

**DINATRA**  
**División Negociación Colectiva**  
**Informe anual Enero-Diciembre 2023**

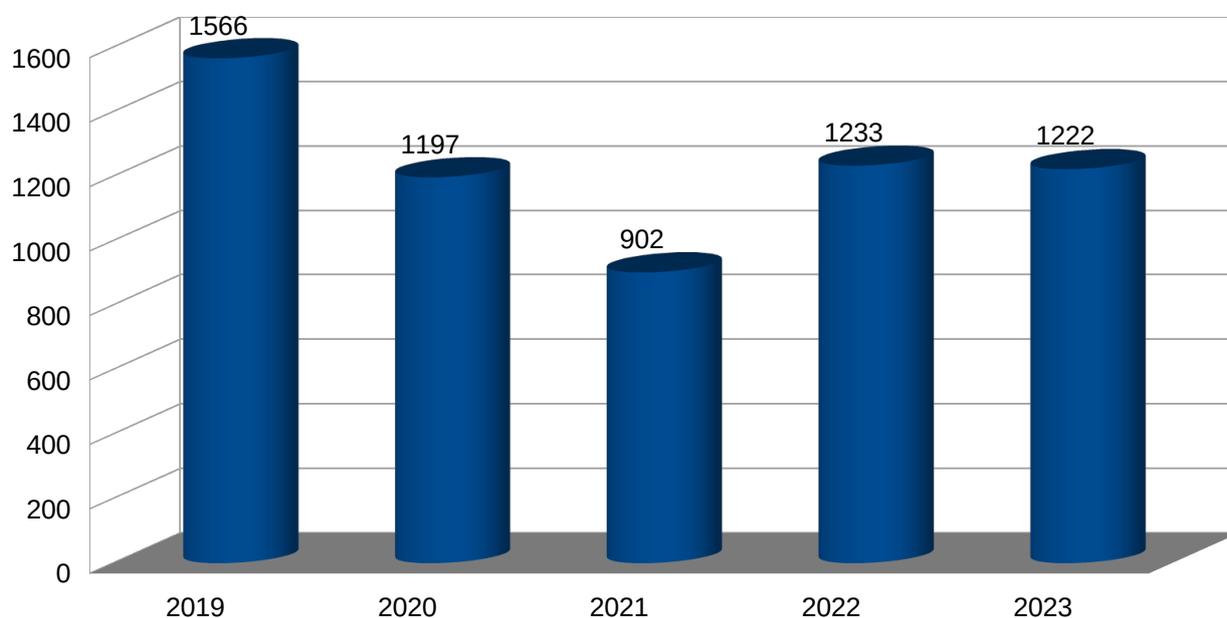
El año 2023 en la División Negociación Colectiva de la DINATRA no ha sido un año más, en primer lugar porque tuvo lugar la 10ma Ronda de Consejo de Salarios, y en segundo lugar porque a partir de este año dicho proceso de negociación comenzó a registrarse con los mismos criterios metodológicos con los que se registran los otros dos procesos de negociación que se atienden en la División: negociación empresa-sindicato y negociación de rama (Consejo de Salarios) entre-rondas. Los objetivos de abarcar con el registro también este proceso son varios, pero destacan dos: en primer lugar poder tener un conocimiento e información acabados de todo lo que se hace en la División, a los efectos de la gestión del servicio; en segundo lugar generar indicadores comprensivos de las relaciones laborales en todas las órbitas en las que el MTSS tiene intervención, y en particular en la negociación colectiva.

### **1.Negociación Empresa-Sindicato**

Durante 2023 iniciaron **1222 Unidades de Negociación (UN) a nivel “empresa-sindicato”**, las que implicaron la **realización de al menos<sup>1</sup> 2166 audiencias**. Del total, 62 UN (5%) se encontraban en curso al momento del cierre para el presente informe.

La cantidad de UN es un indicador de la demanda que las partes sociales tienen del servicio, y el valor de 2023, 1222 UN, es muy similar al del año anterior (1233 UN en 2022), lo que indica que el aumento registrado el año pasado no fue excepcional sino que es una tendencia que se consolida, luego del “bajón” registrado en el período asociado a la pandemia COVID.

Evolución de las UN "empresa-sindicato" por año



<sup>1</sup> “al menos” porque la modalidad de registro actual no permite saber la cantidad de audiencias que llevan realizadas las negociaciones aún en curso, ni las audiencias que corresponden a negociaciones iniciadas en años anteriores.

**Distribución de UN por cantidad de audiencias  
UN FINALIZADAS**

Cantidad de audiencias	Frecuencia de UN	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	668	57,6	57,6
2	276	23,8	81,4
3	116	10,0	91,4
4	44	3,8	95,2
5	20	1,7	96,9
6	20	1,7	98,6
7	7	0,6	99,2
8	2	0,2	99,4
9	3	0,3	99,7
10	3	0,3	99,9
18	1	0,1	100,0
Total	1160	100,0	

Del total de negociaciones iniciadas y finalizadas en 2023 (1160 UN), el 57,6% se resolvieron en una única audiencia, mientras que si sumamos las que se resolvieron en dos audiencias alcanzamos el 81,4% del total de las negociaciones. En otras palabras, las negociaciones que implican la realización de más de 2 audiencias no alcanzan el 20% del total, y los casos que superan las 6 audiencias son excepcionales.

**Demanda y volumen de trabajo por Grupo de Actividad:**

A continuación se presentan dos pares de tablas.

**Las primeras dos tablas muestran** la distribución de las unidades de negociación por Grupo de Actividad de Consejo de Salarios a lo largo de 2023, es decir: **la demanda**. En la primera se observan los Grupos en orden numérico para que sea fácil ubicarlos. En la segunda tabla en cambio, los Grupos están ordenados por frecuencia, es decir: los grupos con mayor cantidad de UN (mayor demanda) se colocan primero y el orden es decreciente. Esto nos permite identificar, si observamos la columna de porcentajes acumulados, cuáles son los Grupos de actividad en los que se concentra el 60% de las unidades de negociación que se atienden en el correr del año, es decir: dónde está concentrada el 60% de la demanda.

En concordancia con 2022, el 60% de las UN se acumulan en los Grupos de actividad: 9, 13, 19, Sector Público y 1 (en ese orden). Aquí siempre conviene mirar el detalle, ya que si bien el Grupo 10 no es necesario para completar el 60% de la demanda del servicio, su diferencia con el Grupo 1 no es significativa en 2023.

**Unidades de Negociación por Grupo de actividad, 2023**

	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Grupo 1	100	8,2	Grupo 9	210	17,2	17,2
Grupo 2	50	4,1	Grupo 13	186	15,2	32,4
Grupo 3	27	2,2	Grupo 19	138	11,3	43,7
Grupo 4	3	0,2	Sector Público	120	9,8	53,5
Grupo 5	8	0,7	Grupo 1	100	8,2	61,7
Grupo 6	10	0,8	Grupo 10	97	7,9	69,6
Grupo 7	29	2,4	Grupo 8	76	6,2	75,9
Grupo 8	76	6,2	Grupo 16	55	4,5	80,4
Grupo 9	210	17,2	Grupo 2	50	4,1	84,5
Grupo 10	97	7,9	Grupo 15	48	3,9	88,4
Grupo 11	10	0,8	Grupo 7	29	2,4	90,8
Grupo 12	7	0,6	Grupo 3	27	2,2	93,0
Grupo 13	186	15,2	Grupo 20	20	1,6	94,6
Grupo 14	9	0,7	Grupo 6	10	0,8	95,4
Grupo 15	48	3,9	Grupo 11	10	0,8	96,2
Grupo 16	55	4,5	Grupo 14	9	0,7	97,0
Grupo 17	6	0,5	Grupo 5	8	0,7	97,6
Grupo 18	4	0,3	Grupo 12	7	0,6	98,2
Grupo 19	138	11,3	Grupo 17	6	0,5	98,7
Grupo 20	20	1,6	Grupo 23	6	0,5	99,2
Grupo 21	0	0,0	Grupo 18	4	0,3	99,5
Grupo 22	1	0,1	Grupo 4	3	0,2	99,8
Grupo 23	6	0,5	Grupo 24	2	0,2	99,9
Grupo 24	2	0,2	Grupo 22	1	0,1	100,0
Sector Público	120	9,8	Grupo 21	0	0,0	
Total	1222	100,0	Total	1222	100,0	

Por otra parte **las siguientes dos tablas nos muestran** el detalle de audiencias por Grupo de Actividad, indicador del caudal o **volumen de trabajo de los Grupos**. Naturalmente los Grupos con mayor demanda son los que tienen mayor volumen de trabajo, aunque se altera el orden interno. Por ejemplo, en relación a la cantidad de audiencias, el 60% de las mismas en 2023 se completa incluyendo a los Grupos 13, 9, 19, 10 (atención a lo mencionado en el párrafo anterior) y el Sector Público (en ese orden); mientras que si bien el Grupo 1 no es necesario para completar el 60% de las audiencias del año, en este caso su diferencia con el Grupo del Sector Público tampoco es significativa.

En definitiva, lo que se comprueba año tras año desde 2019<sup>2</sup>, es que los Grupos con mayor demanda y también mayor volumen de trabajo a lo largo del año son siempre los mismos; y que la inclusión del Sector Público en este ranking que se dio en 2022 parece consolidarse.

#### Audiencias por Grupo de actividad, 2023

	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Grupo 1	<b>183</b>	8,45	Grupo 13	<b>411</b>	18,98	18,98
Grupo 2	<b>100</b>	4,62	Grupo 9	<b>304</b>	14,04	33,01
Grupo 3	<b>50</b>	2,31	Grupo 19	<b>207</b>	9,56	42,57
Grupo 4	<b>3</b>	0,14	Grupo 10	<b>195</b>	9,00	51,57
Grupo 5	<b>18</b>	0,83	Sector Público	<b>188</b>	8,68	60,25
Grupo 6	<b>18</b>	0,83	Grupo 1	<b>183</b>	8,45	68,70
Grupo 7	<b>75</b>	3,46	Grupo 8	<b>103</b>	4,76	73,45
Grupo 8	<b>103</b>	4,76	Grupo 2	<b>100</b>	4,62	78,07
Grupo 9	<b>304</b>	14,04	Grupo 15	<b>98</b>	4,52	82,59
Grupo 10	<b>195</b>	9,00	Grupo 16	<b>78</b>	3,60	86,20
Grupo 11	<b>23</b>	1,06	Grupo 7	<b>75</b>	3,46	89,66
Grupo 12	<b>13</b>	0,60	Grupo 3	<b>50</b>	2,31	91,97
Grupo 13	<b>411</b>	18,98	Grupo 20	<b>36</b>	1,66	93,63
Grupo 14	<b>25</b>	1,15	Grupo 14	<b>25</b>	1,15	94,78
Grupo 15	<b>98</b>	4,52	Grupo 11	<b>23</b>	1,06	95,84
Grupo 16	<b>78</b>	3,60	Grupo 5	<b>18</b>	0,83	96,68
Grupo 17	<b>16</b>	0,74	Grupo 6	<b>18</b>	0,83	97,51
Grupo 18	<b>8</b>	0,37	Grupo 17	<b>16</b>	0,74	98,25
Grupo 19	<b>207</b>	9,56	Grupo 12	<b>13</b>	0,60	98,85
Grupo 20	<b>36</b>	1,66	Grupo 18	<b>8</b>	0,37	99,22
Grupo 21	<b>0</b>	0,00	Grupo 23	<b>7</b>	0,32	99,54
Grupo 22	<b>1</b>	0,05	Grupo 24	<b>6</b>	0,28	99,82
Grupo 23	<b>7</b>	0,32	Grupo 4	<b>3</b>	0,14	99,95
Grupo 24	<b>6</b>	0,28	Grupo 22	<b>1</b>	0,05	100,00
Sector Público	<b>188</b>	8,68	Grupo 21	<b>0</b>	0,00	
Total	2166	100	Total	2166	100	

2 2019 fue el año en que comenzó el registro de negociación colectiva y por lo tanto desde esa fecha se cuenta con información.

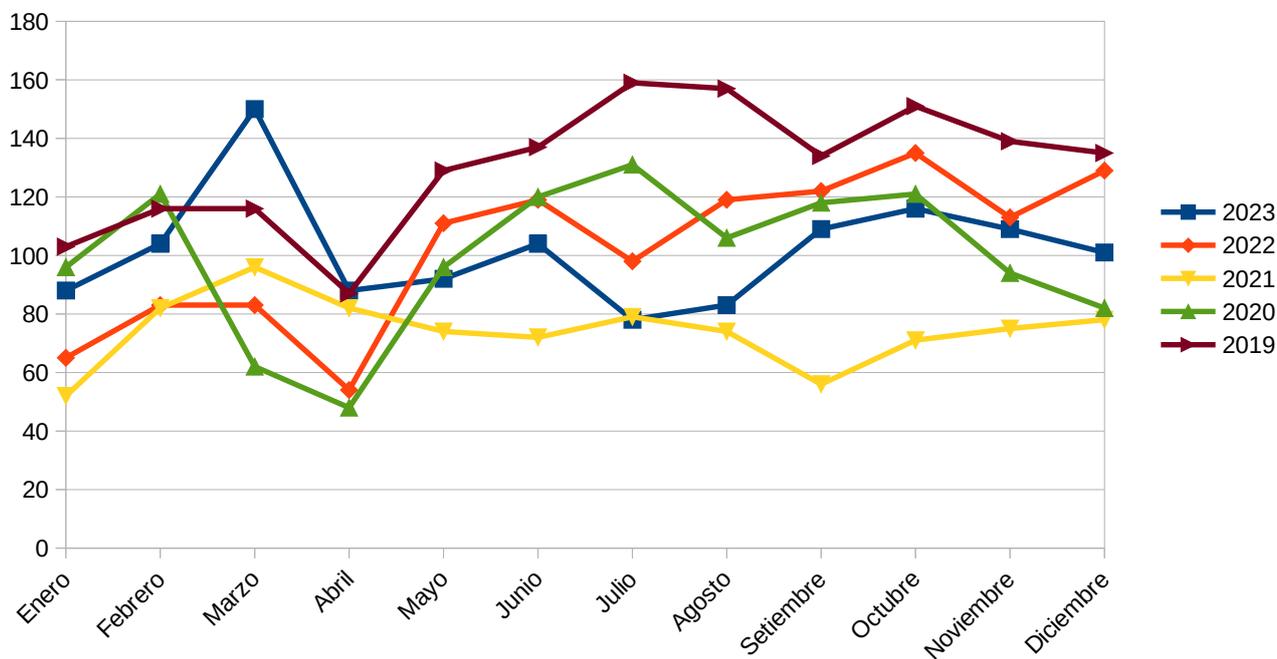
### UN por mes de inicio

	Frecuencia	Porcentaje
Enero	88	7,2
Febrero	104	8,5
Marzo	150	12,3
Abril	88	7,2
Mayo	92	7,5
Junio	104	8,5
Julio	78	6,4
Agosto	83	6,8
Setiembre	109	8,9
Octubre	116	9,5
Noviembre	109	8,9
Diciembre	101	8,3
Total	1222	100,0

Continuando con el análisis de la demanda, la tabla de la derecha nos muestra la distribución de las UN por mes de inicio. Allí se puede ver claramente como en 2023 marzo fue el mes con más demanda del servicio, mientras que julio y agosto los más bajos, lo que es coherente por su coincidencia con el inicio de la 10ma Ronda Salarial.

### Distribución de las UN por mes de inicio

Años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023



### Ubicación geográfica:

La tabla siguiente muestra la distribución de las UN por departamento de origen de las empresas atendidas en la División.

Departamento de ubicación de la empresa, 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Montevideo	782	64,0	<b>70,9</b>
Artigas	5	0,4	0,5
Canelones	107	8,8	<b>9,7</b>
Cerro Largo	1	0,1	0,1
Colonia	29	2,4	2,6
Durazno	19	1,6	1,7
Flores	3	0,2	0,3
Florida	11	0,9	1,0
Lavalleja	13	1,1	1,2
Maldonado	25	2,0	2,3
Paysandú	15	1,2	1,4
Río Negro	10	0,8	0,9
Rivera	9	0,7	0,8
Rocha	6	0,5	0,5
Salto	13	1,1	1,2
San José	24	2,0	2,2
Soriano	9	0,7	0,8
Tacuarembó	9	0,7	0,8
Treinta y Tres	13	1,1	1,2
Total	1103	90,3	100,0
Sin dato	119	9,7	
Total	1222	100,0	

Como puede verse, se registran solamente un 70,9% de casos de Montevideo (2022: 70,2%), lo que consolida la tendencia cercana al 30% de casos del interior del país (29,1%). Como en años anteriores el otro departamento que tiene una presencia destacada es Canelones, pero este año con un presencia un poco mayor que el año pasado: 107 casos, 9,7% (2022: 86 casos, 7,2%). Algo que también difiere a 2022 es que ya no se registra la importante cantidad de casos del departamento de Durazno, producto que ya no se encuentra ubicada en la Planta de UPM2 la dependencia de la DINATRA oportunamente acordada.

Departamento de origen de las empresas atendidas en Montevideo\*

Año calendario inicio	Ubicación geográfica de la empresa		
	Montevideo	Resto del país	Total
2019	74,8%	25,2%	100,0%
2020	73,6%	26,4%	100,0%
2021	73,6%	26,4%	100,0%
2022	70,2%	<b>29,8%</b>	100,0%
2023	70,9%	<b>29,1%</b>	100,0%

\*sobre el total de casos con dato

### Solicitud de intervención:

Como es habitual, la amplia mayoría de las solicitudes provienen del sector sindical (89,4%), y fundamentalmente de los sindicatos de rama, en oposición a la lógica interna empresarial que funciona de manera más atomizada y en consecuencia la mayoría de sus solicitudes provienen de las empresas de forma individual.

Los porcentajes correspondientes a las solicitudes conjuntas y a las convocatorias realizadas de oficio por el MTSS son similares a los años anteriores.

Quién solicita la reunión, 2023

	Porcentaje	Porcentaje válido	
Sindicato de base	23,0	89,4	Sector sindical agrupado
Sindicato de rama	66,4		
Empresa	7,0	7,2	Sector empresarial agrupado
Cámara empresarial	0,2		
Ambas partes	1,8	1,8	Ambas partes
MTSS	0,6	0,6	MTSS
Sin dato	1,1	1,0	Sin dato
Total	100,0	100,0	Total

### Motivos<sup>3</sup>:

En relación a los motivos registrados de las negociaciones empresa-sindicato iniciadas durante 2023 lo primero a comentar es que el **cumplimiento de la normativa (29,07%)** continúa siendo el motivo más frecuente año tras año. El **empleo y la viabilidad de las empresas (12,30%)** así como la **organización del trabajo (11,97%)** son motivos que mantienen una frecuencia relativa bastante estable. Sin embargo, lo que llama la atención en 2023 es la categoría **condiciones de trabajo**, que da un salto de 6,6% en 2022 a **24,10% este año**; duplicando incluso el nivel de 2021 (11,6%). El detalle de las categorías de motivos se incluye en el anexo.

**Motivos registrados en las negociaciones, 2023**

	Porcentaje
<b>Empleo y viabilidad de la empresa</b>	12,30
<b>Condiciones de trabajo</b>	24,10
<b>Temas que lesionan el interés colectivo sindical</b>	17,60
<b>Cumplimiento de la normativa</b>	29,07
Ratificación/recepción de acuerdos bipartitos, firma de actas	1,88
Reivindicación de mejoras que superan la normativa vigente	1,82
<b>Organización del trabajo</b>	11,97
Medidas de conflicto sindicales/empresariales	1,05
Otros	0,22
Total	100

En particular, si nos detenemos sobre las innovaciones tecnológicas, algo que se pregunta cada vez que se registran las categorías **empleo y viabilidad de las empresas** y **organización del trabajo**, cabe mencionar que solamente en dos de las 223 veces que se registró el motivo “empleo y viabilidad de la empresa”, se indicó que estaba relacionado a innovaciones tecnológicas. Por su parte, de las 217 veces en que se registró que el motivo de la negociación estaba relacionado a la “organización del trabajo”, solamente 10 veces se indicó que eso estaba asociado a innovaciones tecnológicas. Por otra parte la distribución por Grupo de actividad de estos 12 casos (2 en empleo y viabilidad y 10 en organización del trabajo) no sigue ningún patrón.

En síntesis, según lo registrado, las innovaciones tecnológicas no parecen ser el detonante de las negociaciones que se atienden en la División.

### Medidas de conflicto:

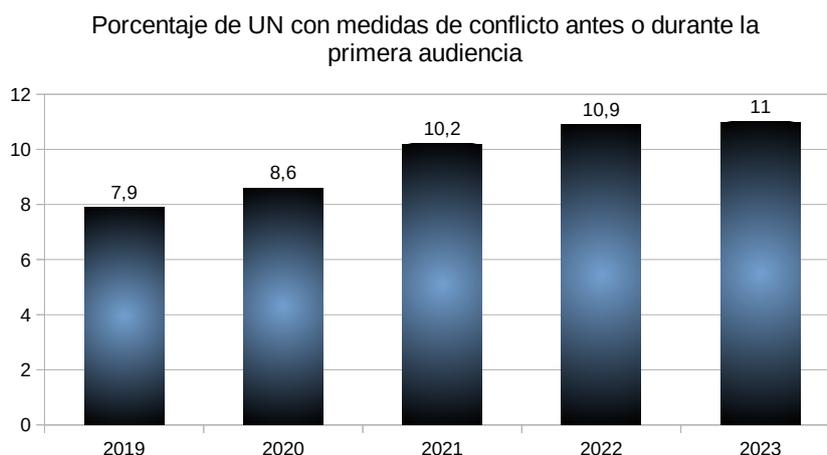
Solamente el 11% de las negociaciones llegan a la División con medidas de conflicto, ya sea que hayan realizado medidas con anterioridad al inicio de la negociación, ya sea que las estén realizando en el momento de la primer audiencia (lo que no suele suceder porque en general las medidas se dejan sin efecto para empezar a negociar).

**Medidas de conflicto antes o durante la primera audiencia, 2023**

	Frecuencia	Porcentaje
SI	134	11,0
NO	1055	86,3
Sin dato	33	2,7
Total	1222	100,0

3 Se recuerda al lector que la pregunta “motivos” es de respuesta múltiple, por lo que hay más respuestas que casos; esa es la razón por la que este dato se presenta porcentualizado.

Dicho porcentaje es prácticamente idéntico al registrado en 2022, como lo muestra el gráfico siguiente:



#### Tipo de medidas realizadas ANTES

Tipo de medida	Porcentaje
Declarativas	8,1
Medidas que afectan directamente la imagen de la empresa	4,0
<b>No cumplir con modalidades de trabajo habituales</b>	<b>16,1</b>
Asambleas puntuales	6,5
<b>Paros</b>	<b>41,1</b>
Piquetes	2,4
<b>Ocupaciones</b>	<b>19,4</b>
Medidas empresariales	2,4
Total	100,0

Al igual que veremos más adelante con las medidas realizadas durante la negociación, el tipo de medidas más frecuentemente utilizada antes de comenzar a negociar ante la DINATRA es el “paro” (41,1%), seguido de las ocupaciones y de “no cumplir con las modalidades de trabajo habituales”. En relación a las “ocupaciones”, hay que tener en cuenta que este registro incluye aquellas ocupaciones que el equipo de negociadores del Sector Público debe desocupar en el marco de la normativa actual, y que algunas de ellas derivan en una negociación, pero no todas. En relación a la *estrategia* de “no cumplir con modalidades de trabajo habituales” (16,1%), es algo que ya venimos constatando hace tiempo que se viene consolidando como una herramienta cada vez más utilizada por los sindicatos; en 2022 esta categoría había alcanzado 14,3% de las medidas tomadas antes del inicio de la negociación.

Las medidas declarativas retoman importancia en 2023, 8,1%, pero sin alcanzar el nivel de 2021 (14,6% en 2021 y 1,5% en 2022), mientras que los piquetes y las medidas empresariales tienen un registro marginal (2,4% equivale a 3 casos cada categoría a lo largo de todo el año).

En relación al respeto del **mecanismo de prevención de conflictos** al momento del comienzo de la negociación, se observa que entre los que registraron tener mecanismo de prevención de conflictos ya sea a nivel de rama o de empresa, el respeto de los mismos si bien es muy alto: **85,6%**, es más bajo que el registrado en años anteriores (91,1% en 2022 y 91,6% en 2021).

#### Se respetó el mecanismo de prevención de conflictos existente, 2023

	Porcentaje
SI	<b>85,6</b>
No	10,9
Sin dato	3,5
Total	100,0

Por otra parte, durante la negociación se registraron medidas de conflicto en 36 casos, un valor similar al de 2022: 39 casos.

**UN con medidas en algún momento,  
“empresa-sindicato” 2023**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	152	12,4
No	1070	87,6
Total	1222	100,0

En síntesis, como lo muestra la tabla de la izquierda, en el **12,4% de las negociaciones “empresa-sindicato” se tomaron medidas de conflicto en algún momento**. Esta cifra es prácticamente idéntica a la registrada en 2022: 12,2%.

Si nos adentramos un poco en el detalle de las medidas realizadas en esas 152 negociaciones, podemos preguntarnos tres cosas: Cuál fue la medida de conflicto más fuerte realizada en cada caso? Si se trató de una medida que implicó tiempo de ausencia al trabajo? Y, en ese caso, cuánto tiempo de ausencia al trabajo en el año implicaron esas medidas?

En este punto es importante una aclaración metodológica: cuando hablamos del tiempo de ausencia al trabajo que implicaron determinadas medidas nos referimos al tiempo que esas medidas duraron desde que iniciaron hasta que terminaron, cada una de ellas de manera puntual, lo que después se acumula. Es decir, si hubo un paro que empezó a las 08:00 y terminó a las 12:00 el negociador habrá registrado: paro, 4 horas de duración. Esas 4 horas, son las que se contabilizan para alcanzar una medida de aproximación de tiempo de ausencia al trabajo a causa de medidas de conflicto asociadas a negociaciones con intervención del MTSS. Se trata por tanto de horas lineales, no de horas hombre<sup>4</sup>. En definitiva estamos hablando de la duración de las medidas que implicaron ausencia al trabajo, no de cuántas horas-hombre se perdieron de producción por ejemplo, ya que para dicho indicador es necesario incluir en la ecuación la cantidad de trabajadores que adhirieron a la medida, elemento que nosotros no estamos considerando en este indicador.

**Cuál es la medida más fuerte realizada, “empresa-sindicato” 2023**

	Frecuencia (UN)	Porcentaje	Porcentaje válido
Declarativas	12	7,9	8,3
Medidas que afectan directamente la imagen de la empresa	5	3,3	3,5
<b>No cumplir con modalidades de trabajo habituales</b>	23	15,1	<b>16,0</b>
Asambleas puntuales	8	5,3	5,6
<b>Paros</b>	64	42,1	<b>44,4</b>
Piquetes	3	2,0	2,1
<b>Ocupaciones</b>	25	16,4	<b>17,4</b>
Medidas empresariales	4	2,6	2,8
Total	144		100,0
Sin dato	8	5,3	
Total con medidas en algún momento	152	100,0	
Total de medidas con ausencia de tiempo al trabajo	104		72,2

4 Horas lineales que deberán dividirse entre 8 para obtener jornadas de 8 horas.

La tabla precedente nos muestra varias cosas: en primer lugar nos dice que, entre las UN en las que se registraron medidas en algún momento de la negociación, la medida más fuerte realizada fue el paro: 44,4%. Esto coincide con el dato de 2022 (47,02%) lo que muestra que el paro sigue siendo la medida sindical por antonomasia. La disminución en relación al valor de 2022 no debe ser especialmente considerada si tomamos en cuenta el aumento, en relación al mismo año, de la categoría **asambleas puntuales** (1,32% en 2022 vs. 5,6% en 2023), ya que existe una cuestión terminológica que se esconde detrás de estas categorías: es que en definitiva las “asambleas puntuales” implican la detención de actividades para la realización de una asamblea pero como medida sindical (excluyendo las asambleas informativas, acordadas y previamente coordinadas con las empresas).

**El paro** como medida prevalente está seguido, pero de lejos, por las **ocupaciones** (17,4%) y **no cumplir con modalidades de trabajo habituales** (16%). En relación a estas dos categorías, conviene mencionar que las ‘ocupaciones’ presentan un registro menor que en 2022<sup>5</sup>, mientras que ‘no cumplir con modalidades de trabajo habituales’ presenta un registro mucho más alto que el año pasado (16% vs. 9,93% en 2022).

Ya nos respondimos cuál fue la medida más fuerte realizada, pero, se trató de una medida que implicó ausencia al trabajo? Pues lo que nos dice la misma tabla es que de las 152 negociaciones con medidas de conflicto, solamente en 104 de ellas las medidas (o alguna de las medidas) realizadas implicó tiempo de ausencia al trabajo. Se trata de las celdas coloreadas en naranja, son las categorías de: asambleas puntuales, paros, piquetes, ocupaciones y medidas empresariales. Esos 104 casos representan el 72,2% del total de los casos con medidas de conflicto.

Y por último decir que, todas las medidas de ausencia al trabajo registradas en cada uno de esos 104 casos, registraron una duración total acumulada de 2765 horas (solamente en el registro “empresa-sindicato”).

#### Acuerdos:

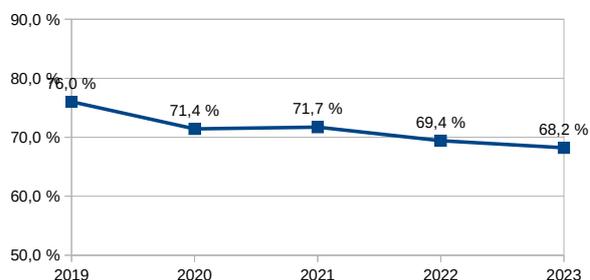
Por último, el nivel de acuerdos alcanzado en las negociaciones “empresa-sindicato” durante el año 2023, es de 68,2% acumulando acuerdos totales y parciales. Este valor es levemente más bajo que el registrado en 2022, pero lo más relevante es la tendencia a la baja que se observa en el gráfico de la derecha, donde se muestra la evolución interanual de este indicador desde 2019.

#### **Se llegó a un acuerdo, “empresa-sindicato” 2023**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si, total	434	37,4	37,4
Si, parcial	357	30,8	<b>68,2</b>
No	356	30,7	98,9
Sin dato	13	1,1	100,0
Total	1160	100,0	

Porcentaje negociaciones cerradas en acuerdos (totales y/o parciales)

Evolución interanual.



<sup>5</sup> Tengamos en cuenta que en 2023 también se contabilizan las desocupaciones del sector público.

## 2.Negociación de rama entre-rondas

La negociación de rama fuera de los períodos de la característica ronda salarial (o también llamada negociación de Consejo de Salarios `entre-rondas´) representa una parte de las tareas que se desarrollan en la División Negociación Colectiva de la DINATRA.

**Durante el año 2023, se iniciaron 31 negociaciones de Consejo de Salarios entre-rondas**, de las cuales 30 estaban finalizadas al momento de cierre para el presente informe. Así mismo por este concepto se realizaron en el año al menos **81 reuniones**.

Al comparar esta cifra con la del año 2022 hay que tener en cuenta que de las 133 negociaciones de Consejo de Salarios (en adelante CS) entre-rondas realizadas en ese año, 89 correspondieron a la convocatoria excepcional del PE para analizar el adelanto de inflación en Convenios vigentes. Si excluimos este hecho tan particular que tuvo lugar en 2022, el total baja a 44 UN de CS entre-rondas, un número bastante coherente con la tendencia que se viene registrando, teniendo en cuenta además que en 2023 se realizó la Décima Ronda de Consejo de Salarios lo que por lógica hace que disminuya la cantidad de reuniones “entre-rondas”.

En el 50% de los casos registrados en 2023, las negociaciones de CS entre-rondas se resolvieron en una única reunión, y en el 23,3% lo hicieron en 2 reuniones, por lo que podemos decir que el **73,3% de las negociaciones de CS entre-rondas se resuelven en un máximo de 2 reuniones**<sup>6</sup>.

Distribución de UN finalizadas por cantidad de reuniones

Cantidad de audiencias	Frecuencia de UN	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	15	50,0	50,0
2	7	23,3	73,3
3	1	3,3	76,7
4	1	3,3	80,0
5	2	6,7	86,7
6	1	3,3	90,0
7	2	6,7	96,7
15	1	3,3	100,0
Total	30	100,0	

UN por Grupo de actividad, entre-rondas 2023		
	Frecuencia	Porcentaje
Grupo 19	11	35,5
Grupo 1	5	16,1
Grupo 15	4	12,9
Grupo 18	4	12,9
Grupo 3	2	6,5
Grupo 9	1	3,2
Grupo 11	1	3,2
Grupo 16	1	3,2
Grupo 21	1	3,2
Sector Público	1	3,2
Total	31	100,0

Por otra parte, a continuación presentamos un cuadro que muestra la **distribución de estas negociaciones por Grupo de Consejo de Salarios** (sólo se muestran los Grupos que tuvieron reuniones de esta naturaleza durante 2023).

Como se puede observar, esta distribución está dominada por el Grupo 19, y entre los motivos de sus negociaciones mayoritariamente se codificaron:

- “*situaciones emergentes que requieren abordaje sectorial*”;
- “*interpretación de beneficios acordados en Consejo de Salarios*”
- “*denuncias por incumplimientos generalizados en el sector*”,
- y solamente en dos casos el motivo consignado fue “*preparación para la ronda salarial*”.

<sup>6</sup> Recordemos que en el caso de las negociaciones “empresa-sindicato” este valor es de 81,4%.

Contemplando la totalidad de los casos, los **motivos de las negociaciones de CS entre-rondas**, se distribuyen según lo muestra el siguiente cuadro:

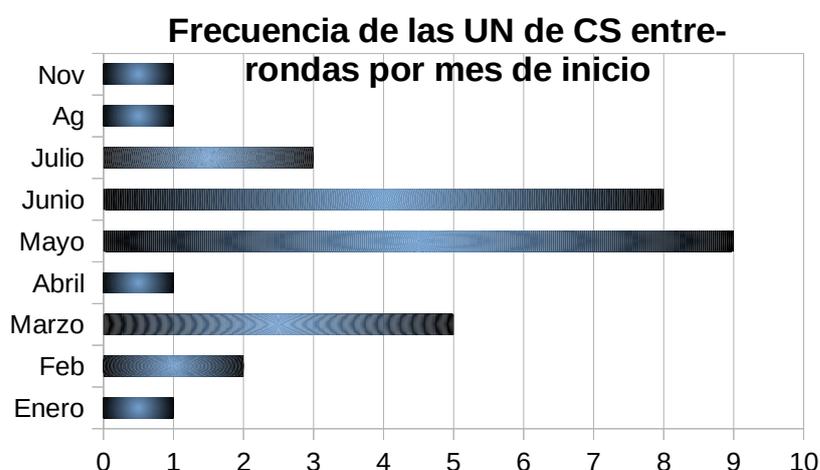
	Porcentaje
Situaciones emergentes que requieren abordaje sectorial	31,4
Interpretación de beneficios acordados en CS	20,0
Preparación para la ronda salarial	17,1
Denuncias por incumplimientos generalizados en el sector	11,4
Otros	8,6
Descuelgues	5,7
Modificación/ampliación de actas de CS ya publicadas	5,7
Responder consultas/expedientes	0,0
Total	100

- El motivo más frecuente de este tipo de negociación ha sido en 2023: **“Situaciones emergentes que requieren abordaje sectorial”** (31,4% -11 casos-),
- Seguido de **“Interpretación de beneficios acordados en CS”** (20% -7 casos-), y de
- **“Preparación para la ronda salarial”** (17,1% - 6 casos-); representando **entre los tres el 68,57% de los motivos registrados.**

Todas las negociaciones cuyo motivo fue consignado como “Otros” corresponden al Grupo 15, a reuniones de Comisiones de trabajo no pre-establecidas en el acuerdo de Consejo de Salarios del sector.

En relación a qué efecto tuvo la 10ma Ronda de Consejo de Salarios en este tipo de negociaciones, desde el punto de vista cuantitativo, como ya vimos, la cantidad de las mismas ha tenido una disminución importante en comparación con el año anterior; por otro lado, desde el punto de vista cualitativo, corresponde mencionar que de las 17 negociaciones de entre-rondas que comenzaron en los meses previos al inicio de la Ronda salarial (mayo y junio), solamente en 5 se registró como motivo la preparación de la misma.

En el gráfico de la derecha vemos cómo se distribuyen estas negociaciones según su mes de comienzo, concentrándose en 2023 en los meses de mayo (igual que en 2022) y junio (lo que coincide con las 5 negociaciones que registran como motivos **“preparación para la ronda salarial”**; la sexta UN que registra este motivo dio inicio en marzo).



En los cuadros siguientes vemos quién solicitó el ámbito y si las reuniones estaban pre-establecidas en los acuerdos de Consejo de Salarios vigentes. Como puede apreciarse la **Delegación sindical agrupa el 35,5% de las solicitudes de reunión**, y en la amplia mayoría de los casos, **64,5%, estos ámbitos no estaban previstos** en los acuerdos de Consejo de Salarios vigentes.

	Frecuencia	Porcentaje
Delegación sindical	11	<b>35,5</b>
Delegación empresarial	6	19,4
Poder Ejecutivo	7	22,6
Ambos	2	6,5
Sin dato	5	16,1
Total	31	100,0

	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	19,4
No	20	<b>64,5</b>
Sin dato	5	16,1
Total	31	100,0

En relación a la **conflictividad**, solamente en dos de las UN de rama entre-rondas que tuvieron lugar en 2023 se registraron medidas de conflicto (una del Grupo 9 y una del Grupo 3). En ambos casos se trató de la realización de paros, y por ser una medida que implica ausencia al trabajo se contabilizaron las horas, las que alcanzaron un total de 120 horas entre las dos UN.

Por último, en lo que tiene que ver con los resultados de estas negociaciones<sup>7</sup>, en el 63,3% de los casos se registró un acuerdo total, mientras que si acumulamos los acuerdos totales y parciales (3,3%) se llega al **66,7% de los casos**. Este valor es mayor al registrado en 2022<sup>8</sup> (50,4%) y más cercano al de 2021 (65,2%).

#### Se llegó a un acuerdo, entre-rondas 2023

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si, total	19	63,3	63,3
Si, parcial	1	3,3	<b>66,7</b>
No	9	30,0	96,7
Sin Dato	1	3,3	100
Total	30	100,0	

7 Calculados sobre el total de las negociaciones finalizadas al momento de cierre para el presente informe: 30UN.

8 No debemos olvidar a la hora del análisis, la situación atípica vivida en 2022 en este tipo de reuniones por la convocatoria del Poder Ejecutivo exhortando a la inclusión de un correctivo excepcional en los convenios vigentes.

### 3.Negociación en el marco de la 10ma Ronda de Consejo de Salarios

En el año 2023 dio comienzo la 10ma Ronda de Consejo de Salarios, y como explicábamos al comienzo de este informe, por primera vez desde la Unidad de Información de Negociación Colectiva de la DINATRA, se comenzó a registrar este proceso de negociación bajo los mismos criterios metodológicos que se registran los otros dos procesos de negociación que se atienden en la División: negociación empresa-sindicato y negociación de CS entre-rondas.

Aclaración importante: la información que aquí se presenta es atribuible a cada uno de los procesos de negociación (UN) que cumplen una doble condición: 1) tuvieron lugar en el marco de la 10ma ronda de Consejo de Salarios, y 2) se desarrollaron durante el año 2023.

El lector no debe olvidar que en el marco de la 10ma ronda salarial existen negociaciones que comenzaron a partir de enero 2024 (ya que dichos Consejos de Salarios tenían vencimiento al 31 de diciembre de 2023); esas unidades de negociación no están incluidas en este informe: porque no cumplen con el requisito temporal y porque están teniendo lugar mientras se elabora el mismo.

Las UN correspondientes a la 10ma ronda de CS que tuvieron lugar durante 2023 fueron en total **174**, las que implicaron la realización de **1258 reuniones**.

Como explicábamos, los diferentes CS llegan a la 10ma ronda con diferentes fechas de vencimiento: 31/12/2022, 28/02/2023, 31/03/2023, 31/05/2023, 30/06/2023, 31/08/2023, 31/12/2023 (no incluidos en este informe, negociando actualmente). El vencimiento más frecuente es el 30/06/2023.

A continuación presentamos las tablas de la distribución de las UN por Grupo de actividad, en orden numérico y en orden de frecuencia. Hay que tener presente que en el caso de la negociación de Ronda de CS, el orden de frecuencia no es una sorpresa, ya que está determinado por la cantidad de subgrupos, capítulos y mesas que cada Grupo de Actividad tenga predefinido a su interna. Esto solo puede verse alterado de una ronda a otra por situaciones muy puntuales que tienen que ver con la apertura de nuevos subgrupos o la dificultad de abrir la negociación en los subgrupos o “subconsejos” ya existentes.

**10ma RONDA. UN por Grupo de actividad**

	Frecuencia	Porcentaje
Grupo 1	15	8,6
Grupo 2	1	0,6
Grupo 3	5	2,9
Grupo 4	2	1,1
Grupo 5	5	2,9
Grupo 6	1	0,6
Grupo 7	10	5,7
Grupo 8	9	5,2
Grupo 9	5	2,9
Grupo 10	18	10,3
Grupo 11	4	2,3
Grupo 12	4	2,3
Grupo 13	26	14,9
Grupo 14	10	5,7
Grupo 15	3	1,7
Grupo 16	7	4,0
Grupo 17	4	2,3
Grupo 18	14	8,0
Grupo 19	23	13,2
Grupo 20	2	1,1
Grupo 21	1	0,6
Grupo 22	1	0,6
Grupo 23	3	1,7
Grupo 24	1	0,6
Total	174	100,0

**10ma RONDA. UN por Grupo de actividad (ordenados por frecuencia)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Grupo 13	26	14,9	14,9
Grupo 19	23	13,2	28,2
Grupo 10	18	10,3	38,5
Grupo 1	15	8,6	47,1
Grupo 18	14	8,0	55,2
Grupo 7	10	5,7	60,9
Grupo 14	10	5,7	66,7
Grupo 8	9	5,2	71,8
Grupo 16	7	4,0	75,9
Grupo 3	5	2,9	78,7
Grupo 5	5	2,9	81,6
Grupo 9	5	2,9	84,5
Grupo 11	4	2,3	86,8
Grupo 12	4	2,3	89,1
Grupo 17	4	2,3	91,4
Grupo 15	3	1,7	93,1
Grupo 23	3	1,7	94,8
Grupo 4	2	1,1	96,0
Grupo 20	2	1,1	97,1
Grupo 2	1	0,6	97,7
Grupo 6	1	0,6	98,3
Grupo 21	1	0,6	98,9
Grupo 22	1	0,6	99,4
Grupo 24	1	0,6	100,0
Total	174	100,0	

A diferencia de lo que ocurre con los otros dos procesos (“empresa-sindicato” y “CS entre-rondas”), las negociaciones de Consejo de Salarios en ronda salarial tienen una duración mayor. En el año 2023 se registraron negociaciones que alcanzaron las 24 reuniones, ubicándose la *moda* en las 8 reuniones, y siendo los valores más frecuentes entre las 5 y las 8 reuniones de negociación.

Que la negociación de una ronda salarial se resuelva en una única reunión es una situación excepcional que no es un buen augurio en lo que a negociación se refiere. El único caso registrado en 2023 corresponde al Grupo 8 Subgrupo 8-01 “Vidrio hueco”: votación.

Como se puede ver, el 75,9% de las negociaciones de la 10ma Ronda salarial durante 2023 se resolvieron en un máximo de 8 reuniones, siendo solamente 7 en 174 las negociaciones que superaron las 13 reuniones.

**Cantidad total de reuniones 10ma RONDA**

Cantidad de reuniones	Frecuencia de UN	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	1	0,6	0,6
2	6	3,4	4,0
3	12	6,9	10,9
4	12	6,9	17,8
5	28	16,1	33,9
6	17	9,8	43,7
7	23	13,2	56,9
8	33	19,0	75,9
9	13	7,5	83,3
10	4	2,3	85,6
11	7	4,0	89,7
12	8	4,6	94,3
13	3	1,7	96,0
14	1	0,6	96,6
16	2	1,1	97,7
17	2	1,1	98,9
21	1	0,6	99,4
24	1	0,6	100,0
Total	174	100,0	

En lo que tiene que ver con la distribución de esas reuniones por Grupo de Consejo de Salarios, tal como ocurre con el comportamiento en los otros procesos, el Grupo que tiene más UN es el que tiene más reuniones. Lo que es diferente en este proceso de los otros dos, es **cuáles son los Grupos con mayor volumen de trabajo**, si bien los Grupos típicos también aparecen, no solo se suman otros a los primeros puestos, tal es el caso del Grupo 7, sino que algunos desaparecen del “bloque del 60%” como ocurre con el Grupo 9.

La situación del Grupo 9 es que, si bien tiene mucha actividad de negociación a nivel de “empresa-sindicato” durante todo el año, para las rondas salariales tanto el sindicato (SUNCA) como la delegación empresarial (Cámara de la Construcción) tienen una tradición de negociación tan fuerte que los convenios de rama los negocian principalmente de manera bipartita y vienen al ámbito tripartito a ultimar detalles, por lo que no se realizan demasiadas reuniones de Consejo de Salarios en el marco de la ronda salarial.

**Reuniones por Grupo, 10ma Ronda**

	Frecuencia	Porcentaje
Grupo 1	108	8,6
Grupo 2	9	0,72
Grupo 3	31	2,46
Grupo 4	16	1,27
Grupo 5	21	1,67
Grupo 6	11	0,87
Grupo 7	75	5,96
Grupo 8	56	4,45
Grupo 9	14	1,11
Grupo 10	111	8,82
Grupo 11	33	2,62
Grupo 12	34	2,70
Grupo 13	276	21,94
Grupo 14	54	4,29
Grupo 15	22	1,75
Grupo 16	60	4,77
Grupo 17	27	2,15
Grupo 18	91	7,23
Grupo 19	141	11,21
Grupo 20	20	1,59
Grupo 21	7	0,56
Grupo 22	8	0,64
Grupo 23	21	1,67
Grupo 24	12	0,95
Total	1258	100,00

**Reuniones por Grupo, 10ma Ronda  
(ordenados por frecuencia)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Grupo 13	276	21,94	21,94
Grupo 19	141	11,21	33,15
Grupo 10	111	8,82	41,97
Grupo 1	108	8,59	50,56
Grupo 18	91	7,23	57,79
Grupo 7	75	5,96	63,75
Grupo 16	60	4,77	68,52
Grupo 8	56	4,45	72,97
Grupo 14	54	4,29	77,27
Grupo 12	34	2,70	79,97
Grupo 11	33	2,62	82,59
Grupo 3	31	2,46	85,06
Grupo 17	27	2,15	87,20
Grupo 15	22	1,75	88,95
Grupo 5	21	1,67	90,62
Grupo 23	21	1,67	92,29
Grupo 20	20	1,59	93,88
Grupo 4	16	1,27	95,15
Grupo 9	14	1,11	96,26
Grupo 24	12	0,95	97,22
Grupo 6	11	0,87	98,09
Grupo 2	9	0,72	98,81
Grupo 22	8	0,64	99,44
Grupo 21	7	0,56	100,00
Total	1258	100,00	

En relación a la conflictividad, en primer lugar mencionar que en ningún caso se registraron medidas de conflicto antes o durante la primera reunión. **Es decir, las negociaciones de la 10ma ronda de Consejo de Salarios durante 2023 se instalaron sin medidas de conflicto.**

Por otra parte, durante las negociaciones se registraron medidas de conflicto en 15 mesas de negociación, por lo que presentamos el siguiente cuadro, del que se desprende un nivel de conflictividad durante la 10ma ronda del 8,6%. Si bien no tenemos registros de rondas de Consejo de Salarios anteriores, en principio no parece ser un valor alto, si tenemos en cuenta que en la negociación empresa-sindicato este valor ronda el 12%.

**¿Se tomaron medidas en algún momento? 10Ma RONDA**

	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	8,6
NO	156	<b>89,7</b>
Sin dato	3	1,7
Total	174	100,0

En relación al tipo de medidas realizadas, en el cuadro siguiente se puede ver que el “paro” también en este caso es la medida más usada (66,7%).

**Tipo de medida más fuerte realizada, 10ma RONDA**

	Frecuencia	Porcentaje
No cumplir con modalidades de trabajo habituales	2	13,3
Asambleas puntuales	1	6,7
<b>Paros</b>	10	<b>66,7</b>
Ocupaciones	2	13,3
Total	15	100,0

Como se observa en dicho cuadro, en 13 de las 15 negociaciones con medidas de conflicto, las medidas implicaron tiempo de ausencia al trabajo (asambleas puntuales (1), paros (10) y ocupaciones(2)). Al contabilizar las horas registradas por estas medidas se totaliza en el marco de la 10ma ronda salarial durante 2023: 738 horas.

#### **4.Síntesis final y consideraciones al informe anual 2023**

En resumen, durante el año **2023, en la Dirección Nacional de Trabajo, División Negociación Colectiva se iniciaron 1427 Unidades de Negociación**, de las cuales 1222 se trataron de negociaciones “empresa-sindicato”, 31 fueron negociaciones de Consejo de Salarios entre-rondas y 174 fueron negociaciones de Consejo de Salarios correspondientes a la 10ma Ronda Salarial.

##### **Unidades de Negociación, 2023**

Empresa-sindicato	1222
Entre-rondas	31
10ma Ronda de CS	174
<b>Total</b>	<b>1427</b>

##### **Audiencias/Reuniones, 2023**

Empresa-sindicato	2166
Entre-rondas	81
10ma Ronda de CS	1258
<b>Total</b>	<b>3505</b>

Todas ellas implicaron **al menos la realización de 3505 audiencias (y/o reuniones) de negociación**, según el desglose de la tabla de la derecha.

En relación a la **conflictividad**, durante 2023 en cada uno de estos procesos se registraron medidas de conflicto de las cuales algunas de ellas implicaron tiempo de ausencia al trabajo. En esos casos, como se explicó oportunamente, se registraron las horas de duración de esas medidas.

Además, en forma paralela al registro de negociación colectiva, desde la Dirección de la DINATRA se lleva un registro de desocupaciones y levantamiento de piquetes. En dicho registro se captaron: 28 desocupaciones en el sector público y 7 desocupaciones y 9 levantamiento de piquetes en el sector privado<sup>9</sup> que no aparecen en el registro de la Unidad de Información. Sin perjuicio de que el registro de la Dirección se rige por criterios metodológicos diferentes a los de la Unidad de Información de Negociación Colectiva, se captan allí situaciones de conflictividad en las que interviene la DINATRA y por lo tanto no contabilizar la duración de esas medidas que implican ausencia al trabajo sería un error. Se suma una dificultad adicional y es que en dicho registro la duración de esas medidas no está reportada, por lo que se aplicó el mismo criterio metodológico que usamos desde la Unidad de Información en los casos de ausencia de dato. Como resultado final obtenemos el cuadro siguiente:

##### **Duración total en horas\* de las medidas de conflicto que implican ausencia al trabajo registradas en negociaciones con intervención de la DINATRA, 2023**

Empresa-sindicato	2765
Entre-rondas	120
10ma Ronda de CS	738
Registro paralelo de la DINATRA en sector público	28
Registro paralelo de la DINATRA en sector privado	16
<b>Total</b>	<b>3667</b>

\*Recordemos que se trata de horas lineales, no horas hombre.

9 Que no representan 44 UN adicionales, ya que la unidad de análisis del registro de la Dirección de la DINATRA es diferente a la unidad de análisis de la Unidad de Información de Negociación Colectiva.

Por último mencionar que cumpliendo con uno de los objetivos que nos habíamos trazado para el presente año, desde el mes de diciembre de 2023 el registro de negociación colectiva de la Unidad de Información se hizo extensivo a todo el territorio nacional, bajo los mismos criterios metodológicos.

Esto quiere decir que desde esa fecha todas las negociaciones colectivas en las que interviene el MTSS a través de los negociadores de las oficinas del interior del país están siendo registradas en el mismo registro único, lo que permitirá a partir de la memoria anual 2024 que la información reporte una cobertura nacional, algo que estaba pendiente hasta el momento.

Esto permitirá asimismo conocer más sobre las negociaciones que se desarrollan en el interior del país y analizar qué sucede en cada departamento, así como comprender mejor el dato tan significativo de la cantidad de empresas y sindicatos que estando radicados geográficamente en el interior del país solicitan la intervención del MTSS en Montevideo.

También brindará cobertura nacional para algunos indicadores tan importantes como los que se reportan para OIT y SIMEL.



Unidad de Información de Negociación Colectiva  
Encargada Mag. Maite Ciarniello  
15.03.2024

## ANEXO 1: Detalle categorías de motivos para el proceso “empresa-sindicato”

### Explicación de categorías motivos EMPRESA-SINDICATO:

1. Empleo y viabilidad	Incluye: seguros de paro de carácter general, cierres de empresas, despidos por reestructura (reestructuras con afectación del nivel de empleo), descuelgues o propuestas a la baja vinculadas a la viabilidad de la empresa, etc.
1.1 ... asociado directamente a la incorporación de innovaciones tecnológicas	Los problemas vinculados al nivel de empleo y la viabilidad de las empresas, están asociados directamente a la incorporación de innovaciones tecnológicas.
2. Condiciones de trabajo y seguridad	Bipartitas en el marco del Decreto 291/014, protocolos de drogas y alcohol, denuncias por acoso sexual, laboral ( <u>no sindical</u> ), temas vinculados a certificaciones médicas, condiciones edilicias, etc. Ejemplo: Obligatoriedad de vacuna COVID para trabajar. Relacionamiento con personal de conducción cuando implican denuncias concretas por abuso o acoso (situaciones de violencia). Podrían darse con otros compañeros.
3. Temas que lesionan el interés colectivo sindical	Persecución sindical: acoso, malos tratos, despidos (pueden estar asociados a la potestad disciplinaria o a la gestión empresarial).
4. Cumplimiento de la normativa	Incluye aplicación de categorías vigentes, pero NO reivindicación de aumento de categorías como mejora salarial. Incluye el respeto de normativa gral, CS, acuerdos bipartitos. Ej.: no los dejan hacer las asambleas previstas en el CS.
5. Ratificación/recepción de acuerdos bipartitos de empresa, o su denuncia	Incluye presentación del sindicato.
6. Reivindicación o planteos de mejoras que superen la normativa actual	Negociar un convenio nuevo, solicitud de categorías como mejora salarial, solicitud de beneficios, etc.
7. Re-organización del trabajo	Cualquier reestructura de la forma de trabajo siempre que NO afecte el nivel de empleo (ni en cantidad de puestos ni en niveles salariales). Modificación de procesos de producción. También: sistemas de evaluación cuestionados, incorporación de trabajadores tercerizados, cuotas (contratación de mujeres y/o personas con discapacidades), delimitación de las funciones de un puesto, falta de personal en un sector (dotación), cobertura de vacantes, llamados internos/externos, negociación de protocolos que son acordados bipartitamente (de proceso disciplinario, de consumo de sustancias, etc.), reglamentos internos cuando son negociados bipartitamente, etc.
7.1 ... asociada a la incorporación de innovaciones tecnológicas	Los cambios en la modalidad de trabajo están vinculados a la instalación de nueva tecnología.
8. Medidas sindicales/empresariales	Cuando las negociaciones se solicitan no por el tema de fondo sino por la instrumentación de medidas que se consideran violatorias de los mecanismos de prevención de conflictos y cláusula de paz, o para solicitar guardias gremiales. <b>SON EXCEPCIONALES</b> y en gral. se dan en el marco de una negociación sobre un tema de fondo.
9. Otros:	

ANEXO 2: Detalle categorías de motivos para el proceso “negociación de Consejo de Salarios entre-rondas”

**Explicación de categorías motivos CONSEJO DE SALARIOS ENTRE-RONDAS:**

<b>1.</b> Descuelgues	Solicitud/negociación/presentación de descuelgues.
<b>2.</b> Preparación de la ronda salarial	Solicitud de creación/supresión de subgrupos/bandejas. Análisis de paramétricas para futura ronda.
<b>3.</b> Interpretación de beneficios acordados en CS	Aclaración de lo firmado, delimitar su alcance, ampliarlo, etc.
<b>4.</b> Situaciones emergentes que requieren abordaje sectorial	Crisis económicas generalizadas por una situación coyuntural, evaluación/redacción de protocolos sanitarios, introducción de tecnologías que impliquen despidos masivos en todo el sector, etc.
<b>5.</b> Responder consultas/expedientes	Consultas de la CCAAL, expedientes u oficios que requieran pronunciamiento del CS o para los que los delegados del Poder Ejecutivo necesiten consultar al CS en pleno, etc.
<b>6.</b> Denuncias por incumplimientos generalizados en el sector	Desde incumplimientos de cualquier beneficio acordado, o respeto de protocolos, o de los mecanismos de prevención de conflictos acordados en el CS; siempre que sea un planteo general para todo el sector.
<b>7.</b> Modificación/ampliación de actas de CS ya publicadas	Actas que luego de su publicación las partes advierten un error, o ante reiteradas consultas acuerdan hacer una aclaración sobre algún aspecto de su contenido, etc.
<b>8.</b> Otros:	

### ANEXO 3: Detalle categorías de medidas de conflicto para todos los procesos de negociación

#### Explicación de categorías TIPO DE MEDIDAS DE CONFLICTO:

1. Declarativas	Asamblea permanente, declararse en pre-conflicto, etc.
2. Medidas que afectan directamente la imagen de la empresa	Cartelería en la calle, notas de prensa, folletería, auto-parlantes, publicaciones en redes sociales, etc.
3. No cumplir con modalidades de trabajo habituales	El denominado “trabajo a reglamento”, no realización de HE, no cambiar turnos, no hacer tareas de otras categorías, o no cumplir con un acuerdo firmado en relación a la modalidad de trabajo, etc.
4. Asambleas puntuales	Implica la detención de actividades para concurrir a la asamblea (no están comprendidas las asambleas regulares acordadas en los convenios), pero en acuerdo con la empresa y generalmente dejando guardia gremial. Suelen ser informativas.
5. Paros	Detención de actividades, pueden ser perlados, por turnos, de una semana, de un solo sector, etc.
6. Piquetes	Impiden tanto ingreso de personas como ingreso y salida de vehículos de la empresa, así como mercaderías. El bloqueo de una máquina impidiendo su uso específico también entra en esta categoría.
7. Ocupaciones	Pueden ser totales o de un sector.
8. Medidas empresariales	<i>Lock-out</i> patronal, prohibir el ingreso de algunos trabajadores, etc.
9. Otros:	