso fue lo que lo llevó realmente al conflicto.
- Sesgos que intencionalmente introduce el informante con el fin de crear una imagen del conflicto que convenga a sus intereses.

Resulta entonces muy importante precisar cual o cuales de los hechos antes mencionados pueden estar influenciando las respuestas.

Es entonces relevante averiguar en primer lugar si las fuentes de información en que basan las respuestas es similar o no. De no serlo se debe proceder a evaluar la calidad de las fuentes y se optará por dar un grado mayor de validez a las respuestas del informante que tenga mejores fuentes.

En segundo lugar cuando se detecte que las diferencias son reales en los términos antes planteados en el formulario de resumen se deberán incluir ambas apreciaciones ya que esto representa a la realidad. Como ya se señaló este caso no tiene que ver con variables cuantitativas ni tampoco con variables que son objetivas (como ser; fechas, acciones adoptadas por las partes, etc.).

Finalmente se debe evaluar si el informante está introduciendo intencionalmente sesgos y en tal caso cual es la dirección de los mismos. La realización de esta evaluación debe hacerse de la manera

mas objetiva posible. Esta objetividad dependerá de la honestidad profesional de los investigadores y de otros factores donde inevitablemente siempre se introducirá algo de subjetividad incluso en el caso de absoluta honestidad de los investigadores.

Cabe anotar que los posibles hechos que expliquen las diferencias en las respuestas pueden funcionar de manera combinada lo que hace que la tarea de llenar el formulario resumen sea aun mas delicada.

Un elemento que puede ayudar es la información que se capte a nivel de informantes calificados que no pertenecen a los tres tipos básicos, como ser; periodistas especializados en la temática laboral, otras instituciones o personas que hayan intervenido en la mediación o el arbitraje, asesores, etc. No debe sin embargo perderse de vista que estos informantes también están sujetos a que sus respuestas sean afectadas por los hechos antes señalados.

Lo hasta aquí expuesto en cuanto a llenado de formularios resumen vale tanto para los resúmenes de primer nivel como para el resumen final.

En la primera etapa del trabajo es necesario evaluar si siempre se llenarán los formularios de resumen de primer nivel. Esto dependerá de la carga de trabajo y su relación con los recursos disponibles. Muy probablemente sea aconsejable llenar sistemáticamente los formularios de resumen de primer nivel en una segunda etapa de esta actividad.

Secuencia de encuestas ha ser realizadas para un determinado conflicto.

Un determinado conflicto puede implicar el tener que realizar varias rondas de encuestas en diferentes momentos.

La secuencia de las encuestas es la siguiente:

*Una vez identificado un conflicto que ya ocasionó interrupción del trabajo por parte de los trabajadores, se procede a realizar la primer encuesta. En dicha encuesta puede detectarse que:

-El conflicto ya ocurrió, o sea, se inició, tuvo su transcurso y finalizó.

En este caso el formulario permite captar todas las variables previstas en el programa de estimación de los índices de conflictividad y otros indicadores conexos. No será necesario llevar a cabo mas encuestas en este caso.

Es necesario señalar que deberá tenerse cuidado en desagregar la información en dos formularios cuando las fechas de inicio y fin del conflicto caigan en dos períodos de referencia distintos del índice. Por ejemplo esto se da si el período de referencia es el trimestre (enero-marzo, abril-junio, julio-setiembre y octubre-diciembre) y el conflicto se inicia el 22 de febrero y termina el 15 de abril. En estos casos será necesario desagregar la información sobre paralizaciones totales y parciales que corresponda a cada trimestre. Por ejemplo para el caso antes mencionado las que correspondan al período "22 de febrero-31 de marzo" y al período "1 de abril-15 de abril".

-El conflicto se inició pero aun no ha concluido estando en una fase activa o inactiva.

En este caso se captará la información de lo ocurrido entre el inicio y la fecha de la entrevista, teniéndose siempre la precaución de desagregar la información en dos formularios si dichas fechas caen en períodos de

referencia distintos.

En este caso será necesario posteriormente realizar por lo menos otra encuesta (dependiendo de la duración del conflicto).

*Si ya se realizó la primer encuesta y el conflicto no había finalizado se procederá a realizar la próxima encuesta al terminar el período de referencia al que pertenece la fecha de levantamiento de la primera encuesta.

En la misma se captará la información correspondiente a dicho período (o sea al trimestre en cuestión). Si la entrevista se lleva a cabo una semana después de finalizado el período de referencia debe tenerse cuidado en no incluir en el formulario los datos de dicha semana, solo se captará la información, como ya se anotó, para el trimestre de referencia.

En la encuesta se determinará si el conflicto finalizó o continua estando en una fase activa o inactiva desde el punto de vista de la paralización total o parcial de actividades. Si finalizó ya se cuenta con toda la información relacionada con este conflicto y no serán necesarias mas encuestas. Si no finalizó será necesario continuar en el próximo trimestre con otra encuesta.

*El proceso continúa así hasta la finalización del conflicto.

EL INDICE DE CONFLICTIVIDAD.

A continuación se presentan las fórmulas a ser utilizadas y la notación respectiva.

$N(i)[t]$ =Número de horas hombre laborables en el período t por los trabajadores del estrato i .

Este número surge de multiplicar "el número de trabajadores del estrato

i" por "el número de días laborables del período **t** para el estrato **i**" y por "el número promedio de horas laborables por día de trabajo en el período **t** en el estrato **i**".

$$N(.) [t] = \sum_i N(i) [T]$$

$n(i) [t]$ = Número de horas hombre laborables que no fueron trabajadas en el período **t** por los trabajadores del estrato **i**, debido a medidas que implicaron interrupción del trabajo.

Este número surge de:

- . Multiplicar, para cada conflicto y tipo de medida que implica paralización de actividades en el período **t** para el estrato **i**, el "número de trabajadores de las empresas involucradas del estrato **i**" por "el número de días laborables del período **t** para el estrato **i** en que se tomó la medida en cuestión" por "el número promedio de horas laborables por día de trabajo en el período **t** para el estrato **i**" por "el grado de adhesión promedio que tuvo la medida" y por "el coeficiente que debe aplicarse para obtener la equivalencia en término de días hombre de huelga completos".
- . Dado un determinado conflicto, sumar los datos obtenidos por el procedimiento anterior para los distintos tipos de medidas de interrupción del trabajo.
- . Sumar los datos por conflicto para todos los conflictos.

$$n(.) [t] = \sum_i n(i) [t]$$

$TC(i) [t]$ = Tasa de conflictividad en el período **t** para el estrato **i**.

$$= n(i) [t] / N(i) [t]$$

$P(i) [t]$ = Proporción de $N(i) [t]$ en $N(.) [t]$

$$= N(i) [t] / N(.) [t]$$

$I(i) [t/0]$ = Índice de conflictividad del período **t** en relación al período base **0** para el estrato **i**.

$$= TC(i) [t] / TC(i) [0]$$

$I(.) [t/0]$ = Índice de conflictividad general del período **t** en relación al período base **0** (para todos los estratos).

$$= \{n(.) [t]\} / N(.) [t] / \{n(.) [0]\} / N(.) [0]$$

$I^*(.) [t/0]$ = Índice de conflictividad dadas para **t** y **0** estructuras constantes definidas por $P(i) [t]$.

Índice de conflictividad depurado del efecto de cambios de estructuras, entre el período **0** y el **t**, a nivel del número de horas hombre laborables por los trabajadores del estrato **i**.

$$= \{\sum_i TC(i) [t] * P(i) [t]\} / \{\sum_i TC(i) [0] * P(i) [t]\}$$

$I^{**}(.) [t/0]$ = Índice de conflictividad dadas para **t** y **0** tasas de conflictividad constantes iguales a las del período **0** y considerando el efecto de cambios de estructuras, entre el período **0** y el **t**, a nivel del número de horas hombre laborables por los trabajadores del estrato **i**.

Índice de la conflictividad derivada exclusivamente del cambio de estructuras a nivel del número de horas hombre laborables por los trabajadores del estrato **i**.

$$= \{\sum_i TC(i) [0] * P(i) [t]\} / \{\sum_i TC(i) [0] * P(i) [0]\}$$

Se puede observar que matemáticamente se da que

$$I(.)[t/0] = I^*(.)[t/0] * I^{**}(.)[t/0]$$

El índice de conflictividad puede desagregarse por estratos definidos con base en el mapa laboral. O sea estratos relacionados a ramas de actividad, sector público y privado y región (Montevideo e Interior) y a estratos definidos con base en el cruce de los estratos básicos.

Además de estimarse un índice general se pueden estimar desagregaciones para subgrupos de estratos definidos de acuerdo a las necesidades del análisis.

Tanto el índice general como los estimados sobre grupos de estratos se pueden desagregar en los dos efectos antes definidos.

Esto permitirá conocer, por ejemplo si el índice sube, cual es el efecto de la conflictividad propiamente dicha y cual es el efecto del cambio de estructuras a nivel del número de horas hombre laborables por los trabajadores por estratos. Puede ocurrir que la conflictividad propiamente dicha baje pero la conflictividad en términos generales suba debido a que la estructura de las horas laborables a cambiado de forma tal que pesan mas los estratos que tradicionalmente son mas conflictivos. Puede también ocurrir que la conflictividad propiamente dicha sea mas alta que la conflictividad en general debido a que la estructura de las horas laborables a cambiado de forma tal que pesan mas los estratos que tradicionalmente son menos conflictivos.

En fin muchas son las posibilidades que pueden darse y el esquema de trabajo propuesto permite realizar un análisis detallado al nivel que se desee sobre el porque de las variaciones observadas en los índices de tipo general.

A nivel de causas, tipo de acciones tomadas por los trabajadores, hechos que decidieron la finalización del conflicto y mecanismos que llevaron a la finalización del conflicto, la desagregación del índice no puede efectuarse en la forma antes mencionada debido a que desde un punto de vista teórico los datos del mapa laboral no tiene sentido particionarlos según dichos criterios. Es objetivamente posible desagregar por causas a los trabajadores involucrados en conflictos concretos pero a nivel del mapa laboral no se pueden desagregar por causas a los trabajadores que no han tenido conflictos. Lo mismo ocurre a nivel del número de horas hombre laborables en el período t por los trabajadores que es la variable que va en el denominador al definir la "tasa de conflictividad" que es uno de los elementos básicos en el cálculo del índice.

No obstante lo anterior es posible realizar algunas estimaciones que permiten medir el impacto de causas, medidas, etc, en el índice.

A tales efectos se centrará la atención en $I^*(.) [t/0]$ (índice de conflictividad depurado del efecto de cambios de estructuras por estratos a nivel del número de horas hombre laborables).

$$I^*(.) [t/0] = \{\sum_i TC(i) [t] * P(i) [t]\} / \{\sum_i TC(i) [0] * P(i) [t]\}$$

$$TC(i) [t] = n(i) [t] / N(i) [t]$$

Es posible desagregar $n(i) [t]$ por cualquiera de los criterios antes señalados que pueda ser de interés.

Sea "j" el símbolo que representa a uno de dichos criterios.
 $j = 1, 2, \dots, m.$

Se tendrá que

$$n(i) [t] = \sum_j n(i, j) [t]$$

donde

$n(i, j) [t]$ =Número de horas hombre laborables no trabajadas en el período t por los trabajadores del estrato i (debido a medidas que implicaron interrupción del trabajo) vinculadas al criterio j .

Asimismo

$TC(i, j) [t]$ =Tasa de conflictividad en el período t para el estrato i vinculada al criterio j .

$$= n(i, j) [t] / N(i) [t]$$

$$I^*(.) [t/0] = \{ \sum_i (\sum_j TC(i, j) [t]) * P(i) [t] \} / \{ \sum_i (\sum_j TC(i, j) [0]) * P(i) [t] \} =$$

$$\{ \sum_j (\sum_i TC(i, j) [t]) * P(i) [t] \} / \{ \sum_j (\sum_i TC(i, j) [0]) * P(i) [t] \}$$

Se define

$$tc(j) [t, t] = \sum_i TC(i, j) [t] * P(i) [t] =$$

=Tasa de conflictividad en el período t vinculada al criterio j que usa a $P(i) [t]$ como ponderador.

$$tc(j) [0, t] = \sum_i TC(i, j) [0] * P(i) [t] =$$

=Tasa de conflictividad en el período 0 vinculada al criterio j que usa a $P(i) [t]$ como ponderador.

En consecuencia se tiene que

$$I^*(.) [t/0] = \{\sum_j tc(j) [t,t]\} / \{\sum_j tc(j) [0,t]\}$$

Si se define además que

$$I(j) [t/0] = tc(j) [t,t] / tc(j) [0,t] =$$

=Índice de conflictividad vinculado al criterio **j**, dadas para **t** y **0** estructuras constantes definidas por $P(i) [t]$.

Índice de conflictividad depurado del efecto de cambios de estructuras, entre el período **0** y el **t**, a nivel del número de horas hombre laborables por los trabajadores del estrato **i**.

y

$$tc[0,t] = \sum_j tc(j) [0,t]$$

Se tiene que

$$I^*(.) [t/0] = \sum_j I(j) [t/0] * \{tc(j) [0,t] / tc[0,t]\}$$

donde se observa que el índice general de conflictividad es un promedio ponderado de los índices de conflictividad vinculados a los criterios **j** ponderado por " $tc(j) [0,t] / tc[0,t]$ ". Dicho ponderador es proporcional al peso de la tasa de conflictividad vinculada al criterio **j** con respecto a la tasa de conflictividad general en el período **0** usando a $P(i) [t]$ como ponderador.

A través de este esquema se puede proceder a realizar toda otra serie de análisis vinculados a la influencia del criterio **j** en la conflictividad general.

Esto resulta de especial interés por ejemplo para analizar la conflictividad según:

- Causas.
- Tipo de medida.
- Amplitud de las medidas. En este sentido resulta importante poder evaluar por separado el impacto que en el índice tienen los "paros generales" en relación a otros tipos de medidas. Los "paros generales" implican un tipo de conflictividad masiva asociado en general a la solidaridad con otros trabajadores y/o al rechazo y la protesta con referencia a determinadas políticas del estado. Los otros tipos de paros se vinculan mas a conflictos de tipo focalizado. En un índice general puede ocurrir que los paros generales por su amplitud rijan la tendencia del índice y no permitan captar cual es la situación y dinámica de los otros tipos de paros. El esquema propuesto permite conocer la situación y dinámica al nivel de desagregación que se desee.
- Hechos que decidieron la finalización del conflicto.
- Mecanismos a través de los cuales se instrumentó la finalización del conflicto.

Como puede observarse el esquema planteado posibilita una amplia y variada gama de aproximaciones y desagregaciones sobre el tema conflictos a través de la estimación de múltiples variantes en cuanto a medición de la conflictividad con base en índices.

OTROS INDICADORES Y ESTADISTICAS VINCULADOS A LA CONFLICTIVIDAD.

La información contenida en los formularios permite elaborar además de los índices de conflictividad otros indicadores y estadísticas conexos que en conjunto pueden conformar un plan de análisis integral de la información relevada.

Un proyecto de plan de tabulados basado en los formularios se presenta en uno de los documentos anexos al informe de esta misión.