

UNIDAD DE INFORMACIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Conflictos colectivos en la Dirección Nacional de Trabajo

Mag. Maite Ciarniello
Mag. Marcela Barrios



Ministerio
**de Trabajo y
Seguridad Social**

ESTRUCTURA DE LA PRESENTACIÓN:

- Antecedentes
- Objetivos
- Sistema de trabajo
- Principales resultados 2019-2020
- Reflexiones finales



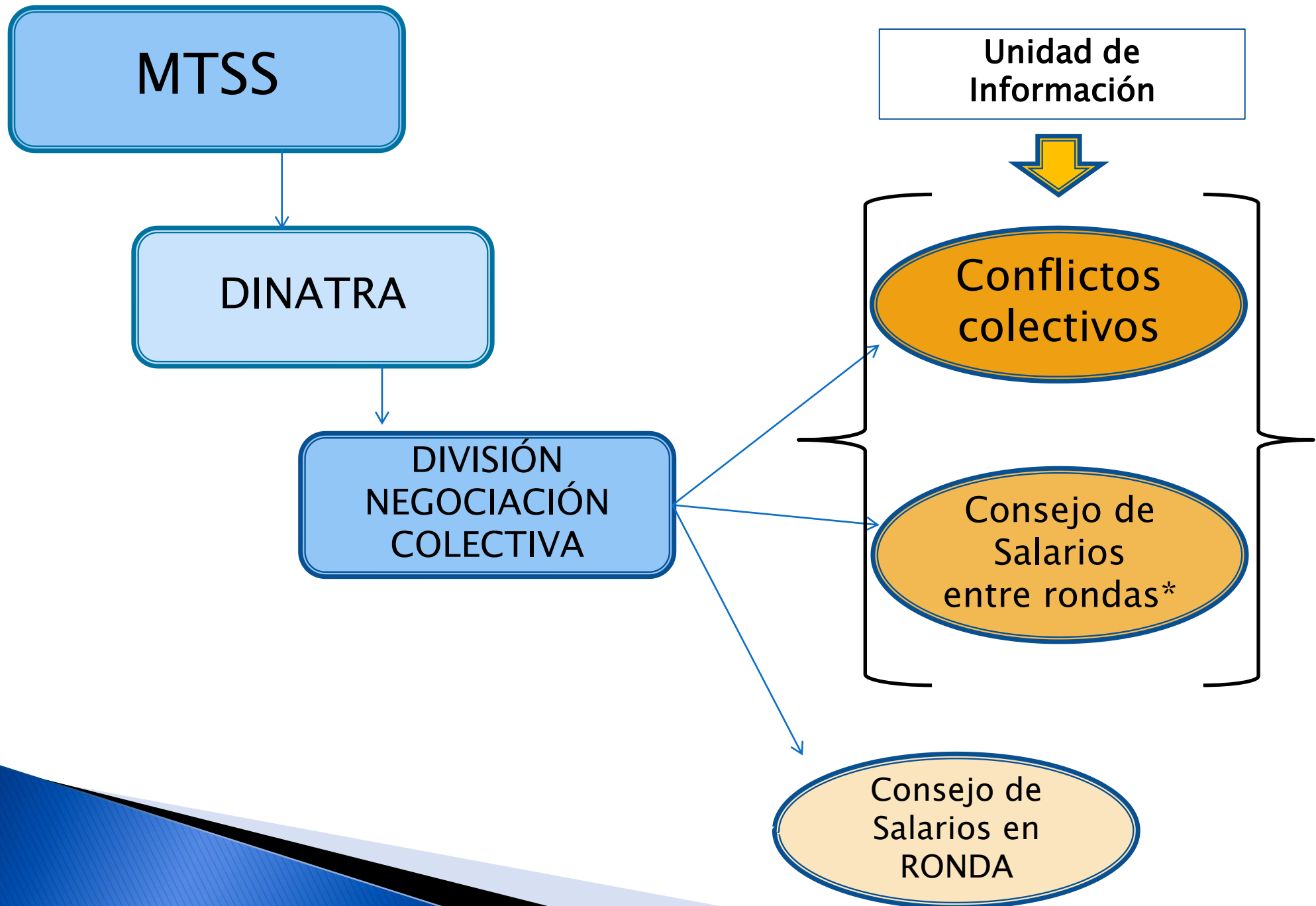
Ministerio
**de Trabajo y
Seguridad Social**

Antecedentes:

- Hasta 2016: la Dirección de la DINATRA realizaba un recuento de la cantidad de audiencias atendidas por Grupo de Actividad.
- 2008: Convenio entre OPP y el MTSS: “Proceso de Transformación y Modernización del Estado”.
- 2017-2018: la Secretaría de la DINATRA realizó un recuento de conflictos atendido por los diferentes Grupos.
- 2019: Nuevo sistema de Indicadores de Negociación Colectiva, primer resultado público: Informe período Dic18-Nov19 (Memoria anual).
- **2020: Se crea en «el ámbito de la DINATRA la Unidad de Información de Negociación Colectiva, que tendrá por objetivo el relevamiento, registro de información, procesamiento, análisis y elaboración de informes e indicadores de la evolución de los conflictos colectivos».**

Res. 085-020

Espacio de trabajo de la Unidad de Información:



Sistema de Indicadores de Negociación Colectiva

- **Objetivo general:**

Generar información estadística de calidad con respecto al trabajo que se realiza en la División, conformando así un centro de generación de información institucional con respaldo técnico.

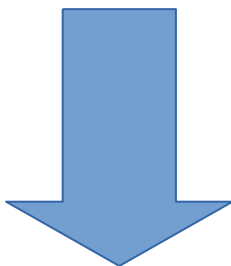
- **Objetivos específicos:**

1) 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.

2) Brindar herramientas para una gestión más eficiente del Servicio: cantidad de audiencias por Grupo, sectores de actividad, zona del país, tiempos de duración, etc.

3) 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.

Unidad de INFORMACIÓN de NEGOCIACIÓN COLECTIVA



**FUENTE DE DATOS
PRIMARIOS**

**Referente para
consulta interinstitucional.**

Registro
administrativo: Serie de datos sobre un hecho, evento, suceso o acción sujeto a regulación o control que recaba una oficina del sector público como parte de su función.

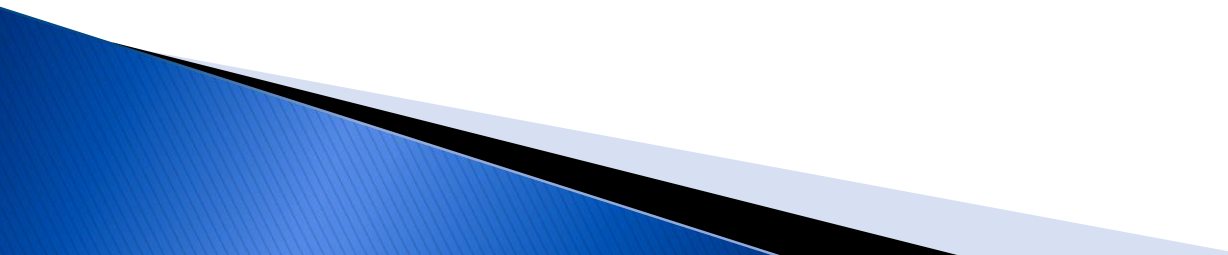
-Fuente: <https://glosarios.servidor-alicante.com/terminos-estadistica>



Ministerio
**de Trabajo y
Seguridad Social**

Tres elementos que necesita todo sistema:

1) UNIDAD DE ANÁLISIS (unidad más pequeña de relevamiento y análisis): Unidad de negociación.



Unidad de análisis:

- **UNIDAD DE NEGOCIACIÓN:** es la intervención/actuación de la división en relación a una situación generada entre una empresa y su sindicato, en torno a un mismo eje temático.

- Qué **NO** es:

-un conflicto **X**

-una empresa **X**

-la toma de medidas **X**

-un sindicato **X**

-grupo de negociación **X**

Tres elementos que necesita todo sistema:

1) UNIDAD DE ANÁLISIS (unidad más pequeña de relevamiento y análisis): Unidad de negociación.

2) HERRAMIENTA DE RELEVAMIENTO: formulario de registro. Se diseñó una herramienta de relevamiento nueva, pero adaptada al sistema tradicionalmente utilizado

Formulario de registro, temas que cubre:

- Motivo de la intervención/actuación.
- Empresa: departamento en el que está ubicada, grupo de actividad (y rama de actividad), cantidad de trabajadores empleados.
- Sindicato involucrado.
- Quién solicita la intervención/actuación.
- Respeto de los mecanismos de prevención de conflicto, en caso de que existan.
- Realización de medidas, antes y/o durante la intervención.
- Cantidad de audiencias realizadas.
- Grado de acuerdo.
- Firma de actas.
- Derivación a otros ámbitos fuera de la DINATRA.

Tres elementos que necesita todo sistema:

1) UNIDAD DE ANÁLISIS (unidad más pequeña de relevamiento y análisis): Unidad de negociación.

2) HERRAMIENTA DE RELEVAMIENTO: formulario de registro. Se diseñó una herramienta de relevamiento nueva, pero adaptada al sistema tradicionalmente utilizado

3) INFORMANTE: Negociadores de la división, en el rol de *informantes calificados.*

Informante adecuado/calificado:

Persona apropiada para proporcionar la información que requiere el proyecto estadístico.

-Fuente: <https://glosarios.servidor-alicante.com/terminos-estadistica>

SISTEMA DE TRABAJO:

Registro del formulario por parte de los negociadores que atienden las audiencias (**informantes calificados**)

Codificación y digitación de los formularios por parte del equipo de Administración

Procesamiento, análisis y elaboración de informes

La Unidad de Información es responsable todo el proceso, supervisa las diferentes instancias y elabora los informes.



EL ANÁLISIS

- Depuración y chequeo de consistencia de la base de datos.
- Procesamiento de la información:
 - 1) en base a requerimientos institucionales (indicadores de resultados):
 - 2) en base a la identificación de puntos críticos relevantes, en línea con el cumplimiento de los objetivos específicos.
 - 3) a demanda, tanto interna como externamente.
- Todo esto se cristaliza en los informes correspondientes.



ALGUNOS RESULTADOS

PRIMER SEMESTRE 2020



Ministerio
**de Trabajo y
Seguridad Social**

1. INDICADORES DE GESTIÓN:

DICIEMBRE 2019 – JUNIO 2020

- Se atendieron en el período **533** Unidades de Negociación

- De las cuales a la fecha de cierre **46** estaban en curso

- Por lo tanto las UN que habían finalizado al cierre del período fueron **487**.
- Las mismas implicaron la realización de **817 audiencias** en todo el período en la División.



MIRANDO TENDENCIAS

	2019	2020 (primer semestre)
<u>UN</u> atendidas por la División	1506	533
<u>UN</u> abiertas al momento del informe	108	46
<u>UN</u> finalizadas al momento del informe	1398	487
Total de <u>audiencias</u> realizadas (corresponde solamente a las finalizadas)	2869	817

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



¿CUANTAS AUDIENCIAS LLEVA CADA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN?

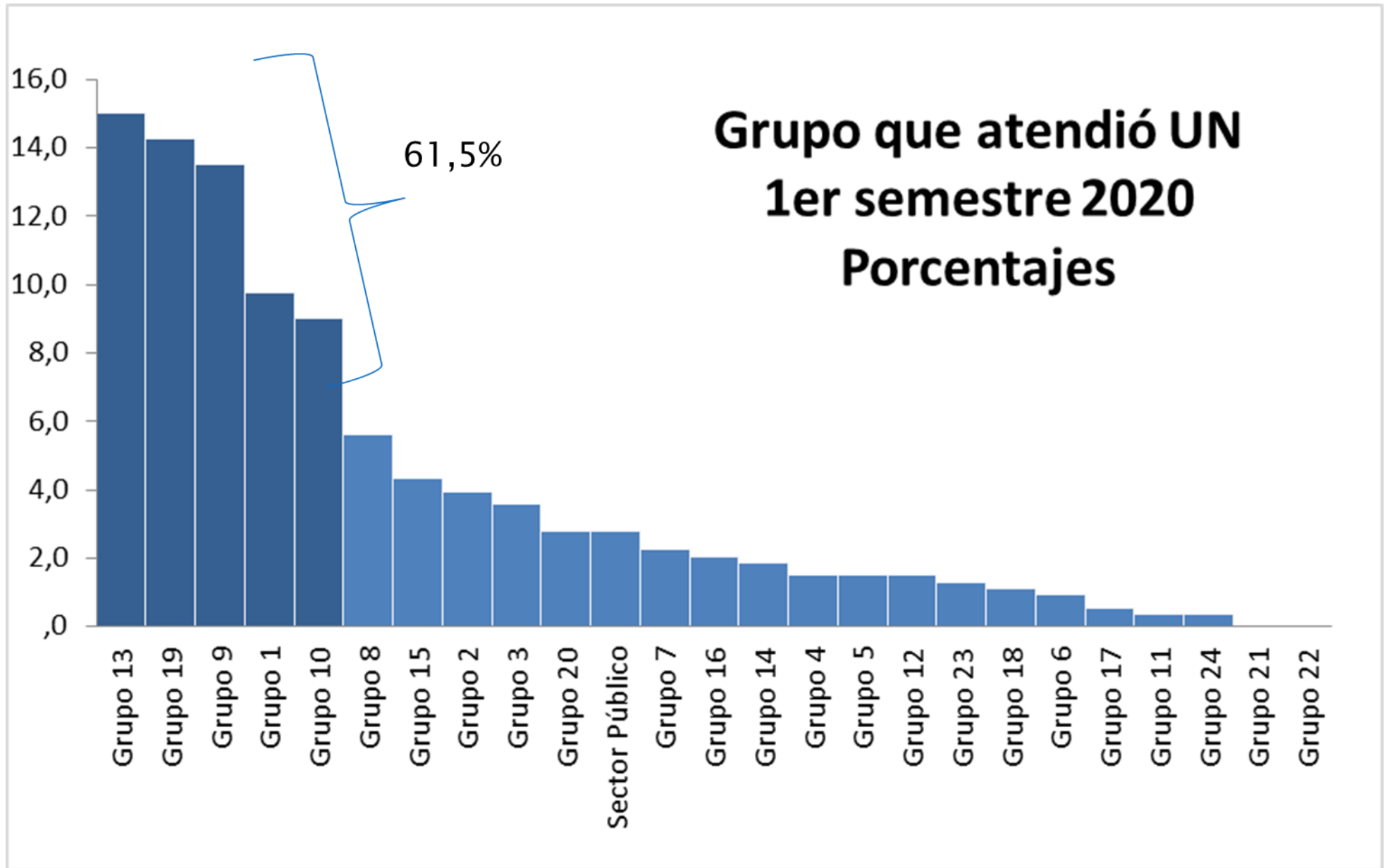
Cantidad de audiencias realizadas por UN 1er semestre 2020

Cantidad de audiencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	60,2	60,2
2	25,3	85,4
3	7,6	93,0
4	3,7	96,7
5	2,1	98,8
6	,6	99,4
7	,2	99,6
9	,2	99,8
11	,2	100,0
Total	100,0	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



PORCENTAJE DE AUDIENCIAS, SEGÚN GRUPO QUE LA ATENDIÓ

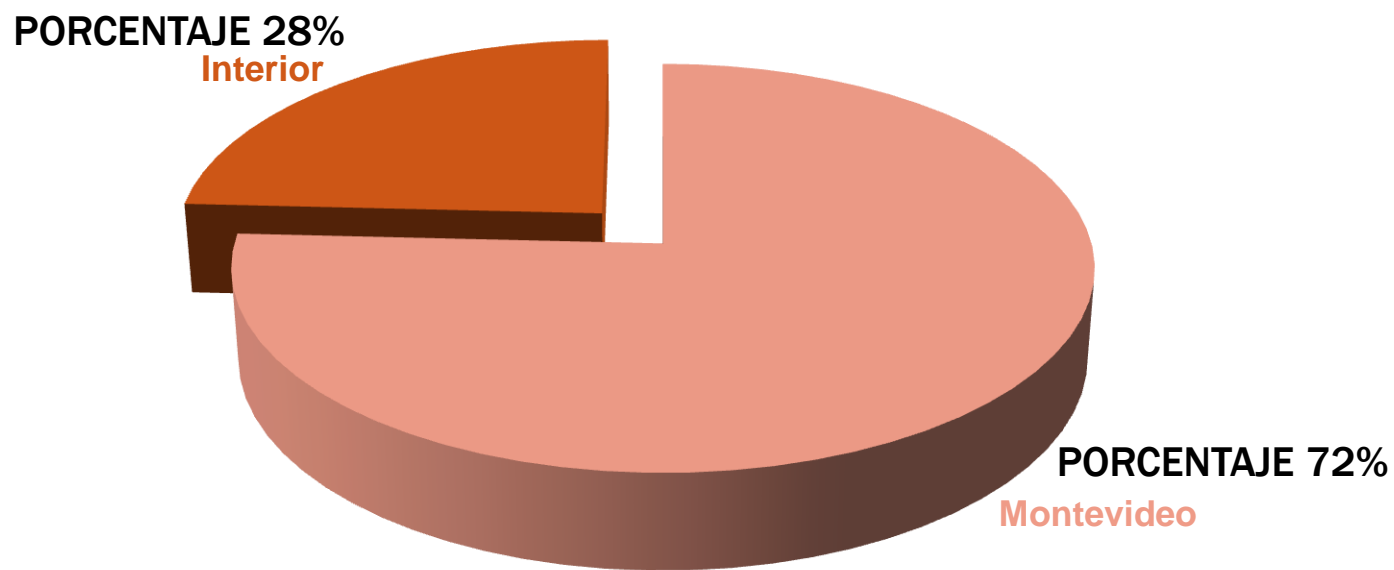


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS EMPRESAS

Ubicación de la empresa



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Ministerio
de Trabajo y
Seguridad Social

MOTIVOS DE SOLICITUD DE AUDIENCIA 1/3

- **Empleo y viabilidad de la empresa.**
- Despidos y envíos al seguro de paro generales. Cierres, reestructuras, concursos.
- Atraso en pagos vinculados a la viabilidad de la empresa.
- Afectación del nivel de empleo en términos generales.
- Propuestas a la baja y solicitud de descuelgues de las empresas.

Condiciones de trabajo

- Planteos vinculados a condiciones de seguridad.
- Instalación de las bipartitas amparadas en el Dec. 291/014.

Cumplimiento de la normativa.

- Aplicación de categorías, beneficios establecidos en los Laudos, normativa general por ejemplo pago en fecha, horas extras, aguinaldo, salario vacacional, etc.



MOTIVOS DE SOLICITUD DE AUDIENCIA 2/3

- **Ratificación de acuerdos bipartitos, firma de actas.**

-Recepción de acuerdos bipartitos (actas de DINATRA o de Consejo de Salarios)

Reivindicación de mejoras que superan la normativa.

-Planteos realizados generalmente por los sindicatos:

solicitud de primas, partidas excepcionales, (fin de zafra, fiestas), premios, beneficios en especie, reducción de la jornada sin pérdida salarial, etc.

Organización del trabajo.

-Planteos relativos a la organización del trabajo, sin afectación del nivel de empleo, (ej: cambios de horarios y reestructuras que no afectan el nivel de empleo, cambios de local). No incluye los asociados a la incorporación de nuevas tecnologías.



MOTIVOS DE SOLICITUD DE AUDIENCIA 3/3

Medidas sindicales/gremiales.

- Toma de medidas. Incumplimiento de los mecanismos de prevención de conflictos.
- Solicitud de guardias gremiales. Principalmente identificadas por la empresa.

Innovaciones tecnológicas.

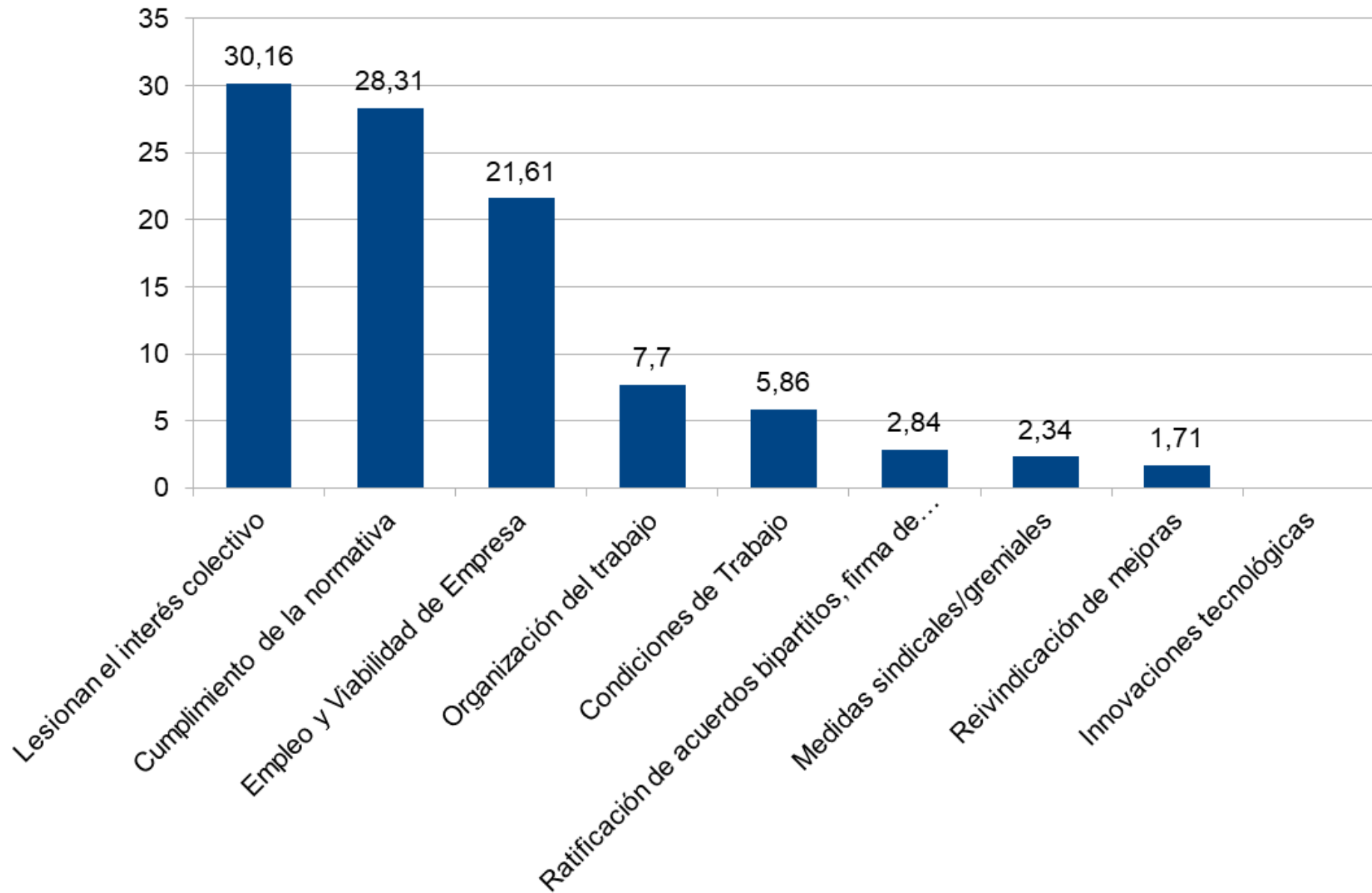
- Problemáticas vinculadas a categorías, dotación y organización del trabajo directamente relacionadas a la incorporación de nuevas tecnologías.

Temas que lesionan el interés colectivo sindical

- Despidos y envíos al seguro de paro que en principio estarían vinculados a la potestad disciplinaria y de gestión de las empresas, pero que el sindicato considera abusivos, cuestiona la necesidad de los mismos y los criterios por los que son seleccionados los trabajadores afectados.
- Situaciones de persecución sindical, acoso, etc.



DISTRIBUCIÓN DE MOTIVOS 1ER SEMESTRE 2020



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



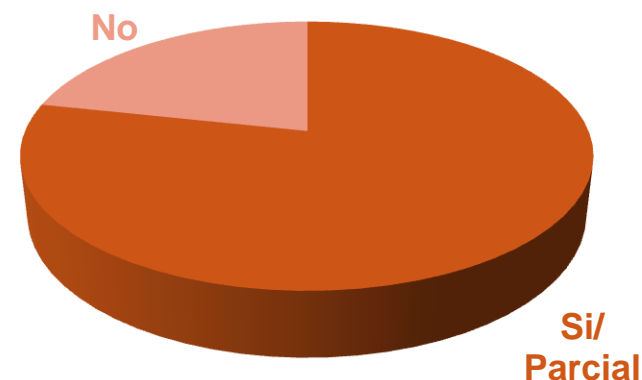
Ministerio
de Trabajo y
Seguridad Social

2. INDICADORES DE RESULTADOS:

PORCENTAJE DE ACUERDOS SEGÚN UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

UN que alcanzan acuerdo semestre 2020		1er
	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	51,1	51,1
Parcial	27,2	78,3
No	21,7	100
Total	100,0	

Unidades de
Negociación que
alcanzaron algún tipo
de
acuerdo
1er semestre 2020



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



¿QUIÉN SOLICITA LA MEDIACIÓN?

Solicitud de la mediación agrupada por sector 1er semestre 2020	
Categorías	Porcentaje
Delegación sindical	90,1
Delegación empresarial	6,8
Ambas partes	1,9
MTSS	,8
Otros	,2
Sin Dato	,4
Total	100,0

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



RESPECTO A LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN ACORDADOS POR LAS PARTES

Respeto del mecanismo de prevención de conflictos existente (en las UN que tienen mecanismo) 1er semestre 2020	
	Porcentaje
Si	92,3
No	7,7
Total	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



TOMA DE MEDIDAS ANTES Y DURANTE LA NEGOCIACIÓN:

Medidas de conflicto al momento de la solicitud 1er semestre 2020	
	Porcentaje
Si	8,8
No	91,2
Total	100,0

Medidas de conflicto durante la negociación (en las UN cerradas) 1er semestre 2020	
	Porcentaje
Si	6,4
No	93,6
Total	100,0

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



TIPO DE MEDIDAS.

Tipo de medidas 1er semestre 2020	
Categorías	Porcentaje
Paros	40,4
Piquetes	17,0
No cumplir con modalidades de trabajo habituales	12,8
Declarativas	8,5
Asambleas puntuales	6,4
Medidas que apuntan a dañar la imagen de la empresa	6,4
Medidas que afectan a toda la rama	4,3
Ocupaciones	2,1
Sin dato	2,1
Total	100,0

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Indicadores de conflictividad laboral requeridos por OIT

OIT, resolución de la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (enero 1993):

a) «Cada país deberá proponerse elaborar un programa global de estadísticas de huelgas, cierres patronales y, cuando proceda, otras acciones causadas por conflictos laborales...»

b) Metodología específica para la construcción de dichos indicadores.

A partir de este año, 2020, el MTSS envía a OIT datos oficiales, que son elaborados por la Unidad de Información de Negociación Colectiva.



Ministerio
de Trabajo y
Seguridad Social

Indicadores de conflictividad de OIT:

i67 Número de huelgas y cierres patronales por actividad económica (casos)

i68 Trabajadores implicados en huelgas y cierres patronales por actividad económica (personas)

i69 Días no trabajados debido a huelgas y cierres patronales por actividad económica (días)

i70 Días no trabajados por 1 000 trabajadores debido a huelgas y cierres patronales por actividad económica (tasa)

Resultados para Uruguay período 2019

Indicador	Valor
67	93 casos (sólo cuantifica medidas que implicaron pérdida de tiempo de trabajo)
68	sin dato
69	238 días
70	sin dato



Ministerio
**de Trabajo y
Seguridad Social**



Ministerio
de Trabajo y
Seguridad Social

ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

- Valor para la DINATRA de contar con una fuente de datos primarios, sistematizada.
- El fortalecimiento de la transparencia de la información de cara a la ciudadanía.
- La posibilidad de reflexionar en conjunto con los usuarios del servicio (actores sociales).
- Potencial a futuro en la medida que se generen series de datos (análisis longitudinal).
- Potencial análisis a la interna de cada grupo según intereses y demandas (indicadores de gestión).

Cómo contactarnos:

uifonegcol@mtss.gub.uy

Muchas gracias!



Ministerio
**de Trabajo y
Seguridad Social**