

**LOS SISTEMAS DE RELACIONES
LABORALES.
Un enfoque macro social
desde el Cono Sur de América Latina**

Jorge Notaro
Octubre de 2010

INSTITUTO DE ECONOMÍA
Serie Documentos de Trabajo DT 4 /10

ISSN: 1688-5090

LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina

INSTITUTO DE ECONOMÍA Serie Documentos de Trabajo DT 4 /10 Octubre de 2010

Jorge Notaro WEB: jorgenotaro.com

Resumen

El objetivo de este documento es construir un marco teórico metodológico para el análisis de los Sistemas de Relaciones Laborales (SRLL) teniendo en cuenta las particularidades de la región. Incluye el perfil del sistema y sus interrelaciones con el contexto social, económico y político.

Palabras clave: metodología, relaciones laborales, negociación colectiva

Abstract

The purpose of this document is to build a methodology for the analysis of the Labor Relations Systems considering the specificity of the region. It includes the system profile and its interactions with the social, economic and political context.

Key words: methodology, labor relations, collective bargaining

JEL: B0, J5

1. Introducción

El objetivo de este documento es construir un marco teórico metodológico para el análisis de los Sistemas de Relaciones Laborales (SRRL), lo que comprende identificar sus características y los procesos de cambio, analizando sus interrelaciones con el contexto. Se redefinió en sucesivas investigaciones, evaluando las experiencias realizadas y se apoya en la observación, la participación y la bibliografía. Tuvo un comentario riguroso y detallado del Dr. Juan Raso, que agradezco.

Se definen las categorías básicas y los indicadores que las miden, se presentan distintos enfoques, se explicita una agenda de investigación y las hipótesis sobre las interrelaciones entre las categorías. Algunas conclusiones de la bibliografía revisada que se refieren a otras coordenadas históricas se convierten en hipótesis de investigación para los países del Cono Sur de América Latina a principios del siglo XXI; se podrá verificar su eventual vigencia en cada país y para la región. Las referencias a casos cumplen el papel de ejemplos que ilustran las consideraciones más generales.

El objeto de estudio se define en el Glosario elaborado por la OIT como “Las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores y empleadores en el trabajo y surgidas del trabajo, así como las relaciones entre los representantes de trabajadores y empleadores en el nivel de una actividad económica o en el nivel nacional, y su interacción con el Estado. Estas relaciones abarcan aspectos legales, económicos, sociológicos y fisiológicos e incluyen los siguientes temas: selección, contrato, localización, capacitación, disciplina, ascenso, despido, finalización del contrato, salarios, horas extras, bonos, participación en las utilidades, educación, salud, seguridad, recreación, vivienda, duración del trabajo, descanso, vacaciones y seguros de desempleo, enfermedad, accidentes, maternidad, vejez e incapacidad.” (Arrigo & Casale 2005: 163).¹

Este documento se limita a los aspectos macro sociales porque considera los actores colectivos y el derecho colectivo, la macroeconomía y el sistema político; no aborda la dimensión micro social como la organización del trabajo y las políticas de recursos humanos, el derecho de trabajo individual o la microeconomía.

Se tienen en cuenta las especificidades de los países del Cono Sur de América Latina desde la segunda mitad del siglo veinte. En primer lugar, la inestabilidad política, los períodos de dictaduras que se alternaron con períodos de democracia, y en estos últimos, cambios de partidos de gobierno que se tradujeron en las políticas públicas. En segundo lugar, la inestabilidad económica, los períodos de crecimiento que se alternaron con profundas crisis. En tercer lugar, los cambios en la estructura social por la

¹ Traducción propia de “The individual and collective relations between workers and employers at work and arising from the work situation, as well as the relations between representatives of workers and employers at the industry and national levels, and their interaction with the State. Such relations encompass legal, economic, sociological and physiological aspects, and include the following issues: recruiting, hiring, placement, training, discipline, promotion, lay-off, termination, wages, overtime, bonus, profit sharing, education, health, safety, sanitation, recreation, housing, working hours, rest, vacation, and benefits for unemployment, sickness, accidents, maternity, old age and disability”.

sustitución de importaciones que desarrolló la clase obrera urbana, la migración rural-urbana que alimentó un sector informal, la participación del Estado que desarrolló la burocracia y las medidas de apertura, liberalización y desregulación de la década de los noventa que resultaron en la contracción de la actividad industrial, el cierre de numerosos grandes establecimientos, la reducción del número de obreros y el aumento del trabajo no registrado.

El estudio de las relaciones laborales se incorporó a la enseñanza universitaria en 1930 en Gran Bretaña (Hyman 1989: 5-6), tuvo como antecedente las preocupaciones gubernamentales sobre estos temas desde 1893 y se mencionan como trabajos pioneros los de Sydney y Beatrice Webb que crearon la categoría “negociación colectiva”.

En los Estados Unidos se considera como trabajo fundacional el de Dunlop (1958) y los posteriores en colaboración con Kerr, Harbison y Myers (1960, 1971); estos cuatro economistas reconocen el aporte de los Webb, pero consideraron que las especificidades de su país requerían un nuevo enfoque, analizando varios países en el contexto de la industrialización. Señalan que “En lugar de concentrarnos tan intensamente en la protesta, nos volvimos hacia el fenómeno realmente universal que afecta a los trabajadores: la inevitable estructuración de los administradores y los administrados en el transcurso de la industrialización” (1960: 16-17).

Una segunda corriente conocida como de las “opciones estratégicas de los actores” surge en el Massachusetts Institute of Technology (M.I.T.) (Kochan, Mc. Kersie y Cappelli 1983, Kochan y Katz 1988, Kochan y Piore 1990; Kochan, Katz y Mc Kersie 1993, Kochan, Locke y Piore, eds., 1995). Explicitan que las opciones estratégicas complementan pero no sustituyen el enfoque de “sistemas”, pero que su análisis admite una mayor autonomía con relación a las condicionantes estructurales así como de sus cambios (Kochan, McKersie y Cappelli 1983: 32-33).

En tercer lugar cabe mencionar a autores que incorporan el análisis de las relaciones de poder entre los actores y de estos con el sistema político, como Hyman (1989) y Touraine (1987 a y b). Hyman señaló que en su origen el estudio de las relaciones laborales tenía un doble objetivo, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y evitar el conflicto identificando e implementando las instituciones adecuadas; destacó la necesidad de considerar la dimensión política apoyada en la dimensión económica (1989: 11-18). Considera que el concepto de relaciones industriales es “el eufemismo consagrado para el conflicto permanente, a veces agudo, a veces controlado, entre el capital y el trabajo” (1989:124)². Touraine diseñó modelos de relaciones de poder entre las organizaciones de trabajadores y la administración de la empresa así como las relaciones entre las organizaciones de trabajadores, las de empresarios y los gobiernos en América Latina desde mediados del siglo XX hasta el retorno a la democracia a fines de la década de los años ochenta (1987b).

En cuarto lugar, el aporte de una corriente de pensamiento latinoamericano canalizado en la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo creada en 1993, que produjo un *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (de la Garza [coord.], 2000), presentó su producción en seis congresos y la difundió con la *Revista*

² Traducción propia de “Industrial relations, the consecrated euphemism for the permanent conflict, now acute, now subdued, between capital and labour”.

Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Entre los principales autores cabe mencionar a L. Abramo y C. Montero (2000), G. Bensusán (2000, 2005), E. De la Garza (2000, 2010), M. de Paula Leite y R. Aparecido (2000), C. Iranzo (1997, 2010), A. Marshall (2002, 2004 [en coautoría con L. Perelman]), M. Novick (2000, 2001, 2010) y H. Palomino (2005, 2010).

Por último, otra referencia la constituyen los aportes de la OIT sobre América Latina (OIT 1962, 1978 y 1981; Cardoso y Gindin 2009), el MERCOSUR (RELASUR 1995b) o el Uruguay (OIT 1987, RELASUR 1995a y Mazzuchi 2010). La denominación en inglés se ha conservado como “industrial relations” y en español ha cambiado de relaciones de trabajo (OIT 1981 y 1987) a relaciones laborales en las últimas publicaciones (RELASUR 1995 a y b, Mazzuchi 2010).

Estas cinco corrientes son las principales fuentes de este documento, sin perjuicio de la incorporación de aportes de otros autores. Se presentan las principales características del enfoque (en 2) y los componentes del SRLL (en 3). Las interacciones del SRLL con el contexto social, económico y político se abordan desde dos ángulos complementarios, los del contexto sobre el SRLL que se consideran condicionantes (en 4) y del SRLL sobre el contexto que se llaman impactos o resultados (en 5). Finalmente (en 6) se presentan hipótesis para la construcción de dos modelos de relaciones laborales en el Cono Sur de América Latina desde fines del siglo XX, lo que es también el comienzo de la próxima etapa de la investigación sobre “Modelos y Sistemas de Relaciones Laborales en los países del Cono Sur de América Latina en los siglos XX y XXI”.

Agradezco la eficiente colaboración en la búsqueda bibliográfica a Lorenza Pérez del Instituto de Economía, a Rita Grisolia de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración y a Diana Fernández de CINTERFOR. A Ruben Svirsky por su implacable corrección editorial

2. Premisas metodológicas

Los SRRL están asociados al capitalismo ya que suponen que la relación capital – trabajo es la más importante y se justifica como objeto de estudio. Si los trabajadores fueran esclavos o, por el contrario, dueños de los medios de producción que utilizan, las categorías serían otras.

Surgieron con la industrialización y canalizan el conflicto capital-trabajo sobre contenidos relacionados con la actividad laboral, como el salario y las condiciones de trabajo; convoca a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluyendo principalmente a los trabajadores con dedicación total y duración ilimitada concentrados en grandes empresas, creando instancias de negociación³ para resolver los conflictos.

En América Latina a principios del siglo XXI esta definición comprende lo que de la Garza (2010) define como “trabajo clásico”, quedando fuera el “trabajo no clásico”, “trabajos inmateriales o bien simbólicos objetivados”. La construcción de las identidades en el trabajo no clásico, así como las formas de relacionamiento entre los eventuales actores, requieren abordar otro campo de investigación para lograr una perspectiva completa del mundo del trabajo contemporáneo en los países latinoamericanos.

De las lecturas que formaron parte de mi actividad en la Juventud Socialista a mediados de la década de los años sesenta, una idea de la dialéctica materialista me acompaña hasta hoy, la categoría proceso social que orienta este enfoque en tres aspectos.

En primer lugar, el proceso social es uno sólo y es probable que entre los diversos aspectos que estudian las ciencias sociales, como la economía, la sociedad, la política, la cultura o el derecho, existan interrelaciones y su búsqueda debe formar parte de la investigación. El análisis “concreto de una situación concreta” requiere tener en cuenta al mismo tiempo las múltiples dimensiones y sus interrelaciones. Este enfoque era uno de los objetivos del informe de OIT sobre las relaciones de trabajo en América Latina: “Un tercer objetivo del libro es el de mostrar la viabilidad de los enfoques socio institucionales que combinen el análisis jurídico con la referencia a la práctica, y sobre todo a los problemas que se enfrentan hoy en los diversos países de la región. Aunque el papel prominente que sigue aún desempeñando la legislación obliga a destacar la dimensión ‘juslaboralista’ de las relaciones laborales, se ha hecho un esfuerzo por incluir ciertas referencias estadísticas y por introducir informaciones sobre la razón de ser de las diversas instituciones y las modalidades y variantes que ellas presentan en la práctica.” (OIT 1981: v-vi). Hyman enfatiza sobre la inexistencia de un desarrollo autónomo de los SRRL y la importancia de las interrelaciones entre los diversos niveles y elementos de la formación social, “capitales nacionales e internacionales y sus diversas fracciones; el Estado y la sociedad civil; relaciones materiales e ideológicas” (1989: 138).

El análisis de los SRRL en los países latinoamericanos, y los del Cono Sur como parte de estos, tendrá que investigar sus relaciones con los cambios políticos, económicos y

³ En su versión básica, el conflicto consiste en que los trabajadores aspiran a trabajar menos y ganar más, mientras que los empleadores aspiran a pagar menos por más trabajo. Las aspiraciones se fundamentan en las condiciones de vida de los trabajadores por una parte, y en los costos y la competitividad de la empresa por la otra. Sobre este cimiento se construyen manifestaciones más complejas o sofisticadas.

sociales. En el mismo sentido se señala “las acciones gubernamentales, de los partidos políticos y de los grupos sociales configuran el ámbito de lo político porque ejercen una influencia importante en la institucionalización de los sistemas de relaciones industriales” (López Pino 2007:103).

Cardoso y Gindin subrayan que los sistemas de relaciones laborales en Argentina, Brasil y México, sin desconocer las diferencias históricas entre los tres países, estuvieron estrechamente ligados al papel del Estado para dar forma a la naturaleza, el ámbito y la dirección del desarrollo social, económico y político.⁴

En los trabajos de la OIT hay una permanente referencia a los cambios en el contexto económico y político, analizando sus interrelaciones con las relaciones laborales. En los últimos años se ha prestado particular atención a los cambios resultantes de los modelos de desarrollo económico, de las dictaduras y el posterior retorno a la democracia, de las crisis económicas y de las políticas de liberalización y apertura. (OIT 1987: 7-21; RELASUR 1995: 17-24; Cardoso y Gindin 2009: 1-13).

Entre los impactos, una preocupación central ha sido identificar un sistema de relaciones laborales que estimulara la inversión, el crecimiento y el empleo (OIT 1987: 1).

En segundo lugar, la hipótesis de que un momento determinado se relaciona con el pasado e incide sobre el futuro, por lo que el análisis debe tener en cuenta la dimensión temporal. El objeto de estudio de las ciencias sociales está en permanente cambio, por lo que una relación entre variables que se cumplía hasta ayer en un país o región podría no cumplirse en otros países y regiones en ese momento así como puede no cumplirse hoy en alguno de los países o regiones. Es poco probable que las relaciones del SRLL con el contexto en el Uruguay de los años cuarenta o de Bolivia de hoy, se mantengan en el Uruguay a principios del siglo XXI.

La historicidad de los SRLL que refleja las particularidades de los países “en desarrollo” ha sido reconocida por las principales corrientes surgidas en los Estados Unidos, que identifica las diferencias en el tiempo y entre países (Kerr, Dunlop, Harbison y Myers 1971). El enfoque de las “opciones estratégicas” analiza los cambios inducidos por la estructura del PBI y el empleo, las políticas del Presidente Reagan y las estrategias empresariales en sus planes de negocios con repercusiones en las relaciones laborales (Kochan, McKersie y Cappelli 1983: 3-7).

En tercer lugar, las especificidades de un lugar durante cierto período se comprenden en un contexto más abstracto y permanente. Se trata de relacionar los planos más abstractos y generales, con los concretos y específicos. En un plano general, las relaciones sociales de producción capitalistas implican un antagonismo estructural de intereses entre capital y trabajo (Hyman 1989: 126) que requieren investigar la dinámica de la acumulación de capital, la naturaleza de la clase trabajadora y las formas cambiantes de intervención del Estado en las relaciones entre trabajo y capital (1989: 130-144). Pero también es necesario tener en cuenta también los aspectos particulares: “El estado de las ‘relaciones industriales’ o de la lucha de clase no puede simplemente deducirse de una

⁴ Despite some important historical differences between the three countries, their IR systems are closely tied to the role the State played in shaping the nature, scope and direction of social economic and political developments” (2009:1).

caracterización general de la coyuntura económica y política, pero tampoco puede entenderse si no se relaciona con este contexto. Es necesario tener en cuenta la especificidad de las *instituciones* y *los procesos de mediación* que son en ciertos aspectos peculiares en cada nación, actividad económica, empresa y lugar de trabajo; y cuyos efectos pueden variar en el tiempo” (Hyman 1989: 135)⁵. Propone prestar atención a las estrategias empresariales y a la administración de empresas en el contexto de la dinámica del capital, la estructura y la lucha de clases; considera que el cambio técnico y en la organización del trabajo requieren un sistema coercitivo y son instrumentos de control (op.cit.128-130).

Definido un problema o una interrogante, el marco teórico metodológico se construye para orientar la investigación, es una pauta o agenda de las variables a tener en cuenta con el objetivo de buscar una respuesta. Debe ser funcional al objeto de estudio, el problema o las interrogantes que se quieren responder. El proceso de la investigación permitirá revisar la relevancia de las variables elegidas, los indicadores que las miden y sus relaciones de acuerdo a lo que muestre la observación.

Las variables se suponen interrelacionadas de dos formas que se pueden expresar como a) $Y = F(x_{it})$, siendo Y la variable dependiente que resulta de los cambios de las i variables independientes x en los períodos t, relacionadas en una función F; b) al mismo tiempo $X = G(y_{it})$, siendo X la variable dependiente que resulta de los cambios de las i variables independientes y en los períodos t, relacionadas en una función G. Se supone que las relaciones no se limitan a la causalidad de una variable sobre otras sino que las interrelaciones implican considerar los impactos de cada una sobre la otra.

En las investigaciones sobre los SRLL hay una abundante literatura jurídica que toma como unidad de análisis el convenio; de modo que la importancia relativa de determinado aspecto (por ejemplo los procedimientos de fijación de salarios o de prevención de conflictos) se estima con el número de convenios que presentan esta característica en el total; en Uruguay, véase por ejemplo Cozzano, Gautier y Henderson (1994); Cedrola, Pérez Tabó y Rasso (1999); Rodríguez, Cozzano y Mazzuchi (2007). Esta forma de medir requiere indicadores complementarios para ponderar cada convenio, ya que desde el punto de vista social la unidad de análisis es la persona, el trabajador en relación de dependencia y, desde el punto de vista económico, la importancia se mide por el PBI.

En el presente documento se parte del concepto de Dunlop (1958): “En cualquier instante de su desarrollo, se considera que un sistema de relaciones industriales está compuesto por ciertos actores, ciertos contextos, una ideología que los mantiene unidos y un cuerpo de normas creadas para dirigir a los actores en el lugar y comunidad de trabajo”. Se excluye el componente de “ideología”, se considera que los actores inciden con sus estrategias en la modificación de los SRLL aceptando que “un modelo más realista de las relaciones industriales debe reconocer en primer lugar el papel activo de la administración en dar forma a las relaciones industriales (un punto de vista opuesto al tradicional de reacción frente a las presiones sindicales) y en segundo lugar, los

⁵ Traducción propia de “The state of `industrial relations´ or of class struggle cannot be simply `read off´ from a generalized characterization of the economic and political conjuncture, but equally cannot be understood except against this background. What is at issue is the specificity of *institutions and processes of mediation* which are in some respects distinctive in each nation, industry, company and individual workplace; and which can alter in their effects over time.”

diferentes niveles de la toma de decisiones en las relaciones entre las organizaciones de empresas, trabajadores y gobierno y sus efectos independientes en los resultados de las relaciones industriales. Esta es la razón por la que creemos que el concepto de estrategia, o de opción estratégica, puede ayudar a agregar un componente más dinámico a la teoría de sistemas y ayudar a explicar algunos de los cambios en las relaciones industriales en los Estados Unidos.” (Kochan, Mc Kersie y Cappelli 1983: 7-8)⁶.

Es habitual el uso del concepto “sistema de relaciones laborales” sin definirlo o el análisis de las relaciones sin utilizar esa categoría (OIT 1981, RELASUR 1995a y b, Mazzuchi 2010); no forma parte del Glosario elaborado por OIT (Arrigo y Casale 2005). Tampoco se encuentran tipologías o modelos de sistemas, con criterios que permitan identificar cambios. Por último, es muy poco frecuente el análisis de las relaciones de poder entre los actores y de estos con el sistema político. Una excepción es el informe de OIT sobre Uruguay, que define los objetivos de los SRLL y analiza las características del uruguayo (1987: 2-5 y 23-41) señalando que “Una comprensión adecuada de la dinámica de un sistema de relaciones de trabajo supone conocer ante todo la manera como el mismo se fue creando y los factores que determinaron su formación. El sistema refleja los valores y características de un país, tal como fueron descritos en el capítulo anterior, pero también responde a sus propios elementos intrínsecos y en particular a las acciones y actitudes de sus actores. El primero de dichos elementos intrínsecos es, sin duda, la política seguida por el Gobierno con respecto al desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.” (pág. 23). Esta definición incluye la dimensión temporal, las particularidades de los sistemas y su cambio en relación con el contexto, el papel de los actores incluyendo al Gobierno y sus estrategias.

En este documento se considera que el SRLL tiene cuatro componentes: los actores, los escenarios, el grado en que se combinan cooperación/participación y confrontación/conflicto y las relaciones de poder. Se consideran “actores” a las organizaciones que representan a los trabajadores o a los empresarios y al Estado. Los “escenarios” comprenden a las instituciones (ámbitos u organismos), a los procedimientos (o formas) de relación de los actores, a las normas legales que definen sus funciones y competencias y a los temas que se discuten (contenidos). Se tienen en cuenta las definiciones de los laboristas uruguayos, como por ejemplo los contenidos (Plá Rodríguez 1956 y 1988 a y b, Barbagelata, Rosenbaum y Garmendia 1998); los actores o sujetos (Plá Rodríguez 1956, Pérez del Castillo 1988, Rosenbaum 2008), y la articulación entre distintos niveles o escenarios (Plá Rodríguez 1956, Barbagelata 1973, Babace 1988).

Como parte del contexto y condicionantes del perfil de los Sistemas y de sus cambios se tiene en cuenta la situación económica, la estructura social y el sistema político. Se incluyen las relaciones de poder en la empresa y con relación al sistema político como condicionantes del SRLL y como resultado, en aspectos que trascienden al SRLL

⁶ Traducción propia de “[We believe that] a more realistic model of industrial relations should recognize first the active role placed by management in shaping industrial relations (as opposed to the traditional, reactive view responding to union pressures) and second the different levels of decision making that occur within business, labor and government organizations and their independent effects on industrial relations outcomes. This is why we believe the concept of strategy, or strategic choice, can help add a more dynamic component to systems theory and in so doing help explain some of the evolving developments in U.S. industrial relations.”

como las políticas económicas y la participación de los actores sociales en el sistema político.

Con un enfoque similar Godio y Villarroel se proponen “Recrear el concepto de Sistema de Relaciones Laborales desde una perspectiva histórica, que contextualice la acción de los Actores Sociales y los productos de su interacción en el actual marco político, económico y social” (2007). También Prior y Martínez (2005) conceptualizan y diferencian sistemas de relaciones laborales en distintos países, así como su articulación con los contextos económico, laboral y político. Cardoso y Gindin (op. cit.) trabajan con la idea de un conjunto de normas (formales e informales), instituciones y prácticas del trabajo, el estado y el capital, movilizadas en los procesos de atribución de trabajadores a lugares en la división del trabajo y de utilización de su fuerza de trabajo para fines del capital

En Uruguay el proceso de cambio de los SRLL y su multidimensionalidad han sido destacados desde el Derecho del Trabajo. Señala Castello (2005: 75) que “El sistema de relaciones laborales y su segmento jurídico, el Derecho del trabajo, se han caracterizado desde sus orígenes por su constante transformación”. Destaca como causas o factores a los cambios en sus componentes que modifican sus interrelaciones así como las relaciones con los otros subsistemas del sistema social, “en especial los de índole económico y político”. Rosenbaum (2009b: 51-52) considera “que las instituciones del derecho del trabajo y las relaciones laborales que confluyen en ellas, enfrentan un proceso de transformación profundo...(que) han alcanzado tanto a trabajadores como a empleadores, a sus organizaciones profesionales y al propio Estado.” Loustaunau analiza las interrelaciones de la Ley de creación de los Consejos de Salarios con el contexto económico, social y político, desde su origen hasta la actualidad (2010: 13-18) antes de ingresar a la dimensión jurídica.

3. El perfil del Sistema

En los países del Cono Sur de América Latina se pueden diferenciar dos situaciones políticas que imprimen sus características en los SRRL, la democracia y la dictadura, que deteriora. En lo que sigue se consideran perfiles de Sistemas en contextos democráticos.

3.1 Los actores. Características y estrategias

El trabajo como actividad humana presenta una doble condición: por una parte, en la actividad económica contribuye a la generación de producto y, por otra, en la actividad social es el punto de partida para la construcción de clases y actores sociales (de la Garza 2010). Para los trabajadores asalariados así como para los empresarios es necesario diferenciar en el análisis la clase social, definida como los grupos de personas que participan de la actividad económica como vendedores o compradores de capacidad de trabajar, de los actores sociales que se generan cuando estos grupos toman conciencia de su condición, se organizan y así se constituyen en actores.

La constitución de los actores, así como sus opciones estratégicas, están condicionadas por la estructura social, la situación económica y el sistema político, como se verá en 4. Una primera aproximación es tener en cuenta la importancia relativa de la relación capital – trabajo en el total de ocupados y su evolución con relación a los trabajadores por cuenta propia urbanos y productores familiares rurales. Son condiciones necesarias la existencia de organizaciones y el reconocimiento de su representatividad por los demás actores del sistema.

Para las organizaciones de trabajadores y de empleadores se tiene en cuenta: a) la cobertura o representatividad según el número de trabajadores o de empresas afiliadas con relación al total de ocupados o de empresas; en los empleadores, también la importancia en el PBI; b) su capacidad de convocatoria; c) los fines y las competencias; d) las corrientes de opinión interna.

En las estrategias es necesario tener en cuenta los objetivos económicos y políticos; los más visibles son las aspiraciones de los trabajadores de aumentar el salario real y de los empresarios de aumentar la rentabilidad. Pero también se proponen objetivos en las relaciones de poder, dentro de la empresa y con relación al sistema político. También es necesario tener en cuenta si la participación de los actores sociales introduce “imperfecciones” en los mercados.

Se puede hipotetizar que en las organizaciones sindicales las diferencias tienen un fundamento principalmente político y en las organizaciones empresariales responden a fundamentos principalmente económicos.

3.1.1 El papel del Estado

Se destacan como aspectos a investigar: a) el papel de los ministerios de Trabajo y otros órganos competentes en las relaciones de trabajo, su estructura y sus funciones, así como el marco jurídico y la política laboral (OIT 1981: 65-81 y 1987: 23-26 y 64-71);

b) la importancia relativa del trabajo informal y de las PYMES, que limitan la cobertura de la negociación colectiva, por lo que la participación del Estado se vuelve fundamental: por ejemplo, fijando salarios mínimos, condiciones de trabajo e inspecciones del cumplimiento de las normas anteriores, así como de salud y seguridad (Cardoso y Gindin 2009: 53); c) la política laboral, así como sus posibles interrelaciones con la política social; d) su rol de establecer normas y controlar su cumplimiento, de construir escenarios de negociación y mediar en los conflictos. En América Latina, en las instituciones de los SRLL el gobierno tiene un papel central como regulador de la negociación colectiva y la huelga, y el poder judicial en la aplicación de las leyes (Cardoso y Gindin 2010: 22); la investigación de estos aspectos en cada caso forma parte de la agenda.

Como hipótesis se considera la conclusión de Hyman a fines de la década de los ochenta en países de mayor grado de desarrollo capitalista "... la ausencia de una directa y sistemática intervención del estado en las relaciones organizadas entre trabajo y capital (la modalidad tradicional en Gran Bretaña y Norte América) debe ser vista como una forma de implicancia: la `abstención´ de la ley y el gobierno permite el funcionamiento dentro de las `relaciones industriales´ de un particular balance de relaciones de fuerza de las clases en la sociedad civil" (1989: 133).

3.1.2 Las organizaciones de trabajadores

La agenda de investigación incluye el análisis de su base social potencial; la unidad económica (sección, establecimiento, empresa, sector, región, país); la cobertura de grupos y categorías ocupacionales (obreros y/o empleados, afiliación de capataces o gerentes, etc.); la organización única o múltiple; el marco jurídico que las regula; las características personales de los trabajadores; el origen, la estructura interna, el funcionamiento, las luchas y el desarrollo histórico de la organización; la democracia interna y las formas de articulación entre dirigentes y bases; la profesionalización de la función de representación de las organizaciones que se delega en especialistas genera una nueva dimensión del análisis, la relación entre representantes y representados; las relaciones internacionales; la politización y las tendencias ideológicas; sus puntos de vista sobre diversos aspectos de las relaciones de trabajo (OIT 1981: 25-49; 1987: 27-39 y 45-57; RELASUR 1995b : 41-66; Hyman 1989: 126 y 135).

En la base social potencial es necesario tener en cuenta dos aspectos que condicionan las posibilidades de la organización, la importancia relativa del trabajo asalariado en el conjunto de trabajadores y la heterogeneidad de los asalariados. Con relación al primer aspecto, la inserción es distinta de los que venden su capacidad de trabajar (asalariados) y de los que venden el resultado de su trabajo (cuenta propistas). Con relación al segundo, para investigar los patrones de diferenciación dentro de la clase trabajadora y el surgimiento de intereses particulares de grupos de trabajadores se dispone como guía del análisis de Johnson (2005) sobre las motivaciones para la afiliación, de Braverman sobre la composición de la clase trabajadora y de las interrogantes de Hyman.

Johnson analizó los factores que estimulan la afiliación a las organizaciones sindicales en América Latina y Norteamérica, identificando características personales de los trabajadores, estructurales como el carácter de los bienes producidos y el marco legal

Braverman (1987, 1ª edición 1974) analizó la evolución de los procesos de producción y del trabajo en los Estados Unidos (pág. 26) y advierte que se limita a la clase obrera como clase en sí misma sin incluir el análisis de su nivel de conciencia, organización o actividades (pág. 40), sin desconocer que “una clase no puede existir en la sociedad sin un cierto grado que manifieste una conciencia de sí como grupo con problemas, intereses y perspectivas comunes; si bien estas manifestaciones pueden ser débiles durante largos períodos, confusas y sujetas a manipulación por parte de otras clases (pág. 44); los cambios de importancia relativa de los tipos de ocupación, incluyendo la administración y la tecnología a los trabajadores de los Estados Unidos a mediados del siglo XX; su “existencia social y política propia, fuera de la férrea dirección del capital” (pág. 433). La delimita como la población trabajadora que incluye de acuerdo a las categorías de las oficinas de estadísticas a “los oficios calificados, empleados de oficina, operadores, empleados en la ventas, trabajadores de los servicios y no agrícolas” (pág. 434). Se excluye a los capataces, a los agentes y corredores, entre otros “trabajadores privilegiados y bien pagados”.

Hyman reconoce la diferencia de intereses entre distintos grupos de trabajadores, pero considera que no modifican el antagonismo básico de intereses entre el trabajo y el capital. Señala que “analizar la estructura y la importancia de estas divisiones internas y cambios es al mismo tiempo investigar un número de interrogantes generales de gran importancia teórica: ¿Qué es la clase trabajadora? ¿Cómo se identifican sus límites? ¿Qué significado (si es que lo tiene) puede atribuirse a la idea de ‘clase media’ en la teoría marxista?” (1989: 130).

Los trabajadores asalariados se organizan de distintas formas y en el SRRL se consideran los sindicatos como expresión de sus intereses y puntos de vista; entre otras organizaciones puede mencionarse las cooperativas, las cajas de auxilio, las policlínicas, los comedores populares, las instituciones culturales y deportivas o los partidos políticos.

3.1.3 Las organizaciones de empresarios

La agenda de investigación incluye el marco jurídico; las características de las empresas y de la dirigencia empresarial; el origen, el desarrollo, la estructura, la organización, el funcionamiento; los procedimientos de toma de decisiones, las características y papel de las cámaras; la relación entre los propietarios y la administración (“management”); el papel de las relaciones laborales y su gestión; las relaciones internacionales; sus puntos de vista sobre diversos aspectos de las relaciones de trabajo (OIT 1981: 51-64 y 1987 58-64; RELASUR 1995b: 66-70). A diferencia de lo que se agenda para las organizaciones de trabajadores, en las de empresarios no es frecuente el análisis de la politización y las tendencias ideológicas.

La OIT (1981: 60-64) analiza las formas de participación de las organizaciones de empleadores en las relaciones laborales y sus diferencias en los distintos países, a pesar de que su cometido no incluía esta participación, en lo que la OIT llama un “rechazo histórico” predominante en los años 40 y en algunos países hasta los 60, pero “Independientemente de toda norma o principio, las organizaciones empresariales comenzaron a ocuparse de las relaciones laborales cuando fue necesario hacerlo y no participaron de éstas cuando dicha necesidad no se presentó”. Fueron convocadas a la

Conferencia Internacional del Trabajo, en 1925 participaron tres (Argentina, Brasil y Cuba) y en 1950, 13 en un total de 17 delegaciones de países latinoamericanos.

Su base social potencial tiene afinidades económicas que resultan de la estructura de la producción y su destino, como agroindustria de exportación o importadores, agro o industria, producción o intermediación financiera, empresas nacionales y transnacionales, de distintos tamaños, dirigidas al mercado interno o al externo, en actividades tradicionales o innovadoras.

Esta heterogeneidad dificulta la toma de decisiones del conjunto de las organizaciones empresariales. Las diferencias se manifiestan cuando se relacionan con el sistema político y se expresan en las reivindicaciones sobre el nivel del tipo de cambio, de la tasa de interés, la protección del mercado interno o la promoción de las exportaciones (se verá en 5.2).

El análisis de la estrategia de los actores empresariales en América Latina debe diferenciar dos planos, el de las relaciones laborales y el de la política económica, cuyos impactos pueden tener distinto signo compensando uno los del otro. En el primero se puede hipotetizar que la orientación predominante trata de mantener la subordinación de los trabajadores y reducir los costos de mano de obra. En el segundo los objetivos son conservar la propiedad y dar viabilidad a la empresa, aumentar la capacidad de decisión y los campos de acción del empresario. La convergencia de ambos confluye hacia una mayor seguridad y rentabilidad.

En las negociaciones salariales se pueden observar diferencias entre empresas y organizaciones, que resultan de las estrategias globales como, por ejemplo, reducir los costos laborales por hora o aumentar la productividad. Sobre esta última se señala que “La mejora de la competitividad basada en aumentos de productividad, no se obtiene a expensas de alguno de los dos actores sociales, por el contrario, ambos ganan” (OIT 2003). Los países de mayor grado de desarrollo son ejemplos de salarios altos por unidad de trabajo que no implican pérdida de competitividad, porque están acompañados por inversiones que incorporan cambios tecnológicos. La reducción del costo unitario (costo de mano de obra por unidad de producto) puede resultar de un mayor nivel de actividad con igual costo de mano de obra o de un nivel de actividad que se reduce en menor ritmo que el costo de mano de obra. Se debe tener en cuenta ambas situaciones, determinar si aumentan los excedentes y si fue posible mejorar los ingresos de los trabajadores y la competitividad de la empresa. En particular, someter a verificación la hipótesis de Lawler sobre los sistemas de remuneraciones como instrumento para el desarrollo de una estrategia de aumento de competitividad promoviendo la convergencia de intereses de los trabajadores con los de la empresa (1990).

3.2 Los escenarios

Los "escenarios" comprenden a las instituciones (ámbitos u organismos), a las normas legales que definen sus funciones y competencias, a los procedimientos (o formas) de relación de los actores y a los temas que se discuten (contenidos). Es decir quiénes, cómo y qué negocian.

Por el papel de la legislación se diferencian los autónomos, los heterónomos delimitados por las normas jurídicas, es decir, “la regulación estatal de las relaciones que se

entretengan en torno al factor trabajo” (RELASUR 1995[¿a o b?]:25) y los mixtos, que incluyen los dos anteriores en forma parcial en distintos aspectos. La negociación colectiva tiene un espacio delimitado por la legislación, por ejemplo en relación a quiénes pueden negociar y qué se puede negociar.

Se consideran cuatro tipos de escenarios:

- a) Los originales para la negociación colectiva.
- b) La participación de las organizaciones de trabajadores y empresarios en organismos oficiales. La agenda de investigación incluye la solución de conflictos, sus funciones, la organización y funcionamiento de los órganos, la apreciación de la representatividad, los métodos de representación y la administración de la seguridad social (OIT 1981: 137-160; OIT 1987: 91-92; RELASUR 1995b: 115-120).
- c) La participación de los trabajadores en órganos de la empresa. La agenda de investigación incluye un análisis de los principios, las experiencias y los problemas (OIT 1981: 99-117; OIT 1987: 91-92; RELASUR 1995b 121-124).
- d) Desde fines del siglo XX, el Diálogo Social y como un resultado exitoso del mismo, la concertación y los Pactos (OIT 1981: 83-97, OIT 1987: 73-100). Comprende diversos ámbitos de encuentro y debate, otros actores que se suman a los del tripartismo y nuevos contenidos que abordan aspectos políticos y económicos.

En los dos puntos siguientes se analizarán los escenarios originales y el Diálogo Social.

3.2.1 Los escenarios originales

Se crearon con el objetivo de canalizar el conflicto entre los actores colectivos por la fijación de salarios (RELASUR 1995[ídem]: 78-87; Cardoso y Gindin 2009: 17-20 y 37-43). La Unión Europea adopta la Convención de OIT No. 154 (1981)⁷ que promueve la negociación colectiva voluntaria y libre adaptada a las características de cada país (Arrigo y Casale 2005: 53).

En la agenda se incluye la negociación colectiva, sus protagonistas, los procedimientos, el nivel y las materias negociadas, la estructura y niveles de articulación, así como los derivados de las cuestiones de encuadramiento de la representación sindical y empresarial. En un nivel micro se analizan las técnicas aplicadas a la gestión de la negociación colectiva: visualización del conflicto, organización de reuniones, técnicas

⁷ “ILO Convention No. 154 (1981) aims to promote free and voluntary collective bargaining. After defining the term ‘collective bargaining’ and indicating that the Convention applies to all branches of economic activity, the Convention provides that measures adapted to national conditions shall be taken to promote collective bargaining. It defines the aims of these measures and specifies that its provisions do not preclude the operation of industrial relations systems in which collective bargaining takes place within the framework of conciliation and/or arbitration machinery or institutions, in which the parties to the collective bargaining process voluntarily participate. The Convention provides for prior consultations of the organizations of employers and workers, and specifies that the promotional measures taken shall not hamper the freedom of collective bargaining. The provisions of the Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by national laws or regulations.”

de negociación y formas de comunicación interna (OIT 1981: 83-99; OIT 1987: 73-86; RELASUR 1995[ídem]: 70-94; Cardoso y Gindin 2009: 15-36; Godio y Villarroel 2007).

Con relación a quienes negocian, se puede definir con diversos criterios:

- a) por la participación del Estado, se transforman de bi en tripartitos;
- b) de acuerdo al grado de centralización los actores pueden ser nacionales, sectoriales, regionales, de empresa o de establecimiento;
- c) las actividades urbanas, las rurales y el servicio doméstico tienen tratamientos distintos;
- d) por sector institucional se diferencian el privado y el público (OIT 1987: 147-160).

Se consideran “contenidos” a los problemas o temas que abordan los actores y, si se logran acuerdos, se implementan como convenios o contratos colectivos. Tienen como componente principal los criterios de fijación de salarios y en los últimos tiempos la temática se diversificó en distinto grado según los países y los períodos para dar una respuesta adecuada a los cambios en el contexto.

Es necesario investigar:

a) Los procedimientos para la fijación de salarios, las condiciones de trabajo, los conflictos y los procedimientos de prevención y resolución. En Argentina, Brasil y México, la fuerte regulación de los sistemas de relaciones laborales transforma a los salarios y otros ingresos en el centro de las negociaciones colectivas (Cardoso y Gindin 2009: 53). Se incorporan como nuevos contenidos la flexibilización y la organización del trabajo durante la década de los años noventa, las condiciones de trabajo de las mujeres y las tercerizaciones o subcontrataciones (53-58).

b) El grado de incorporación de dos temas centrales así como sus posibles impactos: “i) negociación de los factores que contribuyen a elevar la productividad en la empresa; ii) negociación de los incentivos salariales a la productividad, que permitan a los trabajadores participar en su aumento” (García 2002: 61). Entre los factores se destacan “las horas anuales de capacitación, el acceso a prácticas de aprendizaje de nuevas funciones y la capacitación del liderazgo, hasta la organización del trabajo para el aumento de la productividad y la renovación de equipos y tecnología de la empresa.”

c) Las negociaciones a nivel de empresa. Ozaki (2003: 18-28) diferencia los casos de Estados Unidos, donde la competitividad se busca a través del alto desempeño del trabajo; de Australia, por la flexibilización del tiempo de trabajo; de Alemania, por el compromiso con la seguridad en el empleo; de Japón, por una resolución gradual y casuística. “Por lo tanto, para que la negociación en la empresa resulte un instrumento eficaz para aumentar la productividad, debería tener en cuenta aspectos dirigidos a lograr la más amplia y profunda cooperación entre los trabajadores y la administración en la promoción y gestión del cambio.”⁸ La descentralización de las negociaciones no ha tenido impactos en el aumento de la productividad del trabajo, que parece estar más asociada al desarrollo de la cooperación entre los trabajadores y la administración de las empresas.

⁸ “Therefore, in order for enterprise bargaining to be an effective instrument for advancing higher productivity, it should deal with issues related to wider and deeper labour-management collaboration in promoting and managing change” (Ozaki 2003 32:33).

d) Como hipótesis se pueden considerar las conclusiones de Ozaki, según quien las diferencias de los contenidos entre distintos países se explican principalmente por los marcos jurídico-institucionales, las políticas públicas y el contexto económico⁹: “La globalización y el cambio tecnológico afectan la importancia del empleo y la competitividad como temas importantes para los actores sociales, pero la forma en que los abordan está altamente condicionada por los factores señalados anteriormente” (Ozaki 2003: 18-28)¹⁰.

e) En los acuerdos que incluyen nuevos temas,¹¹ investigar los impactos de las relaciones entre productividad, competitividad y salarios, así como entre estabilidad y flexibilidad laboral.

f) Con ritmos de inflación variables y por periodos muy diferentes a los de la devaluación, se transforman en un problema complejo, para las empresas que no quieren perder competitividad por aumento de sus costos de mano de obra y para los trabajadores que no pueden aceptar el deterioro de su salario real. Los cambios de ritmo de variación del IPC y del tipo de cambio, así como los diversos grados de apertura de la economía y de credibilidad de las políticas gubernamentales, ¿crearon condiciones para la negociación de nuevos criterios?; ¿se sustituyen los ajustes por IPC pasado al ajuste por IPC futuro y la incorporación del índice de devaluación en particular en las empresas o sectores exportadores?; ¿se observa la inclusión de cláusulas "gatillo" o de salvaguarda inicialmente para los trabajadores y posteriormente para las empresas?

3.2.2 El Diálogo Social

El “Diálogo Social” tiene diversas definiciones. En los tratados y la legislación de la Unión Europea¹² (Arrigo y Casale 2005: 235-240), “diálogo social es la expresión utilizada para describir los procedimientos de consulta entre los actores socios a nivel europeo. Incluye la discusión, las acciones conjuntas y en algunas oportunidades negociaciones entre los actores europeos socios y discusiones entre estos y las instituciones de la Unión Europea”. La principal innovación de este concepto es considerar que las organizaciones de trabajadores y de empresarios son socios, a lo que se hace referencia con la expresión “social partners”.

Para la OIT “el diálogo social incluye a la negociación colectiva, a los mecanismos de información y consulta –institucionalizados o no–, a los medios participativos y

⁹ “Globalization and technological change affect the importance of employment and competitiveness as issues to concern to the social partners, but how they deal with them is strongly affected by the factors referred to above.” (Ozaki 2003: 2).

¹⁰ Traducción propia de “Therefore, in order for enterprise bargaining to be an effective instrument for advancing higher productivity, it should deal with issues related to wider and deeper labour-management collaboration in promoting and managing change” (Ozaki 2003: 32-33).

¹¹ “Employment and competitiveness are the two key issues of concern today for employers and trade unions as well as governments, in many countries. However, the ways in which these issues are dealt with through collective bargaining, and the extent to which collective bargaining explicitly deals with them as well as the extent to which the two issues are integrated into one set of trade-offs in enterprise bargaining vary considerably from one country to another or from one group of countries to another” (Ozaki 2003: 16-17).

¹² Traducción propia de “According to European Union (EU) treaties and legislation, social dialogue is the term used to describe a joint consultation procedure involving the social partners at European level. It involves discussion, joint action and sometimes negotiations between the European social partners, and discussions between the social partners and the EU institutions”.

voluntarios de solución de conflictos del trabajo, a la participación- orgánica o inorgánica, en la empresa o en instancias sectoriales y nacionales –, y a la concertación social, incluidos los pactos sociales o acuerdos marco, sean bi o tripartitos. El diálogo social incluye todas esas instancias de interacción entre los actores, independientemente de que se agoten en sí mismas o den lugar a un producto; así, por ejemplo, la negociación colectiva es una forma de diálogo social por sí misma, aun cuando en el caso concreto no llegue a plasmarse en un convenio colectivo" (Diálogo social. Concepto y experiencias. Glosario de la Unión Europea. En [http://europa.eu/scadplus/glossary/social_dialogue es.htm](http://europa.eu/scadplus/glossary/social_dialogue_es.htm)). La OIT¹³ también ha llamado la atención sobre la necesidad de incorporar al Diálogo Social a los actores que no están comprendidos en la relación salarial, ampliando la base social para lograr una mejor representación, promoviendo la superación de las dificultades de organización con programas de fortalecimiento de los actores tradicionales del tripartismo o nuevos. El primer objetivo de las políticas públicas puede ser contribuir a la organización y expresión independientes de los mismos, ayudando a su constitución como actores.

La Declaración de Salvador¹⁴ destaca que "La integración de los objetivos económicos y sociales del desarrollo también requiere formas más fuertes de interacción entre gobiernos y ciudadanos en el nivel interno, regional y hemisférico. La libertad de asociación y el derecho a organizar al diálogo social, al tripartismo y a otros medios institucionales de participación social, son críticos para generar consensos sobre estos asuntos".

Una definición más amplia considera que "La dimensión del diálogo social es mayor a la dimensión de trabajo... Se abre así la posibilidad de analizar las implicancias y/o condicionantes que tiene el instrumento de diálogos social, por ser también parte de otras relaciones de poder" (Fernández Brignoni 2007: 90). "Es evidente que la sociedad tiene una composición cada vez más compleja que hace imposible que las organizaciones de trabajadores y empleadores representen todo el abanico de intereses colectivos que se manifiestan en ella" (*op.cit.*: 102).

Cabe rescatar el Diálogo como condición necesaria pero no suficiente, ya que como punto de partida es imprescindible considerar que se puede llegar a acuerdos a pesar de los intereses y puntos de vista distintos. Por otra parte, no es suficiente con que se sucedan los discursos de los actores, es necesaria la disposición a escuchar¹⁵ de modo que los discursos se entrelacen para que se identifiquen los puntos de acuerdo y de desacuerdo, su importancia relativa y los posibles caminos superadores de las diferencias.

Las interrogantes centrales para los países del Cono Sur se refieren a identificar los escenarios para el Diálogo Social, los actores convocados, los contenidos analizados, los resultados obtenidos y su explicación.

a) En la Unión Europea se espera que el diálogo social contribuya a promover la competitividad y la solidaridad, así como el equilibrio entre flexibilidad y seguridad. ¿Se han logrado estos resultados en los países del Cono Sur de América Latina?

¹³ Conferencia Internacional de Ginebra de 1996.

¹⁴ XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, 23-24 setiembre de 2003, Salvador, Bahía. Brasil.

¹⁵ De lo contrario se formaliza un diálogo de sordos.

b) En el MERCOSUR la Declaración Sociolaboral¹⁶ incluye el Diálogo Social entre los derechos y en la primera Memoria elaborada en el 2001, su promoción se priorizó junto con otros cuatro derechos. Como principal cambio de los últimos años se percibe la incorporación de nuevos actores a escenarios de diálogo para el diseño y ejecución de políticas de empleo. ¿Es posible evaluar la experiencia?

c) ¿Contribuye a promover la reducción de la informalidad o del trabajo "en negro"? La participación en el Diálogo Social requiere modificar el marco jurídico institucional de modo que, para los convocados a registrarse, los beneficios resulten transparentes y notoriamente superiores a los costos. Se implementa con una reducción de costos de la formalización y con premios como la participación como proveedores del Estado, el acceso al crédito o la promoción de exportaciones.

3.3 La combinación de confrontación y cooperación

La OIT define el conflicto como desacuerdos que generan medidas de lucha, y lo diferencia de la disputa, que resulta de la incapacidad de llegar a acuerdos (Arrigo y Casale 2005: 53)¹⁷. Se plantea como alternativa para caracterizar la negociación colectiva el conflicto distributivo o el énfasis en resolver problemas que permitan mejoras para ambas partes.

Se puede considerar que se genera cuando cada parte pone énfasis en su enfoque e intereses particulares y se combina en diversos grados con la cooperación/participación, entendida como la disposición a tener en cuenta el enfoque y los intereses de la otra parte con el fin de lograr acuerdos.

Las experiencias de cooperación/participación y de confrontación/reivindicación, así como la relación de poder entre los actores, se combinan en diversos grados a través del tiempo, en los distintos países y en cada rama de actividad o empresa. Se supone que el conflicto está implícito en las relaciones laborales y que al mismo tiempo pueden existir objetivos comunes de las partes (Kochan y Katz 1988); el carácter de las relaciones dependerá de la interacción de las estrategias de los actores.

Para Hyman, la institucionalización del conflicto implica suponer que puede ser contenido y superado fácilmente; las relaciones laborales serían un conjunto estable de instituciones a través de las cuales los intereses y objetivos contradictorios se transforman en acuerdos que forman parte del progreso capitalista (1989: 121-125). Gran parte de los análisis consideran el conflicto como negativo y la huelga como una patología (1989: 96-108). Desde su punto de vista son expresiones de la creatividad de

¹⁶ Aprobada por los Presidentes el 10 de diciembre de 1998

¹⁷ **Industrial conflict** Disagreement between labour and management expressed through behaviour such as sabotage, absenteeism and strikes. These specific actions can be distinguished according to their form (organized or unorganized) and to the party involved. **Industrial dispute** Disagreement between labour and management arising from the inability of both parties to resolve their differences. An industrial dispute may result in conflicts such as a strike. The subject matter of a particular dispute may determine whether the dispute is within the scope of industrial legislation and the jurisdiction of a third party (e.g. an industrial tribunal) empowered to assist the parties in resolving the issue(s) concerned by conciliation, mediation and/or arbitration. See **Arbitration; Conciliation; Mediation**.

la clase obrera, teniendo en cuenta que se desarrollan en el contexto de relaciones de producción antagónicas y son por lo tanto la expresión cooperativa del pueblo actuando en función de sus objetivos. Hay que tener en cuenta la posición de desigualdad dentro del mercado de trabajo y la subordinación de los trabajadores en el proceso de trabajo, así como la posición privilegiada del capital en la sociedad y en el Estado por la importancia de sus decisiones de inversión y producción en la estabilidad económica (1989: 109-110). Destaca la afinidad de este punto con las propuestas de Gramsci en “Cuadernos de la cárcel”, quien considera que la organización sindical y sus luchas obligan al capital a su reconocimiento como actor a tener en cuenta y a concesiones económicas.

Como ejemplo de ese punto de vista algunos autores consideran que el mayor grado de cooperación implica una mayor calidad de las relaciones laborales. Blanchard y Philippon consideran a la “calidad de las relaciones laborales” como una definición más general de la “calidad del diálogo que los sindicatos tienen con las empresas”. Le atribuyen gran importancia para la “velocidad de aprendizaje” de los sindicatos lo que a su vez contribuye, en los países en que los salarios se fijan por negociaciones colectivas, a reducir el desempleo. Construyen dos medidas de la calidad de las relaciones laborales, la primera basada en las huelgas en los años sesenta y la otra en la percepción de los administradores de empresas en los noventa. Concluyen que “Mostramos que los países con peores relaciones laborales han experimentado mayores y más prolongado desempleo. Mostramos que el efecto permanece aun después de controlado por las instituciones del mercado de trabajo”¹⁸ (2004: 2). Este enfoque desconoce el conflicto entre capital y trabajo, así como no considera necesario analizar la rapidez de aprendizaje de la administración de las empresas. Probablemente la crisis comenzada en 2008 requiera una revisión de la metodología y las conclusiones.

Aghion, Algan y Cahuc (2008) definen la naturaleza cooperativa de las relaciones laborales por la eficiencia de los sindicatos para alcanzar acuerdos colectivos con los empleadores en los países de la OCDE en el período 1975-2003. Utilizan encuestas sobre sindicalización y actitudes sociales para documentar la relación de la legislación sobre salarios mínimos y las creencias sobre el ámbito de la cooperación en el mercado de trabajo.¹⁹ Concluyen que la fijación de salarios mínimos por el Estado desestimula la sindicalización y limita la posibilidad de los trabajadores de negociar y aprender sobre la naturaleza cooperativa de los participantes del mercado de trabajo. Surge la interrogante sobre las conclusiones que relacionan dos variables sin tener en cuenta los importantes cambios en el contexto político y económico, que tuvieron como consecuencia el cierre de grandes empresas industriales que eran la base principal de las organizaciones sindicales, las políticas de desregulación que desestimularon la negociación colectiva y los cambios ideológicos. Los cambios convergieron en debilitar el actor sindical.

¹⁸ “We show that countries with worse labor relations have experienced higher and longer lasting unemployment. We show that the effect remains even after controlling for labor market institutions.”

¹⁹ “The cooperative nature of labor relations is represented by the efficiency of unions in reaching collective agreements with employers”... “State regulation crowds out the possibility for workers to experiment negotiation and learn about true cooperative nature of participants in the labor market”... “We then use surveys on social attitudes and unionization behavior to document the relation between minimum wages legislation and the beliefs about the scope of cooperation in the labor market.”

En América Latina la agenda de investigación incluyó los tipos y causas de los conflictos, el marco jurídico; los procesos de mediación institucional incluyendo la conciliación, el arbitraje y los tribunales de trabajo. Como medidas de lucha se tienen en cuenta la huelga y el cierre patronal (OIT 1981: 161-263; OIT 1987: 121-143; RELASUR 1995a 95-114). Se describe la interacción entre los actores en los procesos de negociación que incluyen conflictos y medidas de lucha (confrontación) y acuerdos (cooperación) en distinto grado y de diversas formas. Se intenta explicarlos en función de las condicionantes contextuales y sus opciones estratégicas. El punto de partida son las demandas y las ofertas de las partes, sucedidos por contraofertas, las medidas de lucha, los procedimientos de resolución de conflictos (conciliación, mediación, arbitraje, negociación), los resultados (costos económicos, sindicalización, grado en que se logran los objetivos) y la evaluación de los actores a posteriori.

La conflictividad se puede considerar creciente según el grado de utilización de medidas de fuerza por alguna o ambas partes, como los paros y huelgas por parte las organizaciones sindicales, o el *lock out* y los despidos por parte de las organizaciones de empleadores. En algunas ocasiones se pone en marcha una espiral de acciones como los piquetes y las ocupaciones, reprimidos por la intervención policial, a veces con heridos y muertos, lo que origina nuevas movilizaciones contra la represión y nuevos enfrentamientos. El origen de la transgresión es siempre difícil de identificar y se vuelve casi irrelevante, frente a los costos en vidas humanas y los nuevos caminos que profundizan la confrontación.

Como indicador cualitativo de diversos grados de conflictividad cabe mencionar, en primer lugar, la utilización de la violencia. Por ejemplo, la represión ejercida sobre trabajadores en huelga por la policía, el sistema judicial, grupos contratados por la patronal o una combinación de estos. Los asesinatos de Sacco y Vanzetti o de los ocho mártires de Chicago son los casos más conocidos pero no los únicos.

También los trabajadores en conflicto pueden utilizar la violencia para reprimir a los que no acatan la medida o contra la patronal; en Argentina y Uruguay durante la segunda mitad de la década de los años sesenta se registraron acciones armadas de apoyo a trabajadores en conflicto, como por ejemplo la toma de una empresa para leer una proclama o el secuestro de empresarios de empresas en huelga.

Otro indicador cualitativo es la ocupación de la empresa, que los empresarios consideran un atentado al derecho de propiedad y los trabajadores la implementan como extensión del derecho de huelga. Un grado más es la puesta en marcha de las actividades por parte de los trabajadores.

Por último, los indicadores cuantitativos utilizados por la OIT, en sus estadísticas de trabajo, son las horas de trabajo y el PBI perdidos por las interrupciones de actividades por medidas de lucha de las organizaciones sindicales.

Se pueden formular las siguientes interrogantes orientadoras de la investigación empírica en los países del Cono Sur de América Latina a principios del siglo XXI:

a) El SRLL: ¿ámbito de confrontación, tribuna de denuncia o escenario de cooperación? ¿Cómo perciben los actores su papel, qué expectativas tienen de las otras

partes?; ¿reivindicar y confrontar?; ¿conceder para obtener?; ¿asociación para repartir beneficios y descargar costos sobre otros?

b) El conflicto ¿tiene impactos negativos o positivos?; ¿con qué criterio se evalúan los impactos?; ¿hay un componente ideológico en las respuestas?

c) El grado de conflictividad ¿se puede explicar por la relación entre las estrategias de los actores, la consistencia de cada una en los diversos niveles (nacional, empresa, establecimiento), las contradicciones entre las de uno y otro actor y el grado de centralización de las negociaciones? (Kochan et al. 1983: 33-34).

d) Con relación a los conflictos colectivos: ¿Se detectan nuevos modelos de negociación que expresan la voluntad de los actores de resolver sus diferencias, mediante la creación de comisiones bipartitas con diversas funciones, que abren temas nuevos a la negociación entre la administración y los trabajadores? (Sexton 1996).

e) La experiencia argentina a fines de la década de los años noventa agrega interrogantes sobre la construcción de una nueva cultura de cooperación. "Las preguntas pendientes que resultan de esta experiencia son variadas. ¿La asimetría podrá ser revertida? ¿El sendero de aprendizaje descrito quedará como atributo de pocos o podrá irse generalizando hacia otros actores? ¿Cómo se comportarán los actores ante los nuevos escenarios que comienzan a gestarse a partir del 2003?" (Cappelletti et al. 2003).

f) En la medida que trabajadores "no clásicos" se constituyen como actores y ponen en marcha un proceso de confrontación con nuevas formas de expresión y de conflicto, ¿se generan ámbitos de negociación? Son ejemplos el MST en Brasil, los "piqueteros" en Argentina, los vendedores ambulantes en Montevideo y en Salto en Uruguay o, en los tres países, los vecinos de asentamientos irregulares, villas miserias o favelas que dificultan o impiden los procedimientos policiales.

g) ¿Cuál es el objetivo de la cooperación? Predominantemente es promovida por los administradores de empresas que perciben la necesidad de aumentar la competitividad y tienen que poner en marcha cambios tecnológicos y en la organización del trabajo. ¿Los cambios se procesan con el sindicato, sin el sindicato o contra el sindicato? En cada una de las tres situaciones las probabilidades de éxito en el aumento de la competitividad, el nivel de actividad y de empleo, serán distintas. La hipótesis a tomar de Hyman es que administrar por acuerdo es preferible a hacerlo por "Diktat" y que la negociación es más democrática que la imposición unilateral, por lo que la negociación colectiva y el diálogo social son los medios más apropiados para regular las relaciones de empleo (2010:11).

h) Algunas empresas buscan un mayor compromiso de los trabajadores, algunos sindicatos aceptan la invitación. Al mismo tiempo numerosas empresas consideran un ámbito exclusivo de la administración, así como numerosos sindicatos optan por la oposición frontal o la abstención (Ozaki 1996); las diferentes opciones se aprecian aun dentro de un sector de actividad y, como es notorio, entre distintos países. ¿Se observa un enfoque "jerárquico" en los dirigentes de empresa que consideran la gestión su área exclusiva y en los dirigentes políticos que consideran las políticas públicas como su dominio exclusivo? ¿En las organizaciones sindicales predomina el enfoque "reivindicativo", que supone que "la empresa decide, el sindicato reacciona"? (Kochan

y Katz 1988). Por qué algunos empresarios optan por la persecución o algunos sindicatos por la confrontación, cuál es el origen del proceso y cómo se retroalimentan las decisiones, son interrogantes que forman parte de la agenda.

3.4 Las relaciones de poder entre los actores

La relación de poder entre los actores se percibe dentro de la empresa como en el sistema político.

Hyman analiza las relaciones de poder en la empresa, su relación con el papel del Estado y las alternativas estratégicas de las organizaciones sindicales. Señala que "...la desigualdad en el trabajo tiene una dimensión *política*, que está íntimamente conectada a su dimensión económica. ¿Las relaciones de trabajo *deben* ser autoritarias y antidemocráticas? ¿Son utópicas las aspiraciones de democracia industrial?" (1989: 15)²⁰ Analiza la intervención del Estado y su incidencia en las relaciones de poder en el lugar de trabajo, así como el grado en que los trabajadores organizados pueden lograr mejores resultados por la presión o por la concertación con el Estado en la sociedad capitalista (1989: 217-221), así como el grado en que la debilidad económica de los trabajadores puede ser reducida por la legislación (1989: 202-223).

Touraine destaca la lucha de industriales y trabajadores por la orientación de la cultura industrial, "El mecanismo central es el conflicto a través del cual un campo de historicidad y un conjunto de modelos culturales se transforman en un sistema de relaciones sociales, las cuales son siempre desiguales pues son relaciones de poder" (1987a:68). La distribución de poder en términos de "contestación" o "sumisión" genera cuatro situaciones: la "asociación conflictiva" que combina confrontación y cooperación; la "asociación sometida", cuando no se asume el conflicto; la "marginación (o proscripción) contestataria", cuando la organización sindical rechaza cualquier forma de cooperación y en última instancia por no aceptar la lógica de la economía de mercado; y la "marginación sometida", cuando la empresa impide la organización de un sindicato.

Drolas, Lenguita y Montes subrayan la importancia de las relaciones de poder afirmando que "Para lograr establecer las profundas implicancias del proceso que condujo a la degradación de las condiciones laborales es necesario comprender el espacio de trabajo como un campo de lucha, de dominación y resistencia, donde se conjugan, en un mismo movimiento, prácticas y representaciones en torno al trabajo." Las estrategias empresariales de reorganización del trabajo "contribuyen a crear una representación simbólica que proyecta un trabajador aislado de toda construcción colectiva". Consideran que "en ningún caso el profundo debilitamiento del mundo obrero se explica por motivos que se reducen únicamente a la dimensión económica, se justifica también por transformaciones importantes en las imágenes que se elaboran de ese mundo, en las formas en que se entablan las relaciones entre los trabajadores, con las empresas y con sus organismos de representación". Finalmente destacan la interrelación entre la dimensión económica y la política: "Así pues, las relaciones laborales constituyen un campo donde se ponen en juego dos órdenes de problemas: por un lado la lucha por los recursos, es decir la disputa en torno al salario –la

²⁰ "It follows that inequality at work has a *political* dimension, which is intimately connected to its economic dimension. Yet *must* work relations be authoritarian and undemocratic? Are aspirations for industrial democracy utopian?"

determinación del plusvalor—. Por otra parte, en el campo laboral también se entabla la lucha por el establecimiento de las condiciones de trabajo en función de la organización de la producción, los ritmos y la productividad entre otros temas. Pero esta lucha que llevan adelante los diferentes sujetos que participan de las relaciones laborales también se dirime en el plano político, es decir en la capacidad que poseen los sujetos de imponer a los otros una visión, una lectura en torno a lo considerado adecuado, posible y deseado. Es por ello que resulta fundamental interpretar los acontecimientos sociales no como hechos, sino como producciones sociales, donde el poder actúa por medio de las condiciones objetivas y subjetivas de producción”. La agenda en el plano microsocioal definido por la empresa incluye la organización del trabajo, las políticas de recursos humanos, las calificaciones, las condiciones y medio ambiente de trabajo, las políticas de calidad total, el teletrabajo, como aspectos de las relaciones de poder. (2007: 7-10)

Las condicionantes económicas inciden sobre las opciones estratégicas. “Aunque en este trabajo se subrayan los efectos de las estrategias empresariales, en diferentes condiciones ambientales tanto las estrategias de organizaciones de trabajadores como las del gobierno podrían servir como catalizadores del cambio. El argumento teórico desarrollado aquí puede ser válido para estos otros actores.”²¹ La probabilidad de las organizaciones sindicales de incidir en el proceso de toma de decisiones estratégicas de las empresas aumenta cuando la tasa de afiliación es alta y la negociación centralizada (Kochan, McKersie & Cappelli 1983: 19), así como cuando mejora la situación económica, condicionantes que permiten negociar desde mejores posiciones de poder, tratar de lograr una mayor participación en las decisiones de la empresa o en el lugar de trabajo (*op. cit.*: 31).

La revisión realizada permite proponer la siguiente agenda:

- a) Las características de las relaciones entre los actores
- b) El papel de la intervención del Estado
- c) Los cambios en la situación económica, la capacidad de negociación de los actores y sus resultados
- d) Los cambios en la organización del trabajo, sus impactos en las relaciones de poder en la empresa y los resultados económicos
- e) La tasa de afiliación, el grado de centralización y los resultados de las negociaciones
- f) Las estrategias de las organizaciones y sus resultados económicos y políticos
- g) Las condiciones subjetivas de las relaciones de poder con la definición de Drolas *et al.* como “la capacidad que poseen los sujetos de imponer a los otros una visión, una lectura en torno a lo considerado adecuado, posible y deseado”.

3.5 Un indicador de calidad del SRLL

Como se ha visto, algunos autores (Blanchard & Philippon 2004, Aghion *et al.* 2008) identifican calidad del SRLL con cooperación y excluyen el análisis de los eventuales aspectos positivos del conflicto así como de las relaciones de poder entre los actores.

²¹ Traducción propia de “...although we stress the effects of managerial strategies in this paper, under different environmental conditions either unions or government strategies could serve as the catalyst for change. The theoretical argument developed here would apply equally to these other actors”.

Con una perspectiva más amplia, Cardoso y Gindin (op. cit.) se apoyan en los criterios de la OIT y para analizar la calidad de las relaciones laborales tienen en cuenta la cobertura y los contenidos de las negociaciones. En el primer aspecto consideran el aumento de la proporción entre trabajadores formales e informales como un indicador de mayor calidad, ya que reduce las limitaciones de la legislación. Entre los contenidos, consideran los métodos de fijación de salarios, las condiciones de trabajo de las mujeres, la flexibilidad y la organización del trabajo. Se espera que la calidad de las instituciones contribuyan a lograr los objetivos económicos y sociales, en el lugar de trabajo y en el mercado, estimulando los buenos resultados de las empresas y la seguridad y la protección del empleo. Para Argentina se consideran los derechos de los trabajadores subcontratados y para Brasil los contratos flexibles y la llamada “bolsa de horas” (2009: 53-58).

Se puede elaborar un indicador subjetivo sintético con las valoraciones de los actores por empresa y su promedio ponderado sectorial, así como por la valoración de los investigadores. Se tipifican cinco situaciones por la combinación de elementos de jerarquía -reivindicación - confrontación y de información - participación - cooperación. Se definen dos situaciones extremas, en las que se dan solo elementos de confrontación (1) o de cooperación (5); una situación en la que unos y otros se dan en similares proporciones (3); dos situaciones intermedias, en la que se combinan ambos tipos de elementos predominando los de confrontación (2) o los de cooperación (4).

Las valoraciones empresariales y sindicales establecen la percepción de los actores. Se puede complementar con la valoración de los investigadores e intentar una explicación de las diferencias. Las opiniones pueden ponderarse (por ejemplo por el número de personas ocupadas o por el PBI) para obtener un valor para cada actor en la rama, así como un valor de síntesis por el promedio de las dos anteriores.

4. Las principales condicionantes

La pregunta central es: ¿Cómo se explica el perfil de los SRLL en determinadas coordenadas de espacio y tiempo? Se puede desagregar en: ¿Cuáles son los criterios para identificar la continuidad y el cambio? ¿Cómo surgió? ¿Cuáles son sus perspectivas? La hipótesis es que las respuestas se pueden buscar en las interrelaciones con el contexto que modifica los componentes del sistema y así como entre ellos. Se consideran partes del contexto y condicionantes del SRLL a la situación económica, la estructura social y el sistema político, incluyendo en este los aspectos jurídico-institucionales. Se incluyen las relaciones de poder en la empresa (visto en 3.4) y con relación al sistema político (en 4.3).

Senén, Trajtenberg y Medwick (2010), citando una abundante literatura, coinciden en destacar “Los factores económicos, políticos y jurídicos que funcionan como determinantes de la negociación colectiva”. Palomino, analizando la consolidación de las instituciones laborales en Argentina desde 2003, destaca la interrelación de las condicionantes políticas, sociales y económicas cuando señala “el impacto del empleo y el cambio de su composición sobre las instituciones laborales no puede desdeñarse, ya que amplían su cobertura en sentido estricto. Pero la restitución de la vigencia de las instituciones laborales no se origina en ese impacto sino que fue sostenida en primer lugar políticamente y, en segundo lugar, socialmente, según un decurso temporal claramente perceptible” (2010: 215).

4.1 Económicas

Se destacan tres aspectos económicos que impactan sobre el SRLL en los países del Cono Sur de América Latina.

En primer lugar, la globalización y la apertura de las economías en un período de cambio tecnológico acelerado. Las ventajas comparativas que permitieron exportar a los países del Cono Sur durante la mayor parte del siglo veinte, los recursos naturales y la mano de obra relativamente barata para el nivel de calificación están doblemente jaqueadas: en los nuevos bienes y servicios, por las biotecnologías, la microelectrónica y la informática; en los bienes y servicios tradicionales, por el menor costo de mano de obra de la oferta competitiva de China e India. Es imprescindible invertir e incorporar tecnología, reducir costos, aumentar la calidad, diversificar la producción y los mercados.

Novick (2010) destaca que “La mayor exposición a los mercados internacionales amplifica las fluctuaciones macroeconómicas”, que se agudizan por la mayor volatilidad de los capitales. El contexto internacional genera mayores incertidumbres y fluctuaciones en los niveles de actividad y de precios de insumos y productos; exige a las empresas, en el largo plazo un permanente aumento de competitividad, y en la coyuntura, flexibilidad para aprovechar las condiciones favorables de duración incierta y ajustar a la baja en la recesión.

Incide en aspectos jurídicos institucionales y “...la legislación laboral se ha ido abriendo a nuevas corrientes doctrinarias. El debate entre garantismo clásico,

flexibilidad laboral y posiciones intermedias perdura, a veces con encono.” (RELASUR 1995b: 26).

En segundo lugar, la integración regional de países con dimensiones económicas y con cuatro situaciones muy distintas. En 2010, el PBI de Brasil se estima en 1.823 miles de millones de dólares; Argentina, con 354.2 miles de millones, es la quinta parte de Brasil pero casi el doble que Chile y más de nueve veces Uruguay, con 41.8 (Área de Coyuntura IECON 2010: 31-43). El orden de magnitud del PBI no se refleja en el nivel de producto por habitante y Brasil tiene el menor PBI por habitante, el mayor porcentaje de empleo informal urbano y el mayor porcentaje de población por debajo de la línea de pobreza. La integración implica comercio sin impuestos a las importaciones entre los países y un arancel externo común con pocas excepciones.

Con relación a los SRLL, se subraya que “Los países de la región involucrados en el proceso de integración son tributarios de modelos de relaciones laborales y de ordenamientos jurídicos del trabajo que resultan singulares a cada Estado, pese a compartir algunos rasgos afines y comunes... Pese a esta diferenciación, corresponde señalar que el proceso integrador constituye un ámbito fértil para la configuración de un contexto regional con características propias, diferenciables de los escenarios nacionales, lo que comienza a visualizarse a través del desarrollo de propuestas y acciones comunes y conjuntas de los actores sociales.” (Rosenbaum 2000: 9).

En tercer lugar, la situación y la política macroeconómica. En el transcurso de la década de los años noventa se percibió una progresiva debilidad de las organizaciones sindicales en todos los países del Cono Sur. Por una parte, es el reflejo de los cambios en la composición del producto y el empleo, con la pérdida de importancia relativa de la actividad industrial, el cierre o reducción de las grandes empresas y el aumento de los servicios prestados por empresas de pequeña escala (Aoyama y Castells 2002). Por otra, es consecuencia de la retracción del Estado.

Durante los años 1999-2002 en Argentina y Uruguay cayó el PIB, en Brasil y Chile el crecimiento se enlenteció. Desde 2003 Argentina y Uruguay se recuperaron de la crisis; en Brasil y en Chile se aceleró el crecimiento. En los cuatro países aumentó el empleo y se redujo el desempleo.

Durante 2009 se sintieron los impactos de la crisis en el estancamiento del PBI en Brasil y Argentina, la caída en Chile y en Uruguay un menor ritmo de crecimiento. En 2010 retomaron el buen ritmo de crecimiento y la reducción de la tasa de desempleo (Área de Coyuntura IECON 2010, 31-43).

Según García, la política económica y en particular, el nivel y la evolución del tipo de cambio real, puede contribuir a generar un margen de flexibilidad en los salarios y los costos laborales en dólares (2002: 81-82). Con un tipo de cambio real bajo y sin aumentos de la productividad total, las posibilidades de aumentar la competitividad se limitan a la reducción del costo laboral. Por el contrario, con un tipo de cambio real elevado y aumentos de productividad, hay una flexibilidad implícita ya que los salarios en dólares tienden al descenso, aumenta la competitividad y se absorben mejor los shocks externos negativos. ¿Se pueden verificar estas relaciones en los países del Cono Sur?

Los principales impactos sobre los SRRL a investigar son:

a) El debilitamiento de los sindicatos, la presión sobre los costos y normas laborales, las fluctuaciones del empleo, la pérdida de importancia del salario mínimo, los cambios en las estrategias de las empresas y en la importancia relativa de las políticas de recursos humanos y las de relaciones laborales, la promoción de las negociaciones individuales, los cambios en la legislación laboral y en la negociación colectiva.

b) Como consecuencia de la integración regional, ¿las empresas instaladas en cada país mantendrán la viabilidad? ¿Transformarán las oportunidades en beneficios? Como puntos de la agenda de cambios en el plano laboral de la región se destacan “la necesidad de crear un código laboral supranacional, incluir en la normativa comunitaria los derechos individuales del trabajo, facilitar una mayor cooperación horizontal, acordar mecanismos de aplicación conjunta (por ejemplo creando un ámbito específico de control, relevamiento y detección de las violaciones a los derechos laborales)” (OIT 2003: 63). ¿En qué grado se avanzó en los últimos diez años?

c) ¿Cómo impactan la situación y la política macroeconómica sobre el SRRL? ¿Un tipo de cambio real elevado promueve aumentos de productividad y flexibilidad implícita ya que los salarios en dólares tienden al descenso, aumenta la competitividad y se absorben mejor los shocks externos negativos?

4.2 Sociales

4.2.1 Los actores

Hyman destaca que a fines de la década de los años ochenta en Gran Bretaña las organizaciones sindicales actúan en un clima frío, como resultado del deterioro de la situación económica y la hostilidad de los gobiernos, que incide en la reducción del número de afiliados y la pérdida de influencia.

Touraine (1987b: 43-48) señala que a diferencia de los países europeos, en los que adquieren importancia central los actores característicos de la sociedad industrial, los empresarios y los obreros, en América Latina los actores son “mixtos” y se combinan los actores de la sociedad industrial con otros surgidos de las características del modelo de desarrollo. En primer lugar, la segmentación, que se manifiesta tanto en los grupos empresariales con intereses divergentes como los agroexportadores o las empresas siderúrgicas y petroleras; en el sindicalismo obrero en las diferencias entre los sindicatos de las grandes empresas y el resto; entre la gran y la pequeña industrias, entre los sectores formal e informal o atrasado y moderno. En segundo lugar, la dependencia: “La dualización de las sociedades latinoamericanas es la consecuencia de dependencia: parte de los recursos y la población están en relación directa con los mercados de bienes y servicios y con las ideas de los países centrales”. En tercer lugar, la movilidad, tanto de las actividades rurales a la industria como de la clase obrera hacia la administración, lo que “creó una cultura dominada por la disociación de los problemas individuales y de la acción colectiva”. En cuarto lugar, “*la fusión de categorías sociales con categorías políticas.*” Tanto los sindicalistas como los empresarios se identifican en primer lugar por su definición política y no por status socio-ocupacional.

La dependencia implica que no existe un Estado nacional soberano ni una clase dirigente hegemónica y como consecuencia “la observación principal es la *ausencia de actores sociales puros*, definidos independientemente de su status político; lo que explica la fragilidad de la democracia representativa, contrapartida de la apertura del sistema político y también de la fuerza de la represión antiparticipativa. Un sistema político democrático no supone solamente la representatividad de las fuerzas políticas y la libertad de representación; descansa igualmente en la existencia de actores sociales conscientes y organizados, de manera directa y no solamente a través de agentes políticos.” (Touraine 1987bn: 13).

Más adelante sintetiza: “No existen actores sociales que puedan ser definidos por una sola dimensión y que sean representados por las fuerzas políticas. Todos los actores sociales son a la vez segmentados, multidimensionales y heterónomos. El análisis tiene entonces que desplazarse hacia el estudio del sistema político porque no existen clases u otras categorías integradas y fundamentales, que puedan ser estudiadas en sí, fuera de las intervenciones del poder político.”

Los cambios en el mercado de trabajo y los actores generan nuevos problemas para los SRLL. Para los ocupados en empleos atípicos, por informalidad o precariedad, o para los trabajadores por cuenta propia o del servicio doméstico, organizarse y tener representación es casi imposible. Para las empresas micro y pequeñas, negociar es difícil y caro y cuando existen negociaciones sectoriales, quedan representadas de hecho por las empresas grandes, sin que se manifiesten los matices de problemas e intereses, constituyendo un factor adicional de estímulo a la informalidad o al trabajo "en negro".

Surgen como puntos para la agenda:

- a) El papel de cada uno de los cuatro aspectos señalados por Touraine en la estructuración de los actores sociales: la segmentación, la inserción en la dependencia, la movilidad y la interrelación con el sistema político.
- b) ¿Cómo incorporar la representación de los trabajadores en empleos atípicos? ¿Cómo suplirla para los que no tienen acceso a la mayor productividad porque no participan de la negociación?

4.2.2 Las estrategias

De la Garza (2010) considera que “hay muchos niveles de las estrategias y no pueden quedar reducidas a las de negocios y productivas”. Define las estrategias empresariales que contextualizan e integran las relaciones laborales como una “configuración sociotécnica” que incluye “el nivel tecnológico, la forma de gestión de la mano de obra y de organización del trabajo, el tipo de relaciones laborales, cierto perfil de la mano de obra y culturas del trabajo, gerenciales y empresariales, con posibles contradicciones estructurales entre sus partes y con relaciones duras y laxas entre estas” que se relacionan con actores sindicales y políticos, así como con la macroeconomía, el mercado interno y externo y los intercambios sectoriales económicos. Las estrategias resultan de la interacción entre actores diversos en situaciones estructurales pero también con capacidades de construcción de significados; en estas interacciones los sujetos cooperan, disienten o se conflictúan puesto que nunca se puede ignorar el problema del poder, además del interés. Finalmente, la ampliación de los conceptos de

producción y trabajo debería conducir a discutir el de identidad y acción colectiva así como de las posibilidades de constitución de sujetos del trabajo en condiciones no clásicas.

La reestructura de la producción y el comercio, con actividades que se expanden y otras que se contraen, modifica las oportunidades de empleo: las nuevas no coinciden con las viejas, por empresa, rama, calificación o región. En la empresa y a nivel de sectores será necesario enfrentar el desempleo que se incrementa en determinadas actividades, regiones o calificaciones, negociar las reducciones de personal, orientar su reinserción y las compensaciones. Se vuelve imprescindible una negociación a nivel de cada empresa para operar a favor del aumento de la competitividad y la generación de empleo. Los programas de capacitación para adquirir las nuevas calificaciones que demanda el cambio tecnológico adquieren un carácter prioritario.

El contexto económico enfrenta a los actores a nuevas opciones y se requiere que los actores sociales tengan vocación de negociación, así como una jerarquización de lo que quieren lograr y lo que pueden ceder. Pueden continuar con las prácticas anteriores centrando las negociaciones y los conflictos en el salario, buscando comprimirlo por parte de la empresa para responder a las nuevas exigencias de competitividad o tratando de aumentarlo por parte de los trabajadores para evitar el deterioro o mejorar su poder de compra.²² Una segunda posibilidad es la búsqueda de una respuesta nueva que exige a ambas partes una perspectiva diferente.

Como temas para la agenda se propone:

- a) Las respuestas de las empresas a las nuevas condiciones económicas, los cambios en la organización del trabajo en la planta (círculos de calidad, equipos autónomos) así como la tercerización de actividades, impactos en la reducción de personal y el establecimiento de relaciones comerciales con empresas proveedores de esos bienes y servicios.
- b) Las respuestas sindicales: ¿Reiteran la retórica tradicional? ¿Se resignan ante la sociedad de consumo y hacen del sindicato un proveedor de servicios, acentuando el individualismo y la pasividad? ¿Redefinen sus estrategias? (Hyman 1989: xiv).
- c) Las estrategias empresariales en el contexto de la dinámica del capital y la lucha de clases: ¿El cambio técnico es un instrumento de control? ¿Acentúa el sistema coercitivo en la organización del trabajo?

4.3 Políticas

Se analiza cómo condiciona el sistema político a los actores sociales, tanto en su estructura y desarrollo como en sus estrategias. En parte se ha visto con el papel del Estado en el Sistema (3.1.1).

²² Algunos empresarios agregan la persecución y algunos sindicatos la confrontación. Cabe preguntarse cuál es el origen del proceso y cómo se retroalimentan las decisiones, qué importancia relativa tienen y cómo condicionan la viabilidad de la mayor cooperación.

La relación entre las organizaciones sindicales y las políticas surgió con el sindicalismo en los países europeos, en un comienzo con partidos socialistas y posteriormente con partidos comunistas y democristianos. La existencia de tres centrales sindicales con estas orientaciones fue y es característica de Francia e Italia, por ejemplo. En América Latina se agregan particularidades como el surgimiento en México a principios del siglo XX del PRI y la central sindical, de la CGT con el Partido Justicialista en Argentina en la década de los treinta, la CUT y el PT en Brasil durante la década de los setenta. En Uruguay el surgimiento de una central sindical que integraba diversas corrientes políticas en 1966 (la CNT) fue previa (y tal vez precondition) a la formación del Frente Amplio (en 1971).

Touraine señala que los actores sociales se definen por su posición en el sistema social y su papel en el proceso de producción, como el campesino o el obrero industrial. Al mismo tiempo, “esa dimensión del actor tiende, de manera constante en la América Latina actual, a mezclarse con dos dimensiones más: el desarrollo y la dependencia” (1987b: 12) lo que implica que no existe una clase dirigente hegemónica ni un Estado nacional soberano, ya que “gran parte del poder económico está al exterior del país dependiente.” Sin embargo, “En Brasil, Argentina y también en México el movimiento obrero está más autónomo que antes; en varios países se forma una clase empresarial, incluso con un proyecto hegemónico, como se observa en Brasil” (Touraine 1987b: 16).

No se puede afirmar a priori que la militancia o la definición partidaria de los dirigentes empresariales o sindicales, impida o limite su independencia como dirigentes de una organización que expresa determinado punto de vista e intereses. Se requiere investigación empírica.

Por otra parte, no se podría negar que las definiciones partidarias de los dirigentes son el resultado de un sistema de valores que condicionan sus puntos de vista en su actividad en las organizaciones, desde las reivindicaciones y las medidas de lucha, hasta los criterios para valorar éxitos y fracasos. Ejemplos muy claros fueron las medidas de lucha empresariales contra el gobierno de Salvador Allende en Chile, el paro de las organizaciones agropecuarias contra el gobierno de Cristina F. de Kirchner en la Argentina o la huelga general de la central sindical uruguaya contra el golpe de estado en 1973. Otros indicadores son el tono de los discursos y resoluciones, las declaraciones de personas no grata o solicitudes de renuncias de funcionarios, las invitaciones así como su aceptación a diversos eventos como el Día de la Industria o el 1° de Mayo.

La inclusión social y política de la clase trabajadora en América Latina se ha instrumentado principalmente por la regulación del mercado de trabajo como parte del desarrollo industrial de sustitución de importaciones (Cardoso y Gindin 2009: 1). Se señala a Argentina, Brasil, México, Perú y Venezuela como casos típicos de simbiosis entre desarrollo y control del Estado sobre las fuerzas sociales emergentes impulsadas por el proceso.

En Argentina, Pontoni (2010) destaca la relación movimiento sindical – partido político: “En primera instancia, entendemos que la alianza movimiento obrero-peronismo junto a la coincidencia de intereses con la clase propietaria industrial –menos poderosa– posibilitó y viabilizó la concreción de los objetivos de cada uno de estos actores. En particular, la sanción de la ley de negociación colectiva permitió poner en igualdad de

condiciones al capital y al trabajo, a la hora de sentarse a negociar condiciones salariales y laborales”.

En México, el Partido Revolucionario Institucional, que gobernó al país desde 1929 durante setenta años, incorporó a la Central de Trabajadores Mexicanos a la estructura del partido. En Brasil durante el segundo gobierno de Vargas (1937-1935) y durante la dictadura militar (1964-1985) se impidió la actividad sindical, que se reorganizó en los períodos de retorno a la democracia. En Argentina la Confederación General del Trabajo creada en 1930 fue controlada por el peronismo desde 1948, reprimiendo y excluyendo otras orientaciones sindicales (Cardoso y Gindin 2009: 3).

A fines de la década de los ochenta, Touraine diferencia tres situaciones en la relación Estado-sindicatos: “En primer lugar, el sindicalismo sin organización independiente como es el caso brasileño, y en gran parte el mexicano. En segundo lugar, los países de central sindical única que son, en particular, Uruguay, Chile, Venezuela y Bolivia. En tercer lugar los países con pluralismo sindical paralelo al pluralismo político, lo que es el caso de Colombia, Perú y en parte, Ecuador. ¿Cómo se explican tales diferencias? No por las ideas de los sindicalistas o por la influencias de ciertos partidos políticos, sino más bien por la naturaleza del sistema político mismo. En México y Brasil existe un Estado fuertemente intervencionista –incluso antes del período de dictadura militar en Brasil– que incorpora a los sindicatos como a los empresarios en su proyecto de transformación de la sociedad. Tal fue también el caso de Argentina en el período de Perón (1945-1955)” (1987: 206).

Con el retorno a la democracia de los países del Cono Sur, el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de OIT analizó la viabilidad y el papel de la concertación de políticas de empleo e ingresos entre los actores sociales y los gobiernos, considerando que era un instrumento de consolidación de la democracia (PREALC 1988).

A principios del siglo XXI Cardoso y Gindin (2009: 40) concluyen que el nuevo contexto económico y político ayudó a fortalecer la posición de los sindicatos en las negociaciones en Argentina y Brasil.

Las relaciones entre organizaciones sindicales y sistema político son distintas en los países del Cono Sur. En Argentina, con un origen autónomo impulsado por inmigrantes europeos en un contexto de desarrollo industrial, fue impulsado y condicionado por el gobierno del Gral. Perón. En Uruguay el origen fue similar al de Argentina, pero la autonomía se mantuvo en un contexto político democrático y reformista. En Brasil, con una aceleración del desarrollo industrial en un contexto de dictadura militar, la clase obrera numéricamente poco importante pero concentrada en la industria automotriz y metalúrgica en los alrededores de San Pablo generó la Central Única de Trabajadores en 1977 y esta, convergiendo con diversos movimientos sociales y organizaciones políticas luego de la transición a la democracia, fue fundamental para la creación del PT. En Brasil podemos decir que el movimiento sindical impactó en el sistema político.

A principios del siglo XXI en Chile es notoria la hegemonía del capital, en Venezuela se excluye al sector empresarial (Iranzo 2010), mientras que en Argentina, Brasil y Uruguay se mantiene la coalición de clases dominantes pero se percibe un cambio en la correlación de fuerzas por aumento del poder relativo de las organizaciones sindicales,

que se apoya en su afinidad con los gobiernos y se refleja en cambios jurídico-institucionales. En Argentina la confrontación entre el gobierno y una parte del sector empresarial es más aguda que en los otros países del Cono Sur.

Como temas para la agenda se proponen:

a) La OIT analizó el papel de la politización sindical en las relaciones laborales en América Latina incluyendo las relaciones entre el movimiento obrero y los partidos, gobierno o determinadas corrientes ideológicas; la toma de posiciones de los sindicatos frente a la política económica del gobierno; la presión ejercida sobre éste para obtener una legislación favorable o la solución de un conflicto colectivo; las huelgas en defensa del orden institucional o las acciones tendientes a derribar este orden” (1981: 45-48). En el Uruguay analizó las corrientes políticas en el movimiento sindical desde sus orígenes en 1865 hasta las tendencias que se manifestaban en 1987, considerando que se percibía un doble enfrentamiento, ideológico y generacional (1987: 27-33 y 5-58).

b) Según Hyman, la mayor parte de los análisis se focalizan en las relaciones entre los sindicatos y los gobiernos, pero es necesario investigar también la intervención del Estado en la formación de la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo (1989: 202).

c) Un tema clásico es el análisis sobre cuanto pueden ganar en las relaciones de producción las organizaciones sindicales, presionando o concertando con el Estado en la sociedad capitalista (Hyman 1989: 217); la situación se repite a principios del siglo XXI en Brasil con el gobierno del PT y la CUT, en Argentina con el gobierno peronista y la CGT y en Uruguay con el gobierno del FA y el PIT-CNT. Se trata de analizar la relación entre medidas de lucha y resultados económicos en términos de salarios y empleo, así como entre estas y los resultados políticos en términos de cambios en las relaciones de poder.

d) Un análisis similar podría hacerse sobre el papel de la politización empresarial en cada uno de esos ámbitos, en particular, en los vínculos sutiles que se establecen entre las gremiales empresariales y los gobiernos o visibles como la designación en cargos políticos, sobre todo en ministerios y en algunos casos como presidentes, de integrantes de estas organizaciones por su condición de empresarios o de asesores. Esta tradición latinoamericana tuvo sus primeras excepciones a principios del siglo XXI con la elección de un obrero, Luis Ignacio Da Silva (Lula) como presidente de Brasil y de un campesino, Evo Morales, en Bolivia. La OIT (1987: 62) identificó una de las formas de participación: “La más conocida, porque es la que más llama la atención, consiste en la presentación de estudios o peticiones o en la publicación de declaraciones o manifiestos empresariales cuando el gobierno o el parlamento del país examina la introducción de modificaciones en la legislación laboral.”

5. Los principales impactos

Los componentes del perfil del SRLL impactan sobre el contexto económico, social y político; las características de los actores, de los escenarios, del grado de cooperación y confrontación así como de las relaciones de poder se proyectan más allá del sistema. La interrogante central es: ¿contribuye a una estrategia de crecimiento con aumento de competitividad, de empleo de calidad y de salarios?

Los resultados económicos para los trabajadores se miden en términos de empleo y salarios; para las empresas, en términos de competitividad, rentabilidad y clima de inversión. En el plano social, de acuerdo al nacimiento, desarrollo, fortalecimiento o desaparición de los actores. Los resultados políticos, por los cambios en la distribución de poder entre los actores en la empresa y por la relación con el sistema político. Un problema clásico es la relación entre los objetivos económicos y los políticos, las estrategias que los consideran complementarios y las que los consideran contradictorios, y la opción se refleja en los diversos grados de combinación de cooperación y confrontación.

La hipótesis es que la diversidad de resultados se explica por las condicionantes del contexto y las estrategias de los actores. Desde otro punto de vista, se supone que dado un contexto el resultado no está determinado y depende de las decisiones de los actores y sus interrelaciones. Kochan y Katz (*op. cit.*) detectan una “amplia variación en los resultados de las negociaciones colectivas” en los Estados Unidos. Por ejemplo en la evolución de los salarios entre las diferentes ramas, entre empresas de una misma rama y aun entre establecimientos de una misma empresa. Las explican por la naturaleza de las relaciones laborales en cada lugar, destacan el papel de los estilos de los actores y advierten sobre las pérdidas que genera “la dinámica de la desconfianza”.

5.1 Económicos

La OIT (1987, RELASUR 1995b, Cardoso y Gindin 2009: 40) pone el énfasis en los impactos del SRLL sobre el desarrollo económico fundamentando la necesidad de la cooperación para estimular la inversión, el cambio técnico y el crecimiento. Se ha señalado que “En este contexto, las instituciones de las Relaciones Laborales, como mecanismo de inclusión, ayudaron a pavimentar el camino para el proceso de desarrollo económico basado en el modelo ISI y promovido por Estados variados, autoritarios, populistas y democráticos” (Cardoso y Gindin 2009: 1).²³ Se subrayó que “Si los dos factores clave del desarrollo –empleadores y trabajadores– carecen de motivación necesaria, es indudable que no se alcanzarán las tasas de capitalización e inversiones necesarias, ni tampoco la expansión del mercado interno, la cooperación y las mejoras de la productividad que caracterizan un desarrollo acelerado. Por otra parte, no es posible concebir una coordinación adecuada entre las múltiples operaciones que se realizan en una empresa sin que haya entendimiento entre la administración y el personal. Tampoco es factible prever un desarrollo efectivo a nivel macroeconómico, sin que exista una voluntad común de llevarlo adelante, un cierto consenso sobre las

²³ Traducción de “In this context, industrial relations (IR) institutions, as mechanism of inclusion, have helped to pave the way for the process of economic development, based on the ISI model and sponsored by variously authoritarian, populist or democratic States, as the case may be.”

estrategias que se han de seguir y un entendimiento claro sobre la justa distribución de sus beneficios” (OIT 1987: 1). Se establece que el SRLL debe cumplir cuatro cometidos: fijar las condiciones sustantivas de trabajo, regular las relaciones entre los interlocutores, resolver el conflicto social y promover la participación y la cooperación.

El desarrollo de las relaciones laborales en América Latina se fundamenta como condición de la generación de empleo y se explica por la transformación productiva que "implica el surgimiento de una nueva empresa, donde se generan mayores necesidades y oportunidades de colaboración entre empresarios y trabajadores, se abren nuevos espacios de diálogo y negociación y se redefinen algunos aspectos de las políticas laborales." (OIT 2003).

Los impactos de las estrategias sindicales en América Latina fueron analizados por varios autores y editados por Kuhn y Márquez (2005). En el sector privado analizaron la relación entre el grado de competencia y la tasa de afiliación sindical en la industria manufacturera de Brasil, Perú y Uruguay, tratando de probar la hipótesis de que uno de los principales motivos de la afiliación es lograr una transferencia de rentas desde los propietarios de las empresas y los consumidores; el supuesto implícito es que sin los sindicatos no habría transferencias de rentas en el sentido contrario y se desconocen las relaciones entre tipo de cambio, precios y salarios en ese proceso. En el sector público se analizaron las organizaciones de los maestros en Argentina y Perú.

Las preguntas orientadoras son: ¿qué resultados impuso el contexto y cuál fue el papel de las opciones estratégicas de los actores así como de sus interrelaciones? Se trata de identificar el margen de libertad que dispusieron y cómo lo utilizaron, cómo eligieron y por qué. Como temas de la agenda habría que incluir:

a) El papel de los SRLL, regulados o desregulados, como estímulo a la inversión, el cambio técnico, el aumento de la productividad y la competitividad, el nivel y la calidad del empleo, el nivel de salarios y la distribución del ingreso. Este planteo global se desagrega para analizar el impacto de algunos aspectos sobre alguna de las variables económicas.

Rama analizó el papel de las organizaciones sindicales en las distorsiones en los mercados de productos comparando países europeos, asiáticos y latinoamericanos, llegando a la conclusión de que la menor intervención de los gobiernos en el mercado de trabajo estimula la negociación colectiva y el aumento de la afiliación sindical, condiciones que impactan en menores niveles de distorsión. Concluyó que la mayor afiliación puede estimular la cooperación mientras que la flexibilidad en la demanda de trabajo estimula la confrontación (1997: 350).

b) Los SRLL que incluyan remuneraciones flexibles, ¿contribuyen a una estrategia de competitividad y empleo? Podrían hacerlo por sus impactos en los costos de la empresa y en los ingresos de los trabajadores, reducir la inestabilidad en el empleo y promover el desarrollo de una cultura de cooperación dando solución a situaciones conflictivas. En el nuevo contexto de principios del siglo XXI, para los países latinoamericanos, “Para fines de competitividad la noción relevante es el costo laboral por unidad producida o costo laboral unitario”, que es el resultado del costo laboral por unidad de trabajo multiplicado por la cantidad de trabajo por unidad de producto (García 2002: 33-34). Se diferencian dos caminos para reducir los costos laborales unitarios y mejorar la

competitividad, reducir los costos laborales por hora o aumentar la productividad. “La mejora de la competitividad basada en aumentos de productividad, no se obtiene a expensas de alguno de los dos actores sociales, por el contrario, ambos ganan”.

c) ¿Cómo se generan y se reparten los aumentos de productividad? Las relaciones entre productividad y salarios tienen importancia económica, así como repercusiones sociales. Como parte de esta problemática se incluye el análisis del conjunto de factores que condicionan la productividad de la empresa (o su grado de flexibilidad en los diversos planos de gestión) y las alternativas tecnológicas de incremento de productividad con efectos benéficos sobre el empleo. Se debe incorporar en la agenda la nueva organización del trabajo, las demandas de nuevas calificaciones y la capacitación; la necesidad y viabilidad de formas de gestión participativa; el rediseño de los sistemas de remuneración.

d) ¿Las remuneraciones variables pueden contribuir a una mayor estabilidad del empleo? Pueden ser una alternativa en los ajustes de costos por cambios en el nivel de actividad o de los precios de los bienes y servicios transables. Cuando aumenta la actividad o los precios, es posible financiar mayores niveles de remuneración y aumentar el número de personas ocupadas. Cuando la actividad o los precios caen, se vuelve imprescindible reducir los costos y dentro de estos, los costos de mano de obra. Si las remuneraciones son fijas o rígidas, las empresas ajustarán reduciendo el número de trabajadores; pero si las remuneraciones tienen un componente variable, flexible ante los cambios en las condiciones externas, el ajuste se puede producir por la reducción de estas remuneraciones y es posible mantener un mayor número de puestos de trabajo. También son una alternativa a la reducción del costo de mano de obra por la expansión del empleo precario o no registrado.

e) Existe abundante literatura sobre la relación entre el perfil del SRLL, como los actores o los escenarios, y los niveles de salarios así como las diferencias por rama de actividad, categoría, nivel educativo, género o la condición de estar registrado en la seguridad social (ver por ejemplo Freeman y Katz 1994). Hay que relativizarlo teniendo en cuenta la capacidad de pago de las empresas, lo que depende de la rentabilidad, el nivel de actividad y los precios relativos, entre otras variables; un indicador aproximado es el pago de impuestos sobre la renta empresarial.

f) ¿Cambiaron los criterios de ajuste de los salarios? Con precios estables, las negociaciones se centraban en los salarios nominales pero, con la inflación, surgió como nuevo indicador de referencia el salario real. La variación en los ritmos de inflación llevó a la incorporación de cláusulas “gatillo”. Las variaciones en las relaciones precios internos-tipo de cambio llevaron a los empresarios a la incorporación de nuevos indicadores que tuvieran en cuenta los costos de mano de obra en dólares.

Las economías cerradas eran propicias para el funcionamiento de monopolios y oligopolios, que podían mejorar los ingresos de los trabajadores de la empresa (o de la industria manufacturera para el mercado interno) transfiriendo a los precios el aumento de salarios y generando una transferencia de ingresos de los consumidores de los bienes o usuarios del servicio, con un impacto en la reducción del salario real de estos. En economías abiertas y mercados con mayor grado de competencia, para la administración de la empresa la prioridad es mejorar la competitividad.

5.2 Sociales

Los SRLL que logran canalizar los conflictos promoviendo una cultura de cooperación se han convertido en un poderoso instrumento para la reestructura de las empresas que buscan una mayor competitividad (Ozaki 2003: 32).

Una estrategia dirigida al aumento de la competitividad y la productividad "debe considerar la formulación de normas laborales y contratos colectivos que tengan como objetivo propiciar la mayor estabilidad a los trabajadores, inversiones en las personas y sistemas de remuneración que promuevan la productividad y la calidad, como por ejemplo: adicionales por desempeño, por méritos, además de obedecer a criterios de justicia salarial" (Cacciamali 2002: 18).

Las empresas que perciben la necesidad de aumentar la competitividad tienen que poner en marcha cambios tecnológicos y en la organización del trabajo. Como problema de relaciones laborales la pregunta es: ¿los cambios se procesan con el sindicato, sin el sindicato o contra el sindicato? La experiencia muestra ejemplos de las tres situaciones.

Para la empresa, la estrategia de negocios implica un enfoque de las relaciones laborales, distintas políticas de personal y respuestas a las reivindicaciones. Por ejemplo, una estrategia exportadora con inversión y cambio técnico requiere trabajadores de mayor calificación, polifuncionales, actividad continua, etc. Como contrapartida será necesario mejorar el acceso a la información, crear organismos de cooperación, estimular la productividad, acceder a fórmulas de seguridad en el empleo. Se reflejará en la mayor importancia a la administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, en general, por la creación de una gerencia. La clave es la forma en que se toman las decisiones que afectan a los trabajadores, así como los procedimientos de consulta y negociación.

Se abren nuevas opciones para las estrategias sindicales: aceptar los cambios o rechazarlos en bloque aumentando la conflictividad; manejar la opción empleo-ingresos; aceptar costos presentes negociando beneficios futuros. Los cambios en la organización y las condiciones de trabajo que reclaman las nuevas tecnologías pueden tener como consecuencia aumentar las dificultades de sindicalización, poniendo frente a un dilema a la acción sindical (Martín Artiles 1994). Esta a su vez se enmarca en objetivos de corto plazo, económicos, o de mediano y largo plazo, políticos. En esta segunda opción, los objetivos políticos pueden inscribirse en una estrategia electoral o insurreccional.

Los puntos de vista de la administración de la empresa y de los trabajadores son contradictorios, en la medida que tienen objetivos económicos prioritarios distintos, pero no antagónicos, ya que se pueden lograr simultáneamente. La búsqueda de una mayor competitividad por la reducción de los salarios reales o la búsqueda de mayores niveles de salarios por el aumento de precios, son soluciones conflictivas. Del mismo modo son conflictivos el ajuste por la reducción del número de ocupados o la aspiración sindical de mantener sin cambios los puestos, las tareas y las calificaciones. Las remuneraciones variables pueden resolver estos conflictos, motivan un mejor desempeño, comparten los resultados de la empresa y flexibilizan el costo de mano de obra. El problema es más complejo en la consideración de los objetivos políticos.

Se puede investigar tres formas de relación de los actores sociales con el Estado en las políticas públicas:

- a) Demandar acciones al sistema político que les reporten beneficios y descarguen los costos sobre otros sectores de la sociedad. Se trata de incidir en el ejercicio del poder, modificar la acción del gobierno o generar costos políticos. Predominantemente las reivindicaciones sindicales contribuyen a la redistribución del ingreso y las empresariales a la concentración.
- b) Cuando existen los escenarios adecuados para el Diálogo Social, los actores pueden contribuir en el diseño identificando problemas y puntos de vista sobre las posibles soluciones, así como en la ejecución y el control de las acciones.
- c) Diseñar e implementar acciones con autonomía, que predominantemente se acuerdan en convenios colectivos. Requiere un marco jurídico que lo valide.

6. Los modelos de SRRL

Se considera que los SRRL tienen una existencia concreta y real, mientras que los modelos son categorías que tienen en cuenta las características predominantes y comunes de los SRRL en una región durante determinado período, delimitan un entorno de matices de la realidad dejando de lados los aspectos secundarios, particulares o transitorios. Otro enfoque identifica modelo con situación concreta o política laboral (Rodríguez 2009)

En los países del Cono Sur de América Latina se pueden diferenciar dos situaciones políticas que imprimen sus características en los SRRL, la democracia y la dictadura. En un contexto político democrático se pueden diferenciar cuatro situaciones: a) desde mediados del siglo XX se fue construyendo un SRRL que reconocía la asimetría en la capacidad y poder de negociación entre los trabajadores y los patrones, en un contexto de crecimiento económico promovido por la industria de sustitución de importaciones con la emergencia de un proletariado y un empresariado industrial; b) la restauración de la democracia a mediados de la década de los años ochenta; c) en la década de los años noventa se retrajo el Estado y se debilitaron los actores sociales; d) desde principios del siglo veintiuno, con los cambios políticos en Argentina, Brasil y Uruguay, derivaron en modificaciones que revirtieron las características del período previo.

Un ejemplo de esta forma de contextualizar se encuentra en el trabajo sobre Brasil de Peres, Huertas y Soares (2010), que analizan las coyunturas económicas y políticas como condicionantes de los reajustes salariales diferenciando tres períodos: a) la dictadura militar con muy pocas negociaciones colectivas; b) la década de los años ochenta y principios de los noventa, un período durante el cual el estancamiento de la economía y la política salarial frenaban los aumentos; c) desde 1994 hasta 2008, con una primera parte sin cambios relevantes en los salarios reales y una segunda que se inicia en 2004: "...a partir de entonces ocurre una mejora significativa en la calidad de los reajustes salariales obtenidos en el ejercicio de la acción sindical, impulsada por diversos factores, tales como el crecimiento económico, el control de la inflación y el ambiente democrático."²⁴ La crisis iniciada en 2008 generó interrogantes sobre el futuro. Araújo (2010) considera que la relación entre la CUT y el PT es similar a la que tienen los gobiernos socialistas con las centrales sindicales en los países europeos; aumentaron los ámbitos de negociación pero los intentos de concertación fracasaron.

Para construir los modelos se requiere el conocimiento detallado de los SRRL de cada país de la región en cada período, de modo de poder identificar los rasgos predominantes en cada uno de sus elementos y sus interrelaciones. Como una primera aproximación se presentan como hipótesis los dos probables modelos correspondientes a la década de los noventa y a principios del siglo XXI, cerrando este trabajo y abriendo la próxima etapa que consistirá en la contrastación de este punto de partida para corregirlo y complementarlo, así como para diseñar otros modelos del siglo XX.

²⁴ Traducción propia de "...em diante ocorre uma melhora significativa na qualidade dos reajustes salariais obtidos no exercício da ação sindical, impulsionada por diversos fatores, tais como o crescimento econômico, controle da inflação e o ambiente democrático."

6.1 El modelo liberal autoritario

Se caracteriza como liberal por la desregulación de las relaciones laborales y contracción de la participación del Estado, en un contexto de liberalización y privatización de la economía. Autoritario, por aumento del poder del capital sobre el trabajo.

Los cambios son resultado de la implementación de una “Reforma Laboral”, proyecto que surgió durante la década de los años noventa, considerando que en una época de globalización de la economía era necesario reducir la intervención estatal y las regulaciones, para estimular la inversión, la competitividad, el aumento del nivel y la calidad del empleo. Se propuso modificar los escenarios y en forma indirecta debilitar a las organizaciones sindicales, con el objetivo de lograr mejores resultados económicos. Aumentaría la capacidad de decisión empresarial, su poder sobre los trabajadores y finalmente, la conflictividad sería menor (Banco Mundial 1995, BID 1998 y 2003).

Se destacó que "el grado de protección al empleo tiene efectos significativos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo: países con más alta protección tienen menores tasas de empleo y mayor participación del empleo no dependiente en el total" (BID 1998). El indicador utilizado para medir la falta de flexibilidad tiene en cuenta el tiempo de trabajo necesario para tener derecho a indemnización por despido, las mayores o menores posibilidades de despedir; las nuevas modalidades de contratos de trabajo y la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo. No se tiene en cuenta, por ejemplo, que las políticas de capacitación o el tipo de cambio real son instrumentos de flexibilización, tanto o más importantes que los indicadores de rigidez asociados a los costos laborales y a los derechos de los trabajadores como vacaciones, licencias y el pago por despido.

Estas propuestas se apoyan en una parte de los lineamientos que se conocen como “Consenso de Washington”, que incluyen la liberalización de la tasa de interés, el comercio y las inversiones extranjeras directas; la privatización de las empresas públicas y la desregulación de las actividades económicas. Williamson ha destacado que en general se omite que también propuso un tipo de cambio real competitivo y no se incluyó la liberalización total de la cuenta capital del balance de pagos (Williamson 2004). Se considera que la reforma laboral en Argentina fue profunda y con un carácter flexibilizador, en Brasil y Chile se introdujeron cambios menos profundos y en Uruguay “no se podría hablar de reforma laboral *stricto sensu*” (Vega 2005).

6.1.1 El perfil del modelo

En el SRLL predominante en los países del Cono Sur (excepto en Chile), los actores eran organizaciones de segundo grado que acordaban las condiciones de trabajo, en particular los salarios mínimos. Durante la década de los años noventa los actores perdieron el carácter público y colectivo. "Para que los actores del mundo laboral – actores colectivos por excelencia– puedan encontrar espacios públicos en los cuales dirimir sus conflictos y asegurar sus derechos, se requieren nuevos mecanismos institucionales" (Montero 2000: 4).

En el plano institucional, el modelo se caracteriza por la creciente incorporación de negociaciones bipartitas y de carácter descentralizado con convenios a nivel de empresa.

La descentralización presenta también situaciones intermedias (mixtas o articuladas) en las que algunos aspectos se acuerdan a nivel de rama y otros en cada empresa. Ozaki destacó que se percibían importantes presiones por cambios hacia la negociación descentralizada, la representación de los trabajadores no sindicalizados y el desarrollo de relaciones individuales de trabajo (2003: 14).

Los contenidos de los convenios se diversifican, incorporando nuevas cláusulas. Entre las innovaciones se encuentran los mecanismos para evitar o resolver conflictos así como la negociación de las relaciones entre productividad y salarios, o entre estabilidad y flexibilidad del empleo.

En Brasil durante la década de los noventa los sindicatos pasan de la reivindicación tradicional en torno a la mejora del salario real, a negociar la propuesta empresarial de flexibilización salarial en función de los resultados, para lo cual se promueve la negociación descentralizada a nivel de empresa (Peres, Huertas y Soares 2010)

Comenzaron a implementarse experiencias de Diálogo Social. En Argentina, el Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social (1994), el Diálogo Argentino (2002), la Mesa de Diálogo para el Trabajo Decente y las Mesas de Trabajo para el Fortalecimiento de la Gobernabilidad Democrática (2003).

En Brasil, los espacios públicos de diálogo social fueron institucionalizados "en los diferentes campos de la política social, como por ejemplo, salud, educación, infancia y adolescencia, trabajo y asistencia social y en los diferentes niveles de gobierno. Los mecanismos de organización de los intereses de la comunidad, su representatividad, las condiciones efectivas de trabajo de estas comisiones y la adopción de políticas integradas se muestran todavía incipientes, reduciendo la formulación, la transparencia y el control de las acciones en muchos municipios y provincias; a pesar de esto, se pueden observar resultados positivos, derivados de la nueva estructura institucional, especialmente en la contraposición de los índices de pobreza, mortalidad infantil, trabajo infantil, así como cobertura del sistema escolar público y promoción de la capacitación profesional." (Cacciamali 2002: 22)

La conflictividad puede considerarse moderada, en la medida en que predominaron los procedimientos de negociación combinados con confrontación sin violencia.

En términos de poder la situación caracteriza una "asociación contestaria", según la adaptación de las categorías de Touraine, en la cual la administración de la empresa y el sindicato asumen tanto el conflicto como la cooperación.

6.1.2 Condicionantes

La retracción del Estado y el debilitamiento de los actores sociales, la apertura económica, la privatización de empresas públicas y la desregulación de las relaciones laborales impactaron en el proceso de deterioro del SRLL en todos los países, con diferencias en los ritmos y en la amplitud (Vega 2005: 11-15).

La reestructura económica en los años noventa en Argentina y Brasil, así como las reformas institucionales en estos dos países, cambiaron significativamente las relaciones laborales y la negociación colectiva en los tres países (Cardoso y Gindin 2009: 4).

En Argentina y Uruguay (en Brasil en menor grado y durante un período más corto) la política económica persiguiendo la estabilidad de precios con un ancla cambiaria generó pérdida de competitividad, y combinada con reformas en la legislación laboral, creó condiciones para que las empresas adoptaran estrategias de reducción de costos de mano de obra con prácticas flexibilizadoras o delictivas como el aumento del empleo no registrado,²⁵ que deterioraron la calidad del empleo. La oferta tecnológica disponible, los precios relativos de los bienes de capital y la expansión del crédito externo estimularon la incorporación de tecnologías intensivas en capital que contribuyeron a aumentar el desempleo, a pesar de la reducción del costo de mano de obra.

6.1.2 Impactos

En América Latina, y en los países del Cono Sur en particular, la flexibilización priorizó la reducción del costo laboral lo que derivó en menor protección social, aumento de la inestabilidad, expansión del empleo “en negro”, insuficiente inversión en capacitación y desestímulo al aumento de la productividad.

Los cambios no estimularon la implementación de estrategias compatibles con el aumento del empleo decente. La descentralización de las negociaciones no ha tenido impactos en el aumento de la productividad del trabajo, que parece estar más asociada al desarrollo de la cooperación entre los trabajadores y la administración de las empresas.²⁶ Los resultados económicos para los trabajadores, en términos de empleo y salarios, no han sido buenos y para las empresas, en términos de competitividad y rentabilidad, los resultados positivos se concentraron en algunas empresas y durante un período corto.

Como condición general se destaca que "El aumento de la elasticidad de la demanda de trabajo, con intensidad diversa entre los diferentes sectores de la economía, contribuye con la fragmentación del poder sindical y reordena las reivindicaciones laborales para intereses corporativos, disminuyendo la importancia de las demandas universales, según se ha ido observando en el movimiento sindical de diferentes países de América Latina" (Cacciamali 2002: 14). Se redujo la tasa de afiliación sindical como resultado de los cambios en las estructuras económica y social, entre los que cabe destacar la globalización, la aceleración del cambio técnico y el aumento del desempleo; los cambios en la organización del trabajo, incluidas las tercerizaciones; la caída del empleo industrial y el crecimiento en los servicios; la crisis de las formas tradicionales de organización sindical sin que surjan modalidades alternativas.

6.2 El modelo regulado y participativo

Al comienzo del siglo XXI, los países del Cono Sur de América Latina ingresaron a un período de cambios económicos y políticos que se reflejan en los SRRL. Se

²⁵ El "empleo no registrado" puede verse como una opción entre delitos alternativos. Es probable que en las empresas Enron o Parmalat se cumpliera con todas las condiciones del empleo registrado. En el Uruguay, el Banco Comercial era considerado por el sindicato bancario un ejemplo de relaciones laborales para las demás empresas, hasta que dio quiebra fraudulenta con una estafa por mil millones de dólares aproximadamente.

²⁶ "Therefore, in order for enterprise bargaining to be an effective instrument for advancing higher productivity, it should deal with issues related to wider and deeper labour-management collaboration in promoting and managing change" (Ozaki 2003: 32-33).

implementa un nuevo modelo que se caracteriza como regulado, por la aprobación de nuevas normas y la participación activa del Estado, y participativo porque convoca a los actores sociales a la negociación colectiva, al diálogo social y a organismos del Estado. En Chile continúa predominando el perfil de la década de los noventa (Echeverría 2010; Henríquez 2010).

6.2.1 El perfil del modelo

A principios del siglo XXI se destaca que “Existen similitudes en los marcos legales e institucionales de Argentina, Brasil y México, pero los conflictos políticos y económicos así como las relaciones entre el Estado, el capital y el trabajo en cada uno de estos países produjeron tres grupos diferentes de actores colectivos” (Cardoso y Gindin 2010: 25).²⁷ En los dos primeros el cambio político y la mejora de la situación económica mejoraron la posición negociadora de las organizaciones sindicales (*op. cit.*: 40). Se estimaba que los empleadores tienen organizaciones fuertes en Argentina, Brasil y México, y el grado de regulación es similar al de las organizaciones sindicales.

En Brasil los empresarios tienen que afiliarse a las organizaciones existentes y en Argentina la afiliación es voluntaria. En Argentina y Brasil las organizaciones empresariales son actores estratégicos de la negociación colectiva, pero en México la legislación favorece la negociación a nivel de empresa (Cardoso y Gindin 2009: 31)

En Argentina y Brasil las organizaciones sindicales participan en la negociación fragmentadas (Peres *et al.* 2010, Pontoni 2010, Santilla 2010, Senén *et al.* 2010, Villarroel *et al.* 2010), mientras que en Chile la negociación colectiva está limitada a la empresa y los sindicatos son débiles (Echeverría 2010, Henríquez 2010).

En Argentina Palomino destaca que el sistema de relaciones laborales desde 2003 se caracteriza por “un conjunto de tendencias entre las que se destacan la consolidación progresiva de las instituciones laborales y de instituciones complementarias, el afianzamiento del rol coordinador del Estado en la negociación colectiva y la recuperación del rol político de las representaciones sindicales y empresariales” (2010: 210).

Pontoni (2010) y Senén, Trajtemberg y Medwid (2010) subrayan el nuevo impulso del movimiento sindical. Pontoni destaca el cambio en las estrategias: “Lo interesante es ver que ya en 1953 se cuestionaba al modelo sindical que se estaba configurando, y que aún hoy continúa vigente. En efecto, tras el período político, económico y social iniciado en 2003, se observa una marcada –y sostenida– revitalización sindical, junto a una reaparición del conflicto laboral, por sobre el social, en el escenario de las relaciones laborales argentinas.” Según Senén, Trajtemberg y Medwid, “En los últimos años, el movimiento sindical argentino ha recobrado un protagonismo en buena medida perdido luego de una década de medidas neoliberales. El resurgimiento de la negociación colectiva y el aumento sustantivo de la cantidad de acuerdos colectivos es solo una de las manifestaciones de este fenómeno.”

²⁷ Traducción propia de “While there are similarities between the legal and institutional frameworks of Argentina, Brazil and Mexico, the political and economic conflicts and relationships between State, labour and capital in each of these countries have produced three very particular groups of collective actors.”

Pontoni concluye: “En este sentido, se puede inferir que la reaparición de demandas que conforman las nuevas –y viejas– reivindicaciones obreras, plantea la necesidad de abrir la discusión y reflexionar sobre los interrogantes que se abren en el presente de la realidad sindical, cuyo origen, como se ha expuesto, se remonta a los años cincuenta. Algunos de esos interrogantes son: ¿unidad sindical, en función de una clase obrera que busca la reivindicación de sus condiciones salariales y de trabajo, a través de la negociación colectiva o pluralidad sindical que permita la descentralización –y posible dispersión– de la puja distributiva?”

En Chile, desde 1990 hasta 2010 gobernó la Concertación de Partidos por la Democracia, que implementó numerosas modificaciones al Plan Laboral aprobado por la dictadura en 1979 y que implicaba limitaciones a la actividad sindical. Pero sigue vigente la obligación de negociar a nivel de empresa y la prohibición de negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad, regional o nacional. Se agregan como condicionantes político institucionales que debilitan a las organizaciones sindicales, el concepto jurídico de empresa y la importancia de la subcontratación que comprende de 30 a 35% de los trabajadores asalariados (Aravena 2010, Echeverría 2010, Henríquez 2010). Con los cambios en el marco jurídico, el porcentaje de trabajadores asalariados que participan de negociaciones colectivas se redujo del 7.6% en 1990 a 5.9% en 2009 y el porcentaje de afiliados a organizaciones sindicales se redujo del 17.9% en 1992 a 14.6% en 2009. Estas reducciones son resultado de un aumento del número de trabajadores que participan de negociaciones colectivas (32.1%) así como de afiliados a organizaciones sindicales (37.9%), pero el aumento del total de trabajadores asalariados fue mayor y “el número de trabajadores por sindicato ha disminuido, reforzando la atomización sindical” (Aravena y Nuñez 2010).

El nuevo modelo incluye nuevos escenarios para el Diálogo Social. En Brasil se puede mencionar el Consejo de Desenvolvimento Econômico y Social (CDES) y el Fórum Nacional do Trabalho (FNT), órgano tripartito para discutir la reforma laboral (Araujo 2010). En Uruguay, con el nuevo gobierno, las experiencias de diálogo social mantuvieron el tripartismo en el Compromiso Nacional y transitaron hacia el multipartismo en los otros dos escenarios; en todos los casos para considerar una temática muy amplia (Notaro 2010: 12-17). El Consejo de Economía Nacional no tuvo presencia alguna y la Comisión Sectorial de la Seguridad Social y el Diálogo Nacional tuvieron resultados importantes.²⁸ El Compromiso Nacional trató de compatibilizar intereses contradictorios de las organizaciones de trabajadores y empresarios en torno a un proyecto estratégico nacional, un acuerdo de amplia base social y de largo plazo, pero no logró los objetivos.

En Argentina y Brasil las huelgas han sido esporádicas, lo que se explica por dos razones. En primer lugar, por el procedimiento para adoptar la resolución que requiere una primera etapa en la justicia y, en segundo lugar, porque muchas veces el comienzo del procedimiento judicial opera como suficiente presión. En Uruguay también fue un período de baja conflictividad, lo que se explica por los cambios institucionales aprobados por el gobierno que implementaron reivindicaciones prioritarias del movimiento sindical (Cardoso y Gindin 2009: 44-45, Notaro 2010).

²⁸ La última referencia en la página Web del MEF es la presencia del ministro Astori en el CEN en mayo de 2007.

Se generó un mayor equilibrio en las relaciones de poder por la participación de gobiernos con afinidad y respaldo del movimiento sindical que crean un ambiente favorable al fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

6.1.2 Condicionantes

En el caso argentino, Novick (2010) destaca el cambio en el contexto por el nuevo régimen macroeconómico con un objetivo prioritario en el empleo, así como la recuperación y el fortalecimiento de las instituciones laborales, que se manifiesta en una importante expansión de la negociación colectiva y aumento del salario real.

6.1.3 Impactos

En una rápida comparación, cabe destacar que en el plano macroeconómico una diferencia fundamental es que, a partir de distintas políticas cambiarias, los impactos en los precios relativos, la producción y el empleo son mejores en Argentina.

En Brasil el gobierno y las centrales sindicales acordaron un criterio de aumento del salario mínimo para el período 2008-2010, que comprende la recuperación de la pérdida por inflación y un aumento de acuerdo al crecimiento del PBI registrado dos años antes; desde 2002 a 2008 aumentó un 45% real. Se redujo la tasa de desempleo de 12.3% en 2003 a 7.9% en 2008.

La crisis financiera internacional originada en 2008 tuvo su mayor impacto negativo en Chile, modificando la tendencia descendente de la tasa de desempleo, que pasó de 7.1% en 2007 a 10.0% en 2010. Argentina y Brasil tuvieron aumentos menores al 1% y en Uruguay continuó la tendencia descendente (OIT 2009: 87)

En Argentina y Brasil, por el contrario, los aumentos del salario mínimo durante los nuevos gobiernos (presidencias de N. Kirchner L. da Silva) fueron superiores a los resultantes de las negociaciones colectivas, por lo que se redujeron las diferencias (Cardoso y Gindin 2009: 57-58).

Bibliografía

- Abramo, Laís y Montero, Cecilia (2000)**, "Origen y evolución de la sociología del trabajo en América Latina" en de la Garza, E. (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, El Colegio de México, México D.F., págs. 65-94.
- Aghion, Philippe; Algan, Yann, & Cahuc, Pierre (2008)**, *Can policy interact with Culture? Minimum wages and the Quality of Labor Relations*, [¿editorial?] Washington.
- Aoyama, Y., y Castells, M. (2002)**, "Estudio empírico de la sociedad de la información. Composición del empleo en los países del G7 de 1920 a 2000", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núm 1-2.
- Araujo, Angela (2010)**, *Exposición en la Mesa redonda sobre relaciones laborales en América Latina*, Grupo de CLACSO "Trabajo, modelos económico-productivos y actores sociales" VI Congreso de ALAST, abril, México.
- Aravena, Antonio (2010)**, *Exposición en la Mesa redonda "Trabajo y sindicatos con los gobiernos de izquierda en América Latina. El caso de Chile"*, VI Congreso de ALAST.
- Aravena, Antonio y Nuñez, Daniel (2010)**, *Los Gobiernos de la Concertación, los trabajadores y el sindicalismo en Chile*. Inédito
- Área de Coyuntura IECON (2010)**, *Informe de Coyuntura. Uruguay 2009-2010*, Montevideo.
- Arrigo, Gianni, y Casale, Giuseppe (editores generales) (2005)**, *Glossary of labour, law and industrial relations (with special reference to the European Union)*, ILO, Ginebra.
- Babace, H. (1988)**, "La articulación de los niveles de negociación colectiva", en Plá *et al.*, *Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos*, FCU, Montevideo, págs. 267-288.
- Banco Mundial (BM) (1995)**, *Informe sobre el Desarrollo Mundial*, Washington.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (1998)**, *Mercado de trabajo: entre la solidaridad y la lealtad*, Montevideo.
- (2003), *Informe de progreso económico y social 2003. Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina*, Washington.
- Barbagelata, H.H. (1973)**, "Evolución de la negociación colectiva en el Uruguay", en *Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco de Ferrari*, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Montevideo, páginas 477 y siguientes.
- Barbagelata, H.H.; Rosenbaum, J., y Garmendia, M. (1998)**, *El contenido de los convenios colectivos*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- Bensusán, G. (2000)**, "La democracia en los sindicatos: Enfoques y problemas", en de la Garza, E. (coord.), *op. cit.*, págs. 392-421.
- (2005), "Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina", *Revista de Trabajo*, año 2, N° 2, Ministerio de Trabajo, Buenos Aires.
- Blanchard, Olivier & Philippon, Thomas (2004)**, *The Quality of Labor Relations and Unemployment*, MIT Department of Economics Working Paper 04-25, <http://ssrn.com/abstract=559203> or doi:10.2139/ssrn.559203.
- Braverman, Harry (1987)**, *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Nuestro Tiempo, México.
- Cacciamali, M. C. (2000)**, *A informalidade na América Latina contemporânea: Argentina, Brasil e México*, III CLAST.

- (2002), "Liberalización del comercio y desafíos para implementar los principios y derechos fundamentales del trabajo en América Latina", en Cacciamali, [¿?]
- Cappelletti, B; Lanari, M.E., y Rocca, E. (coords.) (2003)**, Exclusión social en el sistema de relaciones laborales. El caso argentino: 1990-2002, [¿editorial?] Buenos Aires.
- Cardoso, Adalberto, y Gindin, Julián (2009)**, *Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared*, ILO, Ginebra.
- Castello, A. (2005)**, "Tendencias actuales del Sistema de Relaciones Laborales en Uruguay", *Revista de Relaciones Laborales*, N° 9, diciembre.
- Cedrola, G.; Pérez Tabó, F., y Rasso, J. (1999)**, *Negociación colectiva en el Uruguay 1996-1998*, OIT, Montevideo (CD).
- Cozzano, Beatriz; Gautier, Gustavo, y Henderson, Humberto (1994)**, "Estado actual de la negociación colectiva en Uruguay", en *RELASUR: revista de relaciones laborales en América Latina*, N° 4.
- de la Garza, Enrique (2000)**, "Fin del trabajo o trabajo sin fin", en de la Garza, E. (coord.) *op. cit.*, págs. 755-774.
- (2010), *Exposición en la Mesa redonda "Antiguos y nuevos trabajos: ¿Hacia un concepto ampliado de trabajo?"*, VI Congreso de ALAST, abril, México.
- de Paula Leite, Marcia, y Aparecido, Roque (2000)** "Tecnología y cambio tecnológico en la sociología latinoamericana del trabajo" en de la Garza, E. (coord.), *op. cit.*, págs. 95-120.
- Drolas, Ana; Lenguita, Paula, y Montes Cató, Juan (comps.) (2007)**, *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*, Poder y trabajo editores, Buenos Aires.
- Dunlop, J. T. (1958)**, *Industrial Relations Systems*, Henry Holt, Nueva York.
- Echeverría, Magdalena (2010)**, *Regulación de la subcontratación y relaciones de poder en Chile*, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Chile, ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST.
- Fernández Brignoni, H. (2007)**, "Luces y sombras del Diálogo Social en Uruguay", *Revista de Relaciones Laborales*, N° 15, diciembre.
- Freeman, R. (ed.), (1994)**, *Working under different rules*, Rusell Sage Foundation, Nueva York.
- Freeman, R., y Katz, L. (1994)**, "Rising wage inequality: the United States vs. other advanced countries", en Freeman, R. (ed.), 1994, *Working under different rules*, Rusell Sage Foundation, Nueva York.
- García, N. (2002)**, *Productividad, competitividad y empleo: un enfoque estratégico*, en www.consortio.org/CIES.
- Godio, J.C., y Villarroel, A. (2007)**, *Curso de relaciones laborales*, [¿editorial?], Buenos Aires.
- Henríquez Riquelme, Helia (2010)**, *Acuerdo colectivo y decisión del empleador: cómo se fija el salario en el sector de las grandes tiendas*, Dirección del Trabajo de Chile, ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST.
- Hyman, Richard (1989)**, *The Political Economy of Industrial Relations*, The McMillan Press, Londres.

- (2010), *Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?*, OIT, Ginebra.
- Iranzo, Consuelo (1997)** “Rasgos de la modernización en América Latina”, en *Revista Gaceta Laboral*, vol. 3, N° 2, págs. 23-40.
- (2010) Exposición en la mesa redonda *Trabajo y sindicatos con los gobiernos de izquierda en América Latina. El caso de Venezuela*. VI Congreso de ALAST.
- Johnson, Susan (2006)**, “An empirical examination of Union Density in six Countries: Canada, Ecuador, Mexico, Nicaragua, the United States and Venezuela”, en Kuhn, Peter & Márquez, Gustavo, *What Difference do Unions Make?*, BID, Washington.
- Kerr, C.; Dunlop, J.; Harbison, F., & Myers, Ch. (1960)**, *Industrialism and industrial man*, Harvard University Press, Cambridge. En español (1963), *El industrialismo y el hombre industrial*, Eudeba, Buenos Aires.
- (1971), "Post Scriptum a El industrialismo y el hombre industrial", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 83, N° 6, Ginebra.
- Kochan, T., & Katz, H. (1988)**, *Collective bargaining and industrial relations*, Irwin, Homewood Ill.
- Kochan, T., & Piore, M. (1990)**, *Proposal for comparative research on industrial relations and human resource policy and practice*. Reunión de expertos, OCDE, París.
- Kochan, T.; Katz, C., & Mac Kersie, R. (1993)**, *La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos*, MTSS, España.
- Kochan, T., Locke, R. & Piore, M. (eds.) (1995)**, *Employment relations in a changing world economy*, MIT Press, Cambridge.
- Kochan, Thomas; Mc Kersie, Robert, & Cappelli, Peter (1983)**, *Strategic choice and Industrial Relations Theory and Practice*, SSP WP N° 1506–83.
- Kuhn, Peter, & Márquez, Gustavo (2005)**, *What Difference do Unions Make?*, BID, Washington.
- Lawler III, E. (1990)**, *Strategic pay: aligning organizational strategies and pay systems*, Jossey-Bass, San Francisco.
- López Pino, C. M. (2007)**, “Las relaciones laborales vistas a través de la teoría de las opciones estratégicas de los actores”, en *Revista de Relaciones Laborales*, N° 13, abril de 2007, Montevideo.
- Loustaunau, Nelson (2010)**, *Consejos de Salarios*, FCU, Montevideo.
- Marshall, A. (2002)**, *Regulación del mercado de trabajo, salarios y disciplina laboral. Un análisis comparativo*, [¿editorial?] Buenos Aires.
- Marshall, A., y Perelman, L. (2004)**, "Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos", *Estudios Sociológicos*, XXII, N° 65.
- Martín Artiles, A. (1994)**, *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*, Consejo Económico Social, Madrid.
- Mazzuchi, Graciela (2010)**, *Las relaciones laborales en el Uruguay: De 2005 a 2008*, OIT, Ginebra.
- Montero, C. (2000)**, *La privatización de las relaciones laborales*, III Congreso ALAST.
- Notaro, Jorge (2009)**, *La Reforma Laboral en el Uruguay 2005-2009. Participación para la regulación*, DT 07/09 IECON, en www.iecon.ccee.edu.uy Publicaciones.
- Novick, M. (2000)**, “La transformación de la organización del trabajo”, en de la Garza, E. (coord.), *op. cit.*, págs. 123-147.

- (2001), *Reconversión segmentada en la Argentina: empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los 90*, [¿editorial?], Buenos Aires
- (2010), “Globalización, el mundo del trabajo y el empleo. La experiencia latinoamericana”, exposición en la mesa redonda *La globalización y sus consecuencias sobre el trabajo en América Latina*, VI Congreso de ALAST.
- OIT (1962)**, *Algunos aspectos de las relaciones de trabajo en América*, Ginebra.
- (1978), *La negociación colectiva en América Latina*, Ginebra.
- (1981), *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*, Ginebra.
- (1987), *Relaciones de trabajo en el Uruguay*, Serie Relaciones de Trabajo 66, Ginebra.
- (2003), *Políticas de empleo en Chile y América Latina*. Seminario en honor de Víctor E. Tokman, OIT, Santiago.
- (2009) *Panorama Laboral 2009. América Latina y el Caribe* OIT Santiago
- Ozaki, M. (1996)**, “Relaciones laborales y organización del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, N° 1, OIT, Ginebra.
- (2003), *Negotiating Job Protection in the Age of globalization*, ILO, Ginebra.
- Palomino, H. (2005)**, “Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina”, en de la Garza, Enrique (compilador), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, CLACSO, Buenos Aires, págs. 19-52.
- (2008), *El fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales: sus límites y potencialidades*, MTEySS, Buenos Aires.
- (2010), “El fortalecimiento actual del sistema de Relaciones Laborales: sus límites y potencialidades”, en **Palomino, Héctor (director); Bleynat, Ivanna; Garro, Silvia; Giacomuzzi, Carla; Pogliaghi, Leticia, y Senén, Cecilia (2010)**, *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina*, [¿editorial?], Buenos Aires, págs. 207-231.
- Palomino, Héctor, y Gurrera, María Silvana (2010)**, *Caracterización de las nuevas inscripciones y personerías gremiales en la Argentina (2003-2008)*, Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, ponencia presentada al VI Congreso de ALAST.
- Peres, Crystiane Leandro; Huertas Neto, Miguel, y Soares Serrao, Rafael (2010)**, *A luta dos trabalhadores por reajustes salariais em diferentes contextos políticos e econômicos*, ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST.
- Pérez del Castillo, S. (1988)**, “Los sujetos negociadores de los convenios colectivos”, en Plá *et al.*, *Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos*, FCU, Montevideo, págs. 11-46.
- Plá Rodríguez, A. (1956)**, *El salario en el Uruguay*, tomo II, Facultad de Derecho, Montevideo.
- (1988a), “La definición de los Convenios Colectivos”, en Plá *et al.* op. cit., págs. 9-20.
- (1988b), “Intervención gubernamental en el contenido de un convenio colectivo”, en Plá *et al.*, op. cit., págs. 184-196.
- Pontoni, Gabriela (2010)**, *Negociación colectiva en Argentina: debate parlamentario de la ley 14.250*, ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST.
- PREALC (1988)**, *Política económica y actores sociales*, Santiago.
- Prior Ruiz, J. C., y Martínez, R. (coords.) (2005)**, *El trabajo en el siglo XXI*, Editorial Comares, Granada.

- Rama, Martín (1997)**, “Organized Labor and the Political Economy of Product Market Distorsions”, *The World Bank Economic Review*, vol. 11, N° 2, World Bank, Washington, págs. 327-355.
- RELASUR (1995a)**, *Las relaciones laborales en Uruguay*, OIT-MTSS, Madrid.
- (1995b), *Las relaciones laborales en el Cono Sur. Estudio comparado*, OIT-MTSS, Madrid.
- Rodríguez, Juan Manuel; Cozzano, Beatriz, y Mazzuchi, Graciela (2007)**, *Relaciones laborales y modelo de desarrollo*, UCUDAL, Montevideo.
- Rodríguez, Juan Manuel (2009)** “Regulación del mercado de trabajo en Uruguay. Cambios recientes, la visión de los actores y la polémica sobre el sistema de relaciones laborales” en Weller, Jürgen (Compilador) *Políticas para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en Uruguay* CEPAL Santiago
- Rosenbaum, J. (2000)**, *Negociación colectiva sobre formación en el MERCOSUR*, OIT/CINTERFOR, Montevideo.
- (2008), “Los sujetos y su estructuración según los niveles de desenvolvimiento de la negociación colectiva: un estudio comparado sobre la realidad americana”, *Revista de Relaciones Laborales*, N° 17, Montevideo, agosto, págs. 56-93.
- (2009a), “El sistema uruguayo de negociación colectiva”, *Revista de Derecho Laboral*, N° 234, abril-junio.
- (2009b), “Negociación colectiva y Consejos de Salarios en un nuevo contexto de regulación”, *Revista Jurídica Regional Norte*, N° 4, noviembre.
- Santilla, Agustín (2010)**, *Transformaciones sindicales y laborales en la Argentina. Trayendo a Gramsci de vuelta*, ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST.
- Senén, Cecilia; Trajtemberg, David, y Medwid, Bárbara (2010)**, *La determinación del nivel de negociación colectiva en la Argentina. ¿Una vuelta hacia la centralización?*, ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST, México, abril.
- Sexton, J. (1996)**, “Nouveaux modèles de négociation, de résolution de conflits et de solutions conjointes de problèmes: rapport général”, *Relations Industrielles*, vol. 51, N° 2.
- Touraine, A. (1987a)**, *El regreso del actor*, EUDEBA, Buenos Aires.
- (1987b), *Actores sociales y sistemas políticos en América Latina*, PREALC, Santiago.
- Vega, M. L. (ed.) (2005)**, *La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*, OIT, Lima.
- Villarroel, Amalia; Echagüe, Oscar, y Vázquez, Norberto (2010)**, *La situación de las relaciones laborales en el sector público de las jurisdicciones argentinas*, Consejo Federal de la Función Pública/Secretaría de Gabinete y Gestión Pública de la Nación, ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST.
- Williamson, J. (2004)**, “A Short History of the Washington Consensus”, conferencia *From the Washington Consensus towards a new Global Governance*, setiembre, Barcelona.