

Proyecto Observatorio de Conflictos Colectivos

1.1 Resumen

En los últimos veinte años, los acelerados cambios tecnológicos han implicado grandes mutaciones en el sistema de relaciones laborales. La mecanización y posterior automatización han sustituido movimiento y conocimiento humano, lo cual se ha profundizado drásticamente en los últimos cinco años.

La influencia de los cambios tecnológicos en las modalidades de conflicto inciden tanto en el comportamiento de los individuos como en la descentralización productiva por eso es importante contar con datos que permitan análisis cualitativos, a veces a través de datos cuantitativos.

A través del presente proyecto se busca determinar cómo los cambios mencionados influyen y modifican el conflicto colectivo del trabajo impactando en la sociedad. Porque el trabajo y el conflicto que subyace a toda relación de trabajo siempre tiene efectos en la sociedad.

El objetivo general es analizar si se han producido afectaciones cualitativas y cuantitativas que modifiquen las diferentes modalidades de conflictos colectivos de trabajo; y en tal caso de qué manera lo hacen.

Se realizará un piloto con una muestra y se analizará en contraste con la teoría general del Derecho Colectivo del Trabajo.

1.2 Presentación y antecedentes de la temática de investigación y fundamentación de su importancia.

La fundamentación de este proyecto se encuentra en una situación de necesidad actual por carecerse de datos referente al impacto del cambio tecnológico en el conflicto. Estos datos dejaron de producirse en el año 1997. En una investigación realizada en el año 1998 publicada en la revista Derecho Laboral No. Año, tomo, decíamos que el tema del cambio tecnológico entendido como tecnología dura (equipos, maquinaria, etc.) y blanda (organización del trabajo) (Stolovich, 1995) tenía impacto en la mutación del conflicto (Sotelo, 1999). Allí se analizaban distintos datos de diferentes modalidades de conflicto tales como: paro parcial, ocupación, etc. En aquellos momentos existían datos de CEALS que permitían de forma cuantitativa establecer la cantidad de conflictos que existían y había allí un análisis cualitativo de esos datos. Luego durante años lo que han existido son tan solo análisis cuantitativos que no permiten realizar un examen cualitativo por sí mismo. Estos datos son relevados por la UCUDAL pero se hace de forma diferente. No hay análisis cualitativo y no se trata de establecer la totalidad de los conflictos.

Este tema de cambio tecnológico desde la década de los 90' ha tenido cambios significativos esto llevó a que revisáramos la publicación citada y que intentáramos realizar un análisis comparativo en el año 2019.

Ante el cambio tecnológico que antes dividido en dos campos como señaláramos al comienzo se presentaba en campo del conflicto con una notoria importancia en lo que era la organización del trabajo (esto surge de trabajo realizado para CSIC en el año 2004-5). Surge de modo transversal al estudiar el acoso colectivo como acoso organizacional (Sotelo, 2010) que implicaba un cambio de la organización del trabajo proveniente de las formas que llegaban en los 90' a América Latina derivadas de los modelos de gestión empresarial que había propiciado el modelo toyotista u onhista (Coriat, 1997).

Pero surge posteriormente en los últimos cinco años con mayor fuerza y velocidad el fenómeno de la revolución 4.0 o automatización una forma que también por modos de organización del trabajo va a producir cambios en el modo de producirse los conflictos colectivos e individuales de trabajo. Estos conflictos de trabajo se ven impactos por los modos de organizar el trabajo pero también por la tecnología dura que es la maquinaria, robots, impresoras 3D, etc. Ya el impacto no es sólo en la forma en que el trabajo se organiza (polivalencia funcional, tercerizaciones, etc.) sino que es también importante el impacto que tiene el modo en el que se profundiza el pasaje de la explotación a la exclusión, aunque la explotación y la exclusión ya hace veinte años que conviven. Esto recordando a Robert Castel es lo que el autor denominaba La metamorfosis de la cuestión social (Castel, 1997). Esa metamorfosis de la “vieja” cuestión social que se generó a partir de la revolución industrial y la revolución francesa en lo ideológico es un proceso que hemos estado viviendo en los últimos veinte años pero que en estos últimos cinco años se ha acelerado notoriamente. Los cambios de la automatización implican sustitución del conocimiento humano a diferencia de lo que significó en su momento la mecanización (esta fue una ayuda en el sentido de sustituir movimientos humanos: lavadora, exprimidor eléctrico, licuadora, etc.).

Estamos actualmente ante una sociedad que es muy bien descrita por Han en sus múltiples publicaciones: se refiere a una sociedad del cansancio, de la transparencia, trayendo el importante concepto de psicopolítica en donde el poder hacer es algo ilimitado dice Han pero ese poder hacer ilimitado no coincide con el deber que no es ilimitado. Esto hará que este autor afirme que vivimos en una sociedad en donde somos esclavos. Esta esclavitud parte de nosotros mismos. El imperativo del rendimiento es lo que transforma a esa libertad en una coacción. En lugar de la explotación del otro aparece la autoexplotación.

En Topología de la Violencia (Han, 2016) aparece la microfísica de la violencia como el exceso de información, de comunicación, habiendo aparecido antes la macrofísica de la violencia como la tortura, el terrorismo, la denigración, la desacreditación, la difamación, la desatención, esto es la violencia de la negatividad.

No sólo el exceso de negatividad es violencia en esta sociedad actual sino también el exceso de positividad: la sobrecarga de información, la sobrecarga de comunicación. Este autor se refiere a la “spamización” del lenguaje, esto es porque nosotros ingresamos en nosotros mismos esa violencia. (Han, 2016) Además de que esto produce que la sociedad haya naturalizado la violencia.

Este panorama que describimos en donde la velocidad juega un rol fundamental como dice Paul Virilio (Virilio, 1997) que internet es un medio de transporte y/o de comunicación y que como todo medio de transporte tiene incito un accidente. Así es que menciona: el tren, el avión, el barco, que son medios que las personas hemos siempre utilizado para estar cerca de otros en particular o de los otros en general, cada uno de ellos tiene ínsito un accidente dice Virilio, así el tren tiene insita la colisión, el avión la caída y el barco el hundimiento, no somos concientes decía el que cuando se produzca el accidente con internet tendremos un accidente global, lo cual hace de esa reflexión un llamado de atención. Esto surge de una entrevista que fue publicada con el nombre de Cíbermundo o ¿una política suicida?.

Autores como Harari también nos han hecho reflexionar sobre la humanización o la humanidad en lo podría ser una descripción de las posibles soluciones de cómo pensar la sociedad. Aunque preocupa mucho un fenómeno que podemos denominar de la posverdad. Esta palabra posverdad fue declarada la palabra del año en 2016 por los diccionarios Oxford porque su uso se disparó en un 2000 por ciento respecto a 2015), y se

refiere “a la distorsión deliberada de una realidad, que manipula creencias y emociones con el fin de influir en la opinión pública y en actitudes sociales.” (McIntyre, 2018)

El cambio tecnológico admite ser observado en tres etapas: en la década de los 90, en la etapa que podemos denominar de la automatización y en la actualidad etapa que puede denominarse fenómeno COVID o de posguerra o de la posverdad (donde un torrente de información y comunicación impacta en la sociedad global).

Cuando hicimos ese trabajo a fines de los años 90´0 observamos el cambio tecnológico respecto a la organización sindical y decíamos, en aquel entonces, que el sindicato se encontraba en un momento de debilitamiento debido a una serie de causas algunas externas y otras internas.

Las causas externas son los cambios tecnológicos, sociales, económicos, como: precisamente han sido el desempleo, la crisis del Estado de Bienestar, el predominio de la ideología neoliberal, la globalización de la economía, los cambios en la organización del trabajo, el cambio de actitud que se produce frente al trabajo, y el cambio en la composición de la población económicamente activa. Todo esto sigue siendo así.

Este debilitamiento se ve reforzado además por causas internas tales como, y a modo de ejemplo citamos: la baja tasa de sindicalización, porque si bien entendíamos que no significaba una disminución de representatividad y de pérdida del poder de convocatoria, es un indicador a tener en cuenta, ya que paralelamente podría estarse dando también una pérdida de representatividad.

Dentro de todo un contexto económico y social encontramos al cambio tecnológico y su impacto sobre la organización del trabajo incidiendo en el debilitamiento del sindicato.

Y con el debilitamiento del sindicato encontrábamos el debilitamiento de la negociación colectiva y de la huelga, por la interdependencia que existe entre los tres institutos, que son considerados inescindibles al punto que si uno de ellos falta desaparece el triángulo (Ermida: 1990) que representa el Derecho Colectivo del Trabajo. (Hueck-Nipperdey: 1963).

El impacto del cambio tecnológico dentro de la organización del trabajo, que incide en el debilitamiento del sindicato. Se han dado cambios en las formas de organizar el trabajo, se dice que hay un agotamiento del modelo de producción fordista-taylorista.

El estudio del llamado "modelo japonés" parece darnos la clave para entender el origen de los círculos de calidad, o procesos de calidad total, que se estaban instalando en Uruguay.

La calidad total surge a fines de la década del 70 en Europa, y se refiere solo a un aspecto del modelo japonés, esto es debido a que el mismo no fue cabalmente comprendido hasta tiempo después ya que se veía como un fenómeno cultural conforme explica el economista de la Universidad de París VIII Benjamín Coriat. (1995)

Lo que hace es intentar un cambio en el comportamiento de los trabajadores, buscando involucrarlos, cooperación que supondrá un cambio de actitud profundo movilizándolo no sólo su habilidad física sino mental, su voluntad, su creatividad.

Se trata de obtener éxito basándose en una organización "inteligente", y todo esto opera sobre el individuo, el grupo, el medio, y está basado en determinado sistema de valores (ideología). (Stolovich, 1995)

Este cambio del comportamiento desarrolla una tendencia hacia el individualismo, un sistema de valores que está lejos de la solidaridad. Y la solidaridad es un valor central para el sindicato, es sin lugar a dudas la esencia misma del sindicato.

El individuo considerado aisladamente como decía Otto Kahn-Freund -NO detenta poder social alguno; y la empresa en sí es un "poder colectivo" sociológicamente hablando. (Kahn-Freund: 1987)

En este verdadero proceso cultural que parece implicar el de calidad total, el conflicto es considerado como un elemento de desorden, como una disfunción, que hay que atacar y anular, ya que la dimensión en la que se pone énfasis es la de cooperación. Y el resultado será una extrema debilidad sindical.

Si seguimos el análisis de la "especialización flexible", encontraremos también otro fenómeno que es el de la descentralización productiva.

La empresa se ha expandido, la fábrica de grandes dimensiones físicas ya no existe o ha tendido a desaparecer. Se ha fragmentado, se ha convertido en unidades de producción descentralizadas, donde los salarios se pactan individualmente entre la gerencia y los empleados y serán salarios diferenciados.

El proceso de descentralización productiva definida como un modo de organización de la producción por el cual se encarga a terceros determinadas partes u operaciones del ciclo productivo de la empresa. (Racciatti, 1987)

La descentralización productiva da lugar, en definitiva, a procesos que se han dado en llamar de "tercerización", que aluden a distintos fenómenos, a la contratación por intermedio de empresa de empleo temporal (ETT), a la subcontratación propiamente dicha, y mediante esa dispersión de los centros de trabajo, también se incluye como descentralización productiva a las empresas unipersonales, cuando en realidad allí lo que se encubre, la mayoría de las veces es, directamente, una relación de trabajo subordinado. (Fernández Brignoni: 1996)

Esta interposición de empresas provocará una ruptura de la homogeneidad del colectivo de los trabajadores, y esa fragmentación va a incidir directamente sobre la organización sindical, debilitando la posibilidad de intervenir en las decisiones, como la participación misma en los conflictos colectivos. (Baylos:1998)

Es importante anotar que el modelo flexibilizador de los 90' ha sufrido cambios ya que el fomento de la Negociación Colectiva ha fortalecido al sindicato vamos a ver si esto se refleja en la huelga.

Como venimos de ver el sindicato o la organización sindical se encuentra debilitada, como consecuencia de ello extraemos que la negociación colectiva y la huelga, se encontrarían debilitadas. Y esto es debido a la interrelación existente entre sindicato, negociación colectiva y huelga.

La huelga y las modalidades de conflictos colectivos no son lo mismo, pero se identifican muchas veces. Aquí las hemos identificado. Por ello vamos a hacer la siguiente precisión: la huelga puede entenderse, en sentido amplio, como toda interrupción, alteración, u omisión en el trabajo, cuya finalidad sea la de protesta, pero también se puede entender en sentido estricto. Huelga típica o huelga en sentido restringido es la omisión del trabajo con finalidad de reclamo.

Entonces cuando decimos que la huelga se encuentra debilitada ¿nos estamos refiriendo a la huelga en sentido amplio o estricto? Cuando decimos huelga abarcamos modalidades tales como: paros parciales, trabajo a desgano o a reglamento. Nos referimos a la huelga en sentido amplio y al referirnos a la huelga nos referimos a modalidades de conflicto en forma indistinta. (Ermida, 1996)

La huelga típica ha perdido fuerza eso es evidente, se decía en 1998 y esta afirmación sigue siendo cierta, según datos estadísticos en el período 1993-96 el porcentaje que representa a nivel nacional, es tan sólo 5.4% de las medidas de conflicto que se desarrollan en el país. (CEALS:1997)

La huelga típica pierde vigencia, porque el costo que significa la paralización del trabajo por semanas, y a veces hasta por meses, es altísimo, y como consecuencia la huelga deja de ser eficaz.

El paro parcial es el más usado en el Uruguay, porque es el que funcionalmente resulta más adecuado. Es aquel que excluye la totalidad en sus dos variables básicas: en el tiempo y en el espacio y representa un 50.4%, a nivel nacional. Este dato es de 1997. Si bien no hay datos actuales se puede afirmar que es una forma muy utilizada todavía.

Lo que sucede es que el paro parcial hace posible una minimización de las pérdidas, disminuyendo los altos costos de la huelga típica. (Guerra:1997)

La ocupación representa un 4.4%, y la ocupación y paro alcanza solo un 1.2%, menos aún es el porcentaje de huelga combinada con ocupación del lugar de trabajo que representa 0.8%, de la totalidad de los conflictos. (CEALS:1997)

Actualmente no tenemos este tipo de datos. El índice de conflictividad de la UCUDAL (UDUDAL: 2016-2019) registra datos, pero de forma diferente. Si examinamos el índice del año 2018 podemos observar que la ocupación como modalidad de conflicto se da mucho.

Es más difícil determinar la cantidad de paros totales o parciales en términos porcentuales pero no es difícil observar que esta sigue siendo una fórmula que se sigue repitiendo. El paro total sigue representando un bajo porcentaje del total de conflictos. El paro parcial es significativo. Son menos las demás formas de huelga atípica como los paros perlados o los piquetes pero también existieron en el año 2018.

Por lo que veinte años después podemos decir que la figura de la ocupación parece haber cobrado mayor fuerza ya que en el año 1998 representaba un 4,4%.¹ Esto seguramente se debe a varios factores. Entre ellos la reglamentación de la figura puede ser uno de ellos. La fuerza que pueden haber cobrado los sindicatos a partir del fortalecimiento del sistema de negociación colectiva también puede jugar un papel en este aumento de la recurrencia a esta forma de huelga.

La huelga típica ha perdido eficacia hace tiempo al irse fragmentando a la gran fábrica que la albergaba. Se da un cambio en los niveles de conflictividad, que es consecuencia también del cambio tecnológico (organización de trabajo, automatización, fenómeno Covid). Esto que se decía en el trabajo de investigación que se realizó original sigue siendo cierto.

Se decía también que los niveles de conflictividad estaban constituidos por las distintas formas de manifestarse los conflictos que eran una simple protesta y que no implican una interrupción de la actividad (como pueden ser las volanteadas, los pasacalles, las declaraciones de prensa), que importan una publicidad externa del conflicto. Y por otra parte están los conflictos que se importan una interrupción en la actividad: paros totales, perlados, ocupación, etc.

El cambio tecnológico influye sobre el empleo se decía en 1997, y por eso el sindicato muchas veces adopta la estrategia de participar en el proceso de reestructura de la empresa. (Cozzano y otros: 1997)

La influencia del cambio tecnológico en las modalidades de conflicto es muy importante, y pasa tanto por la incidencia en el comportamiento de los individuos, como por la descentralización productiva.

El comportamiento de los trabajadores variara porque se busca su cooperación, ese es el caso de los procesos de calidad total, pero además también varía porque se encuentran en una situación de inestabilidad respecto del empleo, (lo que explica la alta tasa de sindicalización en el sector público, en donde esa estabilidad existe). Los cambios que puede haber en este sentido provendrían de la normativa que ha sido puesta en marcha en los últimos trece años.

Por otra parte la descentralización productiva produce una fragmentación y una dispersión de los centros de trabajo que provocó una gran debilidad en la organización

¹Para ser exacto en el año 1997, ya que nos referimos a datos de CEALS.

sindical y por consiguiente en la huelga. Todo esto produce un problema de "publicidad interna " (Baylos: 1998) de la huelga. Esto es cierto pero se logra una mayor fuerza del conflicto con el cambio de modelo que se estableció en el que se apuntaló a uno de los pilares del derecho colectivo del trabajo como es la negociación colectiva. En nuestra idea esto hace que tanto el sindicato como la huelga se vean fortalecidos.

La publicidad interna sobre la que se teorizaba en aquel entonces se refiere a la publicidad respecto del colectivo de trabajadores y de qué forma se hará para extender y debatir los objetivos de la huelga y sus reivindicaciones. Si el factor trabajo se ha deslocalizado por la dispersión de las unidades de producción, por la actitud frente al trabajo y por la inestabilidad en el empleo. Esto último seguiría siendo así.

La "publicidad externa" de la huelga se refiere a que se haga visible a la OPINION PUBLICA, es decir la huelga como demostración o exhibición de disenso, está adquiriendo importancia progresivamente.

Por lo que esta visibilidad del conflicto comenzaría a ser condición de eficacia de la huelga. (Baylos: 1998)

La organización sindical estaba debilitada afirmamos en este trabajo del año 1998, recurriendo en forma desmedida a las paralizaciones sólo lograría deslegitimarse por las repercusiones y el costo que ello significa. Por eso necesita hacer visible el conflicto a la comunidad (social y política), y se empieza a ver esto como más efectivo que el dejar de trabajar, pero hay allí claramente una transferencia de los cometidos del sindicato. Se ha señalado por ejemplo en Japón, que como una de las medidas más duras la plantilla porta una cinta que ciñe su vestimenta o su cabeza siendo esa la señal de que existe un conflicto. (Baylos:1998)

Si la publicidad vale eficacia, la demostración del conflicto podría llegar a valer tanto como el conflicto mismo. Por lo que no todo acto de conflicto es equivalente al derecho de huelga, ya que sería necesaria la exhibición del conflicto para que fuera eficaz, y no sería necesario el cese de tareas, ni el abandono del puesto de trabajo.

En Uruguay esta demostración del conflicto fue muy importante a fines de los 90 y a comienzos de los años 2000.

Luego a partir de 2005 y hasta mayo de 2006 se da una explosión de las ocupaciones de lugares de trabajo. Esto lleva a la reglamentación por decreto No. 165/2006, de mayo de ese año de la forma en que se deben producir las ocupaciones de los lugares de trabajo. Lo que por otra parte funciona como un reconocimiento de la ocupación como una modalidad de huelga. Lo que hasta ese momento era discutido. La norma establece una serie de requisitos pero también expresa que la ocupación es huelga.

Si entendemos huelga, en sentido amplio, abarcando la demostración del conflicto estaríamos ante la huelga como hecho. Será huelga toda aquella manifestación que sea decidida por el colectivo sindical o gremial. No olvidemos que en nuestro ordenamiento jurídico la titularidad del derecho la tiene el gremio y no el sindicato. Esto es así hasta el momento.

Se plantea entonces aquí la necesidad o no de una definición de huelga. Se ha dicho que definir la huelga es limitarla. (Ermiida: 1996) Sin pretender entrar en esa discusión ni modificar la definición de huelga, diremos que al considerar la huelga como un hecho estamos abarcando también la demostración del conflicto como huelga en sentido amplio, de forma tal que de esta manera se la incluirá siempre que se produzca e en la protección constitucional.

La Constitución Nacional protege el derecho de huelga en su artículo 57, y no da en el ninguna definición, por lo tanto el mismo debe entenderse en sentido amplio, para que no quede fuera de la máxima protección lo que se denominó aquí visibilidad o publicidad de

la huelga, incluyéndose así las modalidades de conflicto colectivo más recientes. Las modalidades que se han producido hasta el período de actualización.

Esto es importante que siga teniéndose presente. No sabemos la debilidad que pueda o no tener el conflicto ante el impacto que le estamos observando al cambio tecnológico actualmente. Cambio tecnológico siempre entendido como organización del trabajo y como maquinaria y equipos (dura en la clasificación de Stolovich), que actualmente son toda la tecnología disponible: inteligencia artificial, impresora digital, robots y otros por lo que se puede pensar en la automatización.

En el marco conceptual de este proyecto encontramos términos como tecnologías y conflicto que vamos a definir.

En primer lugar vamos a definir tecnología como un conjunto de conocimientos científicos, que son aplicables al proceso productivo, y técnica como la aplicación concreta de esos conocimientos, mediante máquinas, herramientas, equipos, formas de organización del trabajo, etc. (Stolovich:1990)

Entonces al decir cambio tecnológico nos estamos refiriendo a la aplicación del conocimiento científico, mediante maquinarias y nuevas formas de organización del trabajo en el proceso productivo.

Distinguiremos simplificando entre tecnologías duras y "blandas" o de "organización" o "gestión".

Las tecnologías duras se refieren a maquinaria, equipos, procesos e infraestructura. La tecnología blanda, tiene que ver con el sistema de relaciones sociales dentro de la empresa, con la forma de realización y remuneración del trabajo.

La tecnología que llamamos blanda involucra distintos aspectos como son: la organización de la estructura de la empresa, en general, de la producción, del trabajo, y de la gestión de la fuerza de trabajo.

Esta tecnología llamada de gestión, no está exenta de connotaciones culturales, sociológicas, psicológicas, políticas e ideológicas. Por lo que al referirnos a un proceso o fenómeno social, y no simplemente tecnológico, lo que apunta a que el cambio tecnológico en las empresas va a involucrar la lucha de unas empresas contra otras, y del capital y el trabajo. (Stolovich:1990)

El cambio tecnológico como proceso social tendrá impacto sobre diferentes variables: productividad, intensidad del trabajo, empleo, calificación, organización del trabajo, organización sindical, entre otras. Nos importa detenernos sobre la organización sindical. El conflicto es según el Prof. Plá Rodríguez (1947) “toda dificultad de cualquier especie entre el patrono y trabajador o trabajadores, a su servicio, siempre que tenga su origen en el trabajo”. Y en cuanto a lo que es el conflicto colectivo dice que es “aquel en el que están en juego intereses abstractos de categoría (intereses referibles a cualquiera que se encuentre formando parte de la categoría profesional”. Este interés colectivo no es definido por los sujetos que intervienen sino por los intereses que están en juego. También hay un modo en que un conflicto individual se convierte en un conflicto colectivo y es cuando el sindicato toma ese conflicto para sí como propio por decisión del colectivo un conflicto individual que es un conflicto concreto donde el interés en juego es de un solo individuo y es concreto también puede entonces transformar en un interés colectivo.

1.3 Descripción del problema de investigación

De acuerdo a los cambios tecnológicos, tanto en tecnología blanda (organización de trabajo) como en tecnología dura (maquinaria, equipos, robots, etc.), que se han producido a lo largo de estos últimos veinte años y la aceleración que se observa en los últimos cinco

años, podemos asegurar que los conflictos colectivos de trabajo se han visto y se verán afectados.

Estos cambios tecnológicos afectaron al conflicto colectivo de trabajo en los años 90' de forma radical, luego al arribar la automatización comenzaron a impactar profundizando aún más estos cambios; y actualmente puede observarse una nueva etapa de transformación a partir de la pandemia o de lo que podríamos denominar fenómeno Covid.

1.4 Objetivos generales y específicos

Objetivos generales:

- Analizar si se han producido afectaciones cualitativas y cuantitativas que modifiquen las diferentes modalidades típicas y atípicas de conflictos colectivos de trabajo; y en tal caso de qué manera lo hacen.

Objetivo específico:

- Determinar cuantitativamente cada una de las modalidades de conflicto colectivo de trabajo.
- Observar cómo estas modalidades de conflictos se han visto afectadas cualitativamente.
- Analizar la incidencia de las transformaciones de la organización del trabajo sobre la huelga.

1.5 preguntas que busca responder el proyecto

¿Cómo modifica el cambio tecnológico en sus dos dimensiones al conflicto colectivo de trabajo?

¿Cuál es el impacto del cambio tecnológico en el conflicto colectivo de trabajo y dentro de la organización del trabajo?

¿Cómo impactó la tecnología dura en el conflicto colectivo de trabajo y en la organización del trabajo?

1.6 Estrategia y metodología de investigación, así como actividades específicas.

Desde el punto de vista metodológico:

La investigación sobre modalidades de conflictos tendría en esta oportunidad una segunda instancia y la estrategia es determinar el modo en que se están presentando en la actualidad las modalidades de conflicto y realizar un análisis de estas para determinar el impacto a través del cotejo de la información cuantitativa surgida de la encuesta.

Esta encuesta se realizará a partir de la aplicación de un cuestionario que se aplicará a trabajadores de diferentes ramas de actividad contemplando sector público y privado.

En el Sector Público se aplicaría en el Ministerio de Trabajo, de Desarrollo Social y en el Ministerio de Educación y Cultura contándose con la representación sindical para la aplicación de encuestas.

En el Sector Privado podría aplicarse este cuestionario en el sector bancario, metalúrgico, lácteo e industria del medicamento.

El trabajo será también de campo de tipo cualitativo.

1. Se efectuará el análisis de la muestra para detectar patrones de comportamiento colectivo, lo que conformará distintos tipos de conflicto colectivo de trabajo.
2. Se trata de una investigación de campo y documental por lo tanto los datos relevados serán contrastados luego con la literatura sobre la temática. A partir de la saturación de la información se pretenderá realizar una abstracción o generalización que nos permita construir teoría fundamentada.
3. La investigación documental referirá a teoría general del derecho colectivo, de la libertad sindical, del conflicto y de la huelga. Y por otro lado toda aquella que surge de disciplinas como la filosofía, la antropología, la economía, la historia y la sociología. Estas disciplinas no están exentas de la interrelación que realizan con el Derecho.

1.7 Descripción de los beneficios esperados de los resultados tanto en términos académicos como en términos sociales, económicos, o productivos, si corresponde.

- Promover el abordaje transversal e interdisciplinario en la investigación y el análisis de los resultados obtenidos.
- Generar datos cualitativos y cuantitativos acerca de las modificaciones sobre el derecho colectivo del trabajo a partir de los cambios tecnológicos, los cuales no se han producido en los últimos años.
- Contribuir al sistema de relaciones laborales y la sociedad en su conjunto a través del análisis y la determinación de las modificaciones sufridas en el derecho colectivo del trabajo, haciendo uso las funciones de nuestra Universidad.
- Realizar un aporte fundamental en la conformación de la consciencia individual y social, así como a la producción de sentido dentro del universo simbólico, a través de la comunicación y difusión de los resultados de la investigación en base al diseño, el desarrollo y la ejecución de una estrategia de comunicación que contemple las particularidades y naturaleza propia de la investigación.

1.8 l) Referencias bibliográficas

AA.VV. “Estudios sobre la negociación colectiva en Homenaje a Francisco De Ferrari”. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Montevideo. 1973.

AA.VV. “Trabajo y Empleo (Transformación del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa)”, coordinado por Alain Supiot. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia. 1999.

AUGÉ, Marc. “El antropólogo y el mundo global”. Ed. Siglo Veintiuno. 2014.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. “Efectos Jurídicos de la Huelga”. Revista de Derecho Laboral. Tomo XII. No 69. Enero-Marzo. 1957.

BARBAGELATA, Héctor Hugo, “Derecho del Trabajo”, Tomo I, volumen 1. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. 1985.

BAYLOS GRAU, Antonio. "Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social". Revista de Derecho Social. No. 2. Albacete. 1998.

CABANELLAS, Guillermo, “Derecho de los conflictos laborales”. Ed. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1998.

CASTEL, Robert. “Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado”. Ed. Paidós Estado y Sociedad. Buenos Aires. 1997.

CASTEL, Robert y DUVOUX, Nicolás. “El porvenir de la solidaridad”. Ed. Nueva Visión. Buenos Aires. 2014.

CORIAM, Benjamín. "Los desafíos de la competitividad". Ed. UBA. Buenos Aires. 1997

CORIAM, Benjamín. "Pensar al revés ". "Trabajo y organización del Trabajo en la empresa japonesa". Ed. Siglo Veintiuno Editores. México. 1995.

COZZANO, Beatriz; MAZZUCHI, Graciela; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. "Conflictividad laboral y Negociación Colectiva. Empresarios y trabajadores ante una ruptura histórica". Ed. UCUDAL. 1997.

DE FERRARI, Francisco, "Derecho del Trabajo". Ed: Depalma. Buenos Aires. 1974.

DE FERRARI, Francisco, "Lecciones de Derecho del Trabajo". Volumen 1. Ed: Facultad de Derecho y Derechos Sociales. Montevideo. 1961

DEVEALI, Mario L. "Derecho sindical y de la previsión social". Ed. act. Buenos Aires. 1957.

ERMIDA URIARTE, Oscar. "Apuntes sobre la huelga". Ed. FCU. Montevideo. 1996

ERMIDA URIARTE, Oscar. "La flexibilización de la huelga". Ed. FCU. Montevideo. 1999

ERMIDA URIARTE, Oscar. "Modalidades de conflicto colectivo". Revista de Derecho Laboral. Tomo XLII. No. 194. Abril-Junio. 1999

ERMIDA URIARTE, Oscar. "Sindicatos en libertad sindical". Ed. FCU. Montevideo. 1991

ERMIDA URIARTE, Oscar, VILLAVICENCIO, Alfredo, y otros. "Materiales de Enseñanza, sobre Derecho Colectivo del Trabajo". Ed: Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 1990

FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo. "Las empresas unipersonales en perspectiva laboral". Revista de Derecho Laboral. Tomo XXXIX. No. 184. Octubre-Diciembre. 1996

GUERRA, Pablo. "La Conflictividad en Uruguay: cinco años de seguimiento y evaluación". Serie RR.LL. Ed. CEALS. Montevideo. 1997

HAN, Byung-Chul. "Topología de la violencia". Ed. Herder. Barcelona. 2016

HAN, Byung-Chul. "La expulsión de lo distinto". Ed. Herder. Barcelona. 2017

HAN, Byung-Chul. "Psicopolítica". Ed. Herder. Barcelona. 2014

HUECK, Alfred y NIPPERDEY, H.C. "Compendio de Derecho del Trabajo". Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1963.

JAVILLIER, Jean-Claude. "Derecho del Trabajo". Ed. FCU. Montevideo. 2007

KAHN FREUND, Otto. "Trabajo y Derecho". Ed. MTSS. Madrid. 1987

KROTOSCHIN, Ernesto. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", volumen I, 4ª edición, Ed. Depalma, 2ª edición. Buenos Aires. 1981.

KROTOSCHIN, E. "Manual del derecho del trabajo", 3ª Edición ampliada y actualizada. Ed. Depalma. Buenos Aires. 1987.

LIPOVETSKY, Gilles y CHARLES, Sébastien. "Los tiempos hipermodernos". Ed. Anagrama. Barcelona. 2014

LIPOVETSKY, Gilles. "La era del vacío". Ed. Anagrama. Barcelona. 2003

LIPOVETSKY, Gilles. "El crepúsculo del deber". Ed. Anagrama. Barcelona. 1994

MANTERO, Osvaldo, "La Regulación de la Libertad Sindical y de las Garantías a la Organización y la Acción Sindical originadas en la Negociación Colectiva". Ed: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Montevideo. 2005

MANTERO, Ricardo, "Límites al Derecho de Huelga". Ed: Amalio Fernández. Montevideo. 1992.

MCINTYRE, Lee. "Posverdad". Ed. Cátedra. Madrid. 2018

NOTARO, Jorge. "Elementos para un diagnóstico sobre el empleo" en "Empleo y relaciones laborales en el Uruguay" RR.LL 1. Ed: UCUDAL.(UCU FOMIN). Montevideo. 1996.

OJEDA AVILÉS, Antonio, "Derecho sindical". 2ª ed. Ed: Tecnos. Madrid. 1984

PALOMEQUE, M.C, "Derecho Sindical español". Ed: Tecnos. Madrid. 1994

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. "El Derecho de la Huelga". Ed. FCU. Montevideo. 1993.

RACCIATTI, Octavio. "Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva." en Revista de Derecho Laboral. Tomo XL. No.185. Enero-Marzo. 1997

RADBRUCH, Gustav. "Introducción a la Filosofía del Derecho". Fondo de Cultura Económica. México. 1951.

SADIN, Éric. "La Silicolonización del Mundo: La irresistible expansión del liberalismo digital". Ed. Caja Negra. Buenos Aires. 2018

SALA FRANCO, Tomás; ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. "Derecho sindical". Ed: Tirant lo Blanch. Valencia. 1989

SOTELO, Ana. "Cambio tecnológico y modalidades de conflicto colectivo". Revista de Derecho Laboral. Tomo XLII. No. 194. Abril-Junio. 1999

STOLOVICH, Luis; y otros. "La Calidad Total. ¿Maquillaje o transformación real?". 1er edición. Ed. CIEDUR-FESUR. Montevideo. 1995

STOLOVICH, Luis. "Los desafíos del movimiento sindical". Ed. CIEDUR DATES. Montevideo. 1990

VIRILIO, Paul. "Cibermundo: ¿una política suicida?". Ed. Dolmen. Santiago de Chile. 1997

Cronogramas de ejecución

Primera etapa - confección del instrumento de medición cuantitativa. Este será un cuestionario que contemple las variables que serán contenidas en esta investigación. Este cuestionario será complementado con entrevistas (1 año)

Segunda etapa - se realizarán las entrevistas que van a realizarse en los diferentes sectores de actividad (pública y privada) (1 año)

Tercera etapa – se realizará el análisis de los resultados obtenidos contrastándolos con el marco teórico. (1 año)