

Metodología del Índice de Conflictividad

1. Definición de conflicto

Un **conflicto** entre dos o más partes se define sobre la base de los siguientes elementos:

- Un hecho o conjunto de hechos que real o potencialmente trae o pueda traer determinadas consecuencias para una o más partes (las partes están conformadas por una o más 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, etcétera.

Un conflicto puede manifestarse o no en acciones concretas. Las acciones concretas pueden ir desde lo más simple, que es el planteamiento expreso del conflicto existente por alguna de las partes, hasta la adopción de medidas más extremas de enfrentamiento.

Si el conflicto no se manifiesta está **latente**, cuando se manifiesta por cualquier medio está **activo** y entra en un proceso que puede tener muy diversas expresiones y duración. La etapa activa del conflicto termina cuando se llega a algún tipo de solución o se pasa nuevamente a la etapa latente o inactiva.

La OIT define **conflicto de trabajo o laboral** como una situación de desacuerdo referente a una cuestión o un conjunto de cuestiones con relación a la(s) cual(es) existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, acerca de la(s) cual(es) los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja, o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores (OIT, 1998).

Sin embargo, los términos utilizados para describir este tipo de fenómenos varían en cierta medida y pueden ser motivo de confusión. Por ejemplo, **conflictos de trabajo, conflictos laborales o interrupciones de trabajo** en las publicaciones existentes equivalen a menudo a huelgas. Pero es evidente que los conflictos no conducen necesariamente a huelgas y que las interrupciones de trabajo no se deben exclusivamente a conflictos laborales.

Las huelgas hoy en día no siempre son la consecuencia de un conflicto directo entre los trabajadores y sus empleadores. El conflicto también puede plantearse entre empleadores y trabajadores y sus organismos representativos, o entre empleadores o trabajadores y otros grupos. Por ejemplo, medidas oficiales encaminadas a congelar los salarios, o a aumentar los impuestos, o a elevar el costo de la mano de obra para los empleadores pueden desencadenar una reacción que conduce a una interrupción del trabajo iniciada ya sea por los trabajadores o los empleadores, aun cuando no exista conflicto entre los copartícipes sociales (OIT, 1987).

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).

El Programa de Modernización de las Relaciones Laborales, a los efectos de las estadísticas, considera **conflictos laborales** a los que involucran a trabajadores dependientes e implican interrupción de actividades. Un conflicto puede estar activo (se manifiesta a través de interrupción de actividades continua), inactivo (tiene interrupción de actividades puntuales, seguidas por negociaciones en busca de solución) o finalizado (cuando por cualquier medio se llega a la solución final del conflicto). En todos los casos desde su inicio hasta la resolución definitiva se considera un solo conflicto. Si una vez solucionado vuelve a presentarse por incumplimiento de lo convenido, se considera un nuevo conflicto. Las interrupciones motivadas por el mismo caso de conflicto llevadas a cabo en distintos establecimientos se consideran un mismo conflicto.

2. Fuentes de información

Para el análisis de la conflictividad la información surge de dos tipos de fuentes: exógenas y fuentes propias instrumentadas por el Proyecto.

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) se calcula a partir de información de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

El número de días normalmente laborables por mes y por año se calcula considerando el régimen de trabajo en cuanto a horario y días feriados que en la realidad se aplican en las distintas actividades, incorporando información de los convenios colectivos por rama de actividad con el establecimiento de feriados propios o regímenes de trabajo en días feriados, para los distintos grupos.

Para los conflictos se confecciona un listado mensual con información de prensa y de informantes calificados (que incluye empresarios y sindicalistas). A partir del listado se realiza una serie de encuestas a las partes involucradas en cada uno de los conflictos, instrumentadas por el propio Programa, cuyo resultado proporciona, entre otros datos, las jornadas perdidas por conflicto.

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.

3. Cobertura

Se relevan los conflictos, según la definición anterior, 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.

El período de referencia es desde el 1 de enero de 1995 hasta la actualidad, con información mensual.

4. Variables estudiadas

4.1 El número de conflictos

Las estadísticas abarcan huelgas puntuales en una empresa o rama con y sin ocupación, huelgas de protesta, huelgas de solidaridad y huelgas generales. No se considera el trabajo a reglamento.

Como ventaja puede señalarse que permite realizar comparaciones internacionales. Como desventaja que no considera los días de duración del conflicto ni los trabajadores involucrados en él, considerando de igual manera un paro general que un paro de dos horas en una empresa.

4.2 El número de trabajadores involucrados en los conflictos

Son los trabajadores que participaron directamente en un conflicto interrumpiendo su trabajo durante el mismo. Para la medición se contabiliza el número total de trabajadores que participaron, ya sea a lo largo de toda la duración del conflicto o sólo durante una parte¹.

Ventaja: permite realizar comparaciones internacionales. Desventaja: puede suceder que el número de trabajadores involucrados en algún caso supere a los ocupados, ya que, si hay más de un conflicto en el período considerado, se contabilizan los trabajadores involucrados en cada uno y luego se suman, es decir que pueden existir duplicaciones de trabajadores.

4.3 Las jornadas de trabajo perdidas por conflictos

Surgen como el producto de los trabajadores que efectivamente adhirieron al conflicto y la duración de éste. Se expresan en días.

Ventaja: levanta la limitación explicitada en número de conflictos pero considera las jornadas en términos absolutos y no dimensiona el hecho de que 10 jornadas perdidas en un paro general no significan lo mismo que 10 jornadas perdidas en un conflicto de empresa.

4.4 El índice de conflictividad

Este relaciona los días y horas de trabajo perdidos por conflicto con los días y horas de trabajo que normalmente se habrían podido trabajar.

Se define como tasa de conflictividad la relación entre las jornadas no trabajadas en un período como consecuencia del conflicto y las jornadas potencialmente trabajables en igual período. Las jornadas perdidas se calculan según la definición anterior. Las potencialmente trabajables se calculan en función de las habituales de trabajo correspondiente al grupo de actividad en conflicto y el número de trabajadores pertenecientes al mismo.

El índice de conflictividad relaciona tasas de conflictividad en dos períodos.

Fórmulas y notación

$N(i)[t]$ = 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

¹ Según definiciones de OIT se puede utilizar el promedio del número de puestos no ocupados durante la huelga o el número máximo de trabajadores que participó en la huelga. En consultas con la oficina de estadísticas de OIT en Ginebra se recomendó usar el segundo criterio, que es el que se usa en estas estadísticas

- 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 con 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 con relación al período base 0 (para todos los estratos).
 $= \{n(.)[t] / N(.)[t]\} / \{n(.)[0] / N(.)[0]\}$
- $I*(.)[t/0] =$ Índice de conflictividad dado 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 .
 $= \{\sum_i TC(i)[0] * P(i)[t]\} / \{\sum_i TC(i)[0] * P(i)[0]\}$

Se puede observar que matemáticamente:

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

El índice de conflictividad puede desagregarse por estratos definidos relacionados a ramas de actividad, sector público y privado y región (Montevideo e Interior) y a estratos definidos a partir del cruce de los estratos básicos.

Además de estimarse un índice general se pueden estimar desagregaciones para subgrupos de estratos definidos de acuerdo con 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 permitiría conocer, por ejemplo, si el índice sube, cuál es el efecto de la conflictividad propiamente dicha y cuál 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 ha cambiado, de forma tal que pesan más los estratos que tradicionalmente son más conflictivos. Pero también puede ocurrir que la conflictividad propiamente dicha sea más alta que la conflictividad en general debido a que la estructura de las horas laborables ha cambiado, de forma tal que pesan más los estratos que tradicionalmente son menos conflictivos.

En fin, muchas son las posibilidades que pueden darse y con el esquema propuesto se puede realizar un análisis detallado en el nivel que se desee sobre el porqué 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 de solución, la desagregación del índice no puede efectuarse en la forma antes mencionada debido a que desde un punto de vista teórico no tiene sentido particionar los datos según dichos criterios. Es objetivamente posible desagregar por causas a los trabajadores involucrados en conflictos concretos, pero a nivel global no pueden desagregarse por causas los trabajadores que no han tenido conflictos. Lo mismo ocurre con el 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, etcétera en el índice².

² Ver detalle en Relaciones Laborales N°2. Conflictividad laboral y negociación colectiva. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales. Universidad Católica del Uruguay. 1997