

Facultad de Ciencias Sociales
X jornadas de investigación

Derechos humanos, seguridad y violencia

13 y 14 setiembre de 2011

El rol del Estado en la
negociación colectiva
laboral. Un estudio
comparado de los modelos
tripartitos de Argentina y
Uruguay. Período
2003-2010

Luis Senatore
Alejandro Vignolo



El rol del Estado en la negociación colectiva laboral. Un estudio comparado de los modelos tripartitos de Argentina y Uruguay. Período 2003-2010.¹

Autores:

-**Luis Senatore.** Magíster en Ciencia Política. Docente e Investigador del Instituto de Ciencia Política. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Correo electrónico: senatore@fcs.edu.uy

-**Alejandro Vignolo.** Licenciado en Ciencia Política. Docente de la Unidad Académica de la Comisión Sectorial de Investigación Científica. Universidad de la República. Correo electrónico: avignolo@csic.edu.uy

Resumen:

El argumento central de la ponencia consiste en la descripción y análisis de las características del modelo de negociación colectiva en lo que atañe al ámbito de las relaciones laborales en el Uruguay. Como planteo analítico para este trabajo, haremos un ejercicio de comparación del modelo del anterior país mencionado en relación al existente en la República Argentina. Partiendo del supuesto de que en ambos países a partir de comienzos del siglo XXI asumen gobiernos con perfiles determinados por una mayor intervención del Estado en el mercado de trabajo, analizaremos las particularidades de cada uno de los modelos.

Palabras claves:

Negociación-Trabajo-Sindicatos

¹ Trabajo presentado en las X Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, 13-14 de setiembre de 2011.

1. EL ESTUDIO DE LOS MODELOS DE NEGOCIACION COLECTIVA EN PERSPECTIVA COMPARADA.

Nuestra intención con el desarrollo de este artículo, es que el mismo presente un valor de una “primera aproximación” por parte de los autores en lo que refiere al análisis específico de ambos modelos en términos comparativos. Por tanto, como decisión metodológica, en este artículo haremos especial énfasis en el modelo de negociación colectiva y su desarrollo histórico en el Uruguay. Reiteramos a modo de salvedad, que tenemos como horizonte continuar incorporando literatura específica relacionada con la negociación colectiva laboral en la República Argentina. Dado el interés en profundizar nuestro conocimiento sobre la realidad del vecino país y así poder seguir avanzando en encontrar posibles respuestas a una interrogante que se plantea en forma transversal en los diferentes tópicos que componen nuestro trabajo: *¿podemos hablar de dos modelos excluyentes entre sí entre Uruguay y Argentina?* Lógicamente, nuestro cuestionamiento hace alusión a la negociación colectiva laboral.

En el transcurso de tiempo entre fines de la década de los 90’ y hasta nuestros días, en la región en muchos países alcanzaron el gobierno nacional, partidos políticos (o fracciones mayoritarias a la interna de los mismos) de perfil “progresista” en lo ideológico: Chile, Bolivia, Venezuela, Ecuador, Paraguay, Uruguay, Argentina y Brasil. Cada partido con sus particularidades, vinculadas a las diversas tradiciones y trayectorias políticas de cada país, se definieron como impulsores de transformaciones políticas y económicas en sociedades en las que aún estaban presentes las consecuencias de las políticas implementadas a fines del siglo pasado.

En ese nuevo mapa político, en Argentina tanto como en Uruguay, a través de la presidencia del Dr. Néstor Kirchner y del Dr. Tabaré Vázquez, respectivamente, comenzaron procesos políticos que establecieron desde un principio, modificaciones en el rol del Estado Nacional como actor central en diversos ámbitos del acontecer de ambos países. En estos casos, se vislumbraba la asignación por parte de ambos gobiernos de un papel de mayor intervención del actor estatal, a contraposición de la impronta marcada en la década de los 90’ por los gobiernos conservadores de Argentina y Uruguay.

Llegamos aquí, a lo que podríamos denominar como el “punto cero” de nuestro análisis: partimos de dos gobiernos de corte “progresista” y los cuales, coinciden en darle un rol preponderante al Estado en diversas áreas que hacen al desarrollo de un país. Sin entrar a profundizar en el tema, pero desde los primeros años de gestión se caracterizan dos modos de accionar en lo político por parte de los respectivos gobiernos de cada país. En lo que refiere al Uruguay, un gobierno de marcado perfil gradualista y donde la mayor parte de su trabajo se acota a priorizar determinadas áreas que el gobierno considerara fundamentales. Mientras que en el caso argentino, un gobierno más activo y quizás en un primer análisis, se podría afirmar más decidido a marcar su propio perfil con respecto a los gobiernos anteriores de la historia reciente. Esta característica, podría ser una derivación indirecta de cómo el sistema político de cada país, procesó las consecuencias de las crisis socio-económicas de 2001 en Argentina y tiempo después en Uruguay.

Si nos remitimos a las políticas públicas en materia laboral, la caracterización anteriormente citada del accionar de ambos gobiernos no es ajena a las mismas. Esta impronta, en ambos países generan sus consecuencias en las cuestiones ligadas a lo laboral, siendo evidentes éstas en los actores sociales organizados: trabajadores y empresarios: nivel de organización, capacidad de acción colectiva y en definitiva en el tipo de inserción en el sistema político. Entre los diversos impactos que ha tenido el reciente fortalecimiento del modelo negociación colectiva, el actor sindical acaparó un importante número de éstos: incremento de la tasa de sindicalización, capacidad de movilización y de visibilidad de los sindicatos ante la opinión pública, se cuentan entre éstos.

A modo de detallar brevemente lo que entendemos como la estructura más acorde del trabajo en función de los objetivos iniciales que mencionábamos líneas arriba, comenzaremos con una breve caracterización histórica de la negociación colectiva en los dos casos en los cuales centramos nuestro estudio. Podríamos referirnos al período de mediados del siglo pasado como de “construcción” de ambos modelos, los cuales luego de su posterior implementación y cuasi afianzamiento de éstos, son jaqueados por las dictaduras cívico-militares impuestas en Uruguay como en Argentina, posteriormente. Obtenida la restauración democrática, las políticas neoliberales en la

década de los 90' confirmaron la crisis de las relaciones laborales en ambos márgenes del Río de la Plata. Finalmente, ubicándonos en la coyuntura 2003-2010 tendremos como premisa de nuestro análisis el supuesto de un viraje radical en las relaciones laborales, a través de la reinstalación de las instituciones de la negociación colectiva, el tripartismo y el diálogo social. Las conclusiones que podremos llegar en este trabajo fundamentalmente cobran el significado de futuras líneas de análisis en el momento de profundizar la investigación de este tema en clave comparativa.

Es inevitable referirnos a determinados actores sociales organizados que son centrales para la definición de las relaciones laborales en ambos países; nos delimitaremos en esta oportunidad a considerar al movimiento sindical y su vinculación histórica con el Estado como aspecto central en el análisis. Además es de vital importancia analizar la incidencia del movimiento sindical en los cambios realizados en las relaciones laborales a partir de la asunción de los gobiernos liderados por Kirchner y Vázquez, respectivamente. En forma previsible, desde la conformación inicial de los gabinetes ministeriales se visualiza la presencia de dirigentes con experiencia de militancia en las organizaciones sindicales o técnicos que proviniendo desde la Academia, por ejemplo, cuentan con cierto bagaje en el estudio de la cuestión obrera.

Estos cambios son de cabal importancia para comprender los grandes desafíos que enfrenta el movimiento sindical en un nuevo contexto histórico. Estas modificaciones no sólo se dan en el relacionamiento histórico que pueda ostentar el movimiento sindical con el gobierno de turno, sino las repercusiones a la interna del movimiento obrero organizado. A partir de lo mencionado anteriormente, podemos identificar una primera diferencia en la relación movimiento sindical-partido de gobierno. En Argentina, la Confederación General de Trabajadores (CGT) desde sus inicios tiene una visible identificación a través de un referente común en lo político (Juan Domingo Perón) con el Partido Justicialista. Mientras que en el caso uruguayo, además de una evidente afinidad en lo ideológico, la denominada en un comienzo como Convención Nacional de Trabajadores (CNT), definió una trayectoria de mayor autonomía y lo que se podría denominar como “apoyo crítico” en la actualidad, a las políticas postuladas e implementadas por el Frente Amplio.

2. URUGUAY Y LA CONFORMACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA. SUS PRINCIPALES MOMENTOS.

2.1 Fundacional (1942-1968).

Aprobación de la Ley 10.449 (12.11.1943) sobre régimen tripartito de fijación de salarios. Comienzo de aplicación de la Ley 10.449: 1944. En este período: fijación de categoría, sueldos y salarios mínimos por el régimen previsto en la ley, en forma tripartita y por períodos anuales.

2.2. Centralización autoritaria y posterior desaparición (1968-1984).

Creación por decreto de Coprin (1968) congelación de precios y de salarios, suspensión de la aplicación de la Ley 10.449. Vigilancia a través de Comisión Tripartita. Fijación de Precios y Salarios por el Poder Ejecutivo, vía decreto, con escasa participación de empresarios y trabajadores, sin los márgenes de autonomía reconocidos en la ley de 1943, lo que condujo a una fuerte centralización de la negociación laboral. Golpe de estado cívico-militar. (1973) Prohibición de la actividad sindical. Suspensión de cualquier forma de negociación laboral. Consejo de Estado de la dictadura, autoriza la creación de las llamadas Comisiones Paritarias (1977) por empresa. Su función es atender todo lo vinculado a las relaciones laborales al interior de la empresa y tienen un carácter provisorio hasta que se proveyera una legislación de fondo. Decreto N° 14.791 de creación de la Dinacoprin. (1978) Se elimina la representación profesional en la Comisión de Precios e Ingresos. Otorgan las potestades de su fijación a los Ministerios de Economía y Trabajo.

Se fijan sueldos y salarios en forma global (Marzo de 1978, para todas las actividades el mismo incremento) una o dos veces al año. Salvo en el año 1979, los salarios pierden valor real frente al costo de vida. Consejo de Estado de la dictadura aprobó la Ley de Asociaciones Profesionales (N° 15.137 / 1981), que sistematizó en un cuerpo legal la actividad de la Comisiones Paritarias, a la vez que estableció los criterios que debían regir la conformación de futuras organizaciones sindicales. El sistema normativo propuesto quiebra la negociación colectiva por rama de actividad (existente hasta 1973), elimina los organismos de dirección central y atomiza la negociación entre empresarios y trabajadores a nivel de cada empresa.

2.3. Restauración del tripartismo (1985-1989).

Triunfa el Partido Colorado en las elecciones (Noviembre 1984). Comienza a funcionar Comisión Ad Hoc de Relaciones Laborales. El gobierno electo comienza a hacerse cargo de los problemas laborales. Recuperada la democracia, la lucha de los trabajadores organizados y el clima político que existía en el país, generó condiciones para un proceso generalizado de negociación colectiva en el sector privado. Se restablece la vigencia de la ley 10.449 (Marzo 1985), que establece la convocatoria de los Consejos de Salarios. El régimen previsto supone exclusiones ya que en el sector público, con los asalariados rurales y con las empleadas domésticas se continuó con la práctica del decreto.

Se visualizan dos etapas en el proceso de la negociación laboral: a) hasta 1988 el objetivo central del gobierno se concentra en disciplinar y organizar las relaciones laborales en base a convenios largos y b) obtenido un cierto acuerdo sobre las reglas de juego, la estrategia del gobierno se orientó a adaptar los convenios a los lineamientos económicos globales, en especial el control de la inflación y los aumentos según productividad. El proceso de negociación en base a estas pautas, así como la creciente descentralización del mismo fue ampliando la diferenciación salarial entre los trabajadores. A la primera segmentación entre los trabajadores del sector público y los del sector privado, se fueron agregando diferencias entre trabajadores del sector privado en función de su diferente poder de negociación.

2.4. Desregulación y flexibilización laboral (1992-2004).

El nuevo contexto: democracia, transformación económica y crisis del sindicalismo uruguayo. En las últimas décadas, el Uruguay ha experimentado una “doble transición”, al igual que otros países de América Latina. La primera transición, se refiere a la salida del régimen autoritario instaurado en nuestro país en 1973 y se cierra con la restauración democrática en los años 80. La segunda, al pasaje de un modelo de desarrollo "hacia adentro" a un modelo de desarrollo caracterizado por la transnacionalización de la economía nacional.

La transición de un modelo de desarrollo a otro no solo causó transformaciones significativas en la estructura económica, impactando en el mercado laboral, sino que también implicó cambios en la matriz socio-política en que se sustentaba dicho modelo.

En el modelo sustitutivo de importaciones, el gobierno y el sistema político actuaban como sistema de distribución de recursos. Así, en una economía cerrada, de fuerte participación estatal, la legislación laboral fue el reflejo del modelo: un conjunto complejo de regulaciones que enmarcaban las decisiones patronales y protegían al asalariado y sus organizaciones. La legislación laboral, entre 1930 y 1970, tuvo un carácter tutelar, regulador y protector de las relaciones laborales.

Desde los 90, el sistema de relaciones laborales vigente, es resultado también de una estrategia de flexibilización empresarial que está articulada a nuevas formas de organización de la producción y nuevos modos de relacionarse con el mundo del trabajo. Las empresas descentralizan su producción, tercerizan sus tareas, subcontratan, se transnacionalizan. Estos procesos son considerados legítimos desde el derecho civil, comercial y tributario. Sin embargo, la legislación laboral no ha previsto la multiplicidad de situaciones que generan estos cambios y que dejan sin protección a los trabajadores.

Por lo tanto para comprender la magnitud de los cambios en el mercado laboral se hace necesario analizar las transformaciones de los años 90: apertura comercial y flexibilización laboral. En 1992 el gobierno anuncia la no convocatoria de los consejos de salarios y el retiro del estado de la negociación laboral (con la excepción de transporte, salud privada y construcción) sin dar a cambio instrumentos legales para que la misma se consolide (ni ley marco de negociación colectiva ni fuero sindical). Comienza un proceso de desregulación del mercado de trabajo, cuyo eje central es la no convocatoria a negociación colectiva. Uruguay vive desde 1992 una reforma laboral de línea desreguladora, con el objetivo de reducir los costos laborales y ajustar la competitividad por la vía de salarios y nivel y calidad de empleo.

2.5. Diálogo Social y extensión del tripartismo (2005-2008).

A partir del cambio de gobierno en marzo de 2005, se produce una fuerte inflexión en relación al período 1992-2004 y comienza la implementación de una política laboral orientada por los principios del diálogo social y el tripartismo. Se pueden reconocer cuatro niveles en el proceso de diseño de la nueva institucionalidad reguladora del mundo del trabajo:

Nivel Macro: Compromiso Nacional para el Empleo, los Ingresos y las Responsabilidades que debería articularse con el funcionamiento del Consejo Nacional de Economía. (¿Nivel de acuerdo social y eventual planificación indicativa?).

Nivel Superior: Consejo Superior Tripartito; Consejo Superior Rural y Consejo Bipartito para el sector público.

Nivel Medio: los grupos y subgrupos (Privados: 20 y 150); Rural (3); Públicos (3)

Nivel Base: Negociación a nivel de empresa. El Poder Ejecutivo ha enviado al Parlamento un Proyecto de ley de negociación colectiva que se encuentra a estudio de la Cámara de diputados.

3. CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES EN EL PERIODO 2005-2009.

3.1. Antecedentes del Cambio.

La instalación del gobierno encabezado por Tabaré Vázquez el 1º de marzo del año 2005, colocó a los sindicatos uruguayos de trabajadores ante una situación inédita. Por primera vez, el gobierno es ejercido por la fuerza política con la que el movimiento sindical mantiene un vínculo de histórica hermandad. A diferencia de lo sucedido en otros países de la región, los sindicatos uruguayos, no obstante la autonomía y la independencia de clase que han proclamado y defendido celosamente, nunca dejaron de mantener una relación privilegiada con los partidos de izquierda. Desde que en 1971 se fundó el FA, la gran mayoría de los dirigentes sindicales han sido militantes pertenecientes a alguna de sus fracciones. De hecho, el FA ha sido desde entonces el hermano político del sindicalismo nucleado en el PIT-CNT. Se puede señalar la existencia de tres dimensiones de esta hermandad: coincidencia programática, interconexión directriz y coincidencia táctica.

Por otro lado, las definiciones del FA elaboradas en el IV Congreso (2003); en el Plenario Nacional (mayo 2004) y del VIII Congreso Ordinario Pit-Cnt (24-26 de octubre de 2003) sobre el relacionamiento entre organizaciones sociales e izquierda gobernante, tuvieron diversas instancias de discusión en actividades que nuclearon al

entonces EP-FA-NM junto a sindicalistas² y empresarios durante el año 2004 y se prolongaron luego en el período de transición. Es así, que el presidente electo Tabaré Vázquez, antes de asumir el gobierno, realizó el lanzamiento político³ de las reuniones tripartitas entre representantes de la futura administración, empresarios y trabajadores orientadas al restablecimiento de la negociación colectiva y la conformación de ámbitos de diálogo social.

3.2. Los Cambios Institucionales en las Relaciones Laborales.

Es notorio el cambio de rumbo y de entonación que las medidas del gobierno del Frente Amplio imprimieron a la estructura institucional de regulación de las relaciones laborales. La nueva orientación de la política pública laboral, condensada en dos decisiones: el fomento de la negociación colectiva y el tripartismo, por un lado, y medidas que apuntan al equilibrio de los negociadores, por otro, constituyen un fuerte cambio de rumbo. El reequilibrio de los actores, luego del predominio del modelo desregulador de la etapa 1992-2004 cuando los sindicatos del sector privado se debilitaron por la vertiginosa caída de la afiliación, exigía como paso inicial facilitar el fortalecimiento de la organización sindical; al tiempo de restablecer la acción reguladora del MTSS.

Negociación Colectiva: reinstalación con innovaciones.

Una de las primeras medidas del gobierno del Frente Amplio, fue reconvocar a los Consejos de Salarios, para lo cual no necesitó aprobar ninguna ley puesto que la ley N° 10.449 de Consejos de Salarios estaba vigente. Tres iniciativas se dieron casi simultáneamente:

- Se creó el Consejo Superior Tripartito y el Consejo Superior Rural, con competencias originales para categorizar los sectores de actividad y proponer modificaciones a la ley de Consejos de Salarios.

² Taller. (27-28 de mayo de 2004).Organizan: PIT-CNT y EP/FA/NM (Auspicia UGT/España) Documento del PIT-CNT: “La política de relacionamiento del movimiento sindical en la perspectiva de un gobierno del EP/FA/NM”. Taller.(22-23 de julio de 2004, Salón Azul IMM y Aebu) Organizan: PIT-CNT y EP/FA/NM (Auspicia UGT/España):“La Gestión en un gobierno progresista” Seminario (24 de agosto) Organizan: PIT-CNT y EP/FA/NM (Auspicia UGT/España) “Fuerza Política – Gobierno – Movimiento Sindical”.- Seminario (18.10.04)“El Mercado de Trabajo”.La experiencia italiana, los desafíos nacionales : El Acuerdo Social-Patronato Inca- Cgil y EP/FA/NM – PIT-CNT.

³ Seminario convocado por el gobierno electo: « Análisis y propuestas acerca de la negociación colectiva en el Uruguay» (31.01.05).

- Se creó un Consejo Bipartito de diálogo y negociación con los funcionarios públicos⁴.

- Se instalaron los Consejos de Salarios en los 20 grupos de actividad definidos por el Consejo Superior.⁵ Asimismo, el gobierno impulsó un nuevo ámbito de discusión entre empresarios y trabajadores denominado "Compromiso Nacional para el Empleo, los Ingresos y las Responsabilidades", el objetivo de la iniciativa era lograr un compromiso nacional que opere de marco regulador para las posteriores negociaciones colectivas.⁶

En este marco, la negociación colectiva reapareció con la intensidad habitual. Sin embargo, se presentó con la novedad de una mayor extensión, ya que por primera vez en la historia de las relaciones laborales, se extiende a los trabajadores rurales y a la totalidad de los funcionarios públicos. A su vez esta mayor extensión se cristalizó en la ronda de Consejos de Salarios de 2008, en la cual se creó el grupo de actividad que abarca al servicio doméstico.

Los nuevos criterios de la política pública laboral, han generado cambios en la ubicación de los actores. Las principales iniciativas gubernamentales han contado con la simpatía del movimiento sindical⁷ en tanto, los empresarios, se han distanciado y en ciertos casos han formulado fuertes cuestionamientos públicos⁸. No obstante esto, los Consejos de Salarios que se instalaron en mayo de 2005, luego de negociaciones tripartitas para redefinir las reglas de las relaciones laborales y logrados ciertos acuerdos básicos, constituyeron el primer paso de cristalización del diálogo social. En la misma

⁴ Por vía de los decretos N° 104/005 y 113/005.

⁵ El Presidente de la República en acuerdo con el Ministro de Trabajo en los decretos: (N° 105/005 del 07.03.05).

⁶ El anuncio lo efectuaron Astori y Bonomi, en su visita a la sede del Pit-Cnt (18.03.2005) para reunirse con el Secretariado Ejecutivo.

⁷ Inmediatamente después de las elecciones nacionales (03.11.2004) ya el movimiento sindical a través de un documento de seis puntos de su Sec. Ejecutivo, entre otras afirmaciones, señala que « de acuerdo con los anuncios del Dr. Tabaré Vázquez, en lo que tiene que ver con el mundo del trabajo- trabajo, negociación colectiva y libertades sindicales- encontramos varios puntos de acuerdo con las resoluciones emanadas del 8ª Congreso del Pit-Cnt ».

⁸ Declaración de las cámaras empresariales (15.12.2005) previa a la aprobación de la Ley de Fuero Sindical. El punto 7 de la misma afirma lo que sigue: "Esta iniciativa no es un hecho aislado. Forma parte de una estrategia que apunta al desplazamiento del empresario en la gestión de su propia empresa, determinando un nuevo orden en nuestra sociedad." **Manifiesto** de las principales cámaras empresariales del Uruguay, motorizadas por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, en contra del proyecto de ley denominado "Prevención de Conflictos". (08.03.2006).

dirección, aunque trascendiendo la negociación laboral, se realizó una convocatoria al Compromiso Nacional por el Empleo, los Ingresos y las Responsabilidades.

En diciembre de 2006 produjo un primer acuerdo, en torno al objetivo de creación de 35.000 puestos de trabajo durante el año 2007. En el año 2006 continuó vigente la orientación de la política pública laboral diseñada al inicio de la gestión: se convocó a los Consejos de Salarios del sector privado y rural, se mantuvieron las reuniones del Consejo Superior Tripartito -aunque con frecuencia menor- y se relanzó, sobre el fin del año, la convocatoria del Compromiso Nacional. Asimismo, en el ámbito público continuó desarrollándose la negociación colectiva a través del Consejo Superior de la Negociación Colectiva del sector público⁹.

El diseño referido, a la vez de significar un quiebre con el período 1992-2004, también tiene importantes diferencias con el modelo de negociación construido en el período 1985-1989. Las convocatorias se universalizaron, son múltiples, no solo van dirigidas al sector privado tradicional -como se hizo en 1985- sino al sector rural, al sector público (negociación bipartita) y también al sector del trabajo doméstico¹⁰. Si bien en 1985 había existido el Consejo Superior de Salarios -especie de acuerdo entre los tres operadores principales del sistema-, el Consejo Superior Tripartito se creó como un órgano formalmente constituido y con una integración tripartita (9 representantes del poder ejecutivo, 6 de los empresarios y 6 de los trabajadores). Asimismo, la Comisión de Clasificación de las ramas, tuvo integración tripartita y no solo estatal como en 1985. Por lo tanto, si bien existió una reinstauración del tripartismo clásico, podría ser más adecuado denominarlo como tripartismo ampliado.

Principales Leyes Aprobadas:

La actividad legislativa en materia de relaciones laborales fue importante durante el período, esto marca una diferencia respecto al modelo vigente durante 1992-2004, el cual no necesitó del dictado de numerosas leyes para implementarse, debido a que el retiro del Estado del marco de la negociación colectiva era una facultad que podía ejercer el Poder Ejecutivo. En el período se aprobaron más de 35 leyes referidas al

⁹ Como así también de los grupos previstos en el Decreto 113/05(15.03.05) donde se toman en cuenta las especificidades de la institucionalidad pública.

¹⁰ Debe notarse que solo concurrió la delegación trabajadora y se elaboró un decreto en consulta con ella.

ámbito de las relaciones laborales, de las cuales sólo vamos a hacer referencia a las que consideramos más relevantes.

En el primer y segundo año de gobierno del Frente Amplio se dio una fuerte producción legislativa en lo referente al ámbito laboral. Así, el período de “luna de miel” del gobierno fue el momento en que se enviaron al Parlamento una batería de normas (protección y promoción sindical, descentralización empresarial, trabajo doméstico, entre otras) que conjuntamente con la reinstalación de la negociación colectiva tripartita, dieron forma a un nuevo modelo de regulación de las relaciones laborales. Las mayores garantías para los trabajadores a través del reconocimiento de derechos por ley, se materializaron en dos medidas: las normas de libertad sindical y la regulación de la licencia sindical. También en este período el Poder Ejecutivo decretó la posibilidad de que el Ministerio del Interior, desaloje los lugares de trabajo ocupados por los trabajadores en caso de conflicto, obviamente esta medida no contó con el apoyo del movimiento sindical.

Luego, entre fines de 2006 y durante el 2007 lo más relevante es que se aprobó la tan esperada Ley de Tercerizaciones¹¹, que regula esta modalidad de contratación muy extendida en el Uruguay a partir de la década del '90. Tras esta ley se produjo una suerte de *impasse* legislativo.

Sin embargo, los últimos meses del 2008 y los primeros del 2009 conformaron nuevamente un período muy activo en materia de aprobación de leyes laborales. Podríamos denominar este período como una segunda ola, si entendemos los años 2005-2006 como la primera ola reformista en materia laboral. En el mes de Octubre de 2008 se creó por ley el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)¹², que sustituyó a la Junta Nacional de Empleo a partir de Mayo del 2009. El INEFOP se constituyó como persona de derecho público no estatal y tiene conformación tripartita (trabajadores, empresarios y el Estado). Entre sus principales cometidos se encuentran: administrar el fondo de reconversión laboral; asesorar al Poder Ejecutivo en materia de relaciones laborales; realizar programas de capacitación y reinserción para los

¹¹ Leyes 18.098, 18.099 y 18.215 Años 2006 y 2007.

¹² Ley 18.046 Octubre 2008.

desempleados; y convertirse en una nueva usina desde la cual se elaboren estudios acerca del panorama laboral uruguayo. El INEFOP es considerado por el gobierno como un factor clave para enfrentar las consecuencias de la crisis económica mundial. Luego, en Diciembre se aprobó la ley que establece para todos los trabajadores rurales la jornada laboral de 8 horas, la regulación del ciclo semanal de trabajo y los días de descanso¹³.

Ya en 2009, en Enero entró en vigencia la ley que regula las licencias especiales, constatándose un cambio respecto a las licencias por estudio de los trabajadores¹⁴. La anterior normativa establecía 18 días de licencia por estudio a efectuarse cuando el empleado lo solicitara, en la actual, el número de días se fija según la cantidad de horas trabajadas por semana y la fecha del goce de debe ser coordinada con el empleador. En el mes siguiente, entró en vigencia la normativa que establece la ampliación del seguro de desempleo para los trabajadores de más de 50 años, con la previsión de su generalización al conjunto de los trabajadores en caso de crisis¹⁵. Esta legislación que se implementa desde el Banco de Previsión Social (BPS), apunta a flexibilizar el acceso al seguro de desempleo, haciendo potenciales beneficiarios también a aquéllos que aún conservando un trabajo formal, pierden su empleo principal. También modifica la modalidad de la prestación económica, asumiendo ésta una lógica decreciente, para que no sea muy fuerte el impacto en los primeros meses de pérdida del trabajo y sea mayor el incentivo de buscar un nuevo empleo en los meses siguientes. En Agosto se aprobó la ley de acoso sexual laboral. Esta ley establece la indemnización con 6 salarios al trabajador o trabajadora que lo padezca, quien deberá denunciarlo en su empresa o ante la Inspección de Trabajo. La normativa implica un avance en la cuestión de las relaciones de género, ya que la mayoría de los casos de acoso sexual en el trabajo tienen como víctima a mujeres.

Dentro de esta segunda ola de leyes laborales, también se aprobó una ley que regula los accidentes laborales camino al trabajo, sin embargo fue vetada por el Presidente. Tabaré Vázquez actuando en Consejo de Ministros, argumentó en el veto que la ley es muy difícil de reglamentar, de inspeccionar y que encarece los seguros. El veto tuvo impacto

¹³ Ley 18.441 Diciembre 2008.

¹⁴ Ley 18.458 Enero 2009.

¹⁵ Ley 18.399 Febrero 2009.

en la bancada frenteamplista y en el PIT-CNT, quienes mostraron rechazo y “asombro” ante la situación, ya que no había existido un aviso previo del Poder Ejecutivo¹⁶. Las últimas dos leyes aprobadas en esta legislatura fueron la que establece el acortamiento de los juicios laborales (que por problemas de implementación el PE retrasó su aplicación) y la ley de negociación colectiva (de públicos y privados) que se analiza en otro apartado más adelante.

Leyes Aprobadas (2005-2009):

- Promoción y Protección Sindical (Fuero y licencia sindical).
- Prescripción de Créditos Laborales.
- Regulación del Trabajo Doméstico.
- Tercerizaciones y responsabilidad empresarial.
- Limitación de la Jornada Laboral Rural (8 horas).
- Creación del INEFOP.
- Regulación de las licencias especiales para trabajadores privados.
- Flexibilización del seguro de desempleo.
- Acoso Sexual Laboral.
- Ley de Negociación Colectiva para sector Público y Privado.
- Abreviación de los Juicios laborales.

El MTSS de la Marginación a la Centralidad:

Con la reinstalación de la negociación tripartita, se produjo la revitalización del MTSS. Una de las notas relevantes, es que ha pasado de ser una cartera marginal a ocupar un lugar central, su visibilidad pública así lo demuestra. El papel del MTSS en los Consejos de Salarios, el rol de los negociadores del Ministerio en la resolución de los conflictos, así como la fuerte actividad de la Dirección Nacional de Trabajo y de la Inspección de Trabajo, son todas cuestiones que hacen que la actividad del MTSS se haya expandido en cuanto a la regulación de las relaciones laborales. Por otra parte, también se potenciaron las oficinas que el MTSS posee en el interior, configurando un avance en materia de descentralización.

¹⁶ Diario “El País” 22/05/09.

Este aspecto cobra especial relevancia en cuanto cristaliza la mayor participación del estado en materia de regulación de las relaciones laborales, siendo un elemento fuertemente contrastante con el período 1992-2004.

3.3. Cambio de Orientación del FA: Organismos Financieros vs OIT.

Las decisiones gubernamentales del FA fueron coincidentes con propuestas elaboradas por la OIT¹⁷, orientadas a la búsqueda de lo que se ha denominado trabajo decente o trabajo digno, el reconocimiento de la existencia de derechos laborales irrenunciables y universales, y la promoción del diálogo social como un objetivo estratégico. Al mismo tiempo, el modelo tripartito de negociación ha exigido la presencia de sujetos colectivos fuertes, independientes y representativos, lo cual demanda medidas de garantía y protección a los negociadores, en especial a los más débiles; el fortalecimiento de la representación colectiva del sector empresarial superando la fragmentación de intereses sectoriales; y la recolocación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el que ha pasado de una ubicación marginal a otra central, constituyéndose en un actor de peso en el conjunto del gobierno, lo que le ha implicado el desafío de desarrollar capacidades propias para la nueva función reguladora. En este sentido, el contraste con el modelo de relaciones laborales de 1992-2004 es notorio, pasando de las orientaciones de los organismos financieros, hacia una fuerte influencia de las conceptualizaciones de OIT.

En resumen, puede decirse que los cambios que realizó el FA se caracterizan por: convocar y fomentar la negociación colectiva con la novedad del sector público, el rural y el servicio doméstico (tripartismo ampliado); fortalecer legalmente las garantías para la actividad sindical; dotar de centralidad en la regulación de las relaciones laborales al MTSS; y por último un cambio de orientación ideológica con respecto al período 1992-2004, basándose el FA en las conceptualizaciones de OIT.

¹⁷El concepto de “trabajo decente” está contenido en *el llamado de alerta lanzado por el Director General de la OIT Juan Somavía, en su primer Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo (1999). Plantea la absoluta necesidad de dotar a las transformaciones económicas de un fuerte contenido ético, que reúna los conceptos de seguridad, protección social, equidad y dignidad humana, con los conceptos de eficiencia, productividad y flexibilidad, como única estrategia realista de crecimiento.*

En el próximo apartado, se repasa el desarrollo de las tres rondas de Consejos de Salarios. Es de alguna manera una forma de evaluar el impacto de estos cambios en el momento mismo en el que se estaban produciendo. De todos modos, y como se analizará más adelante, con la aprobación de la ley de negociación colectiva los cambios implementados se consolidaron. Por tanto, una evaluación más precisa deberá necesariamente, quedar como tarea para el futuro, cuando la situación se estabilice, ya que siempre que se realizan cambios en las reglas de juego, los acoplamientos de los actores, así como la dinámica de los procesos, demoran un poco en asentarse.

4. LAS RONDAS DE CONSEJOS DE SALARIOS.

Respecto a las rondas de Consejos de Salarios (CCSS) 2005 y 2006, en calidad de resumen y de acuerdo al registro sistemático de la información acerca de la negociación colectiva a nivel de grupos y subgrupos acumulada por el MTSS, puede decirse que *"los resultados fueron positivos en términos de participación (más de 1.500 representantes de trabajadores y empleadores en 20 grupos y más de 200 subgrupos, entre ellos todas las ramas de los trabajadores rurales), convenios salariales concretados (aproximadamente 400) y la solidez de los mismos (en el entorno del 90% de los convenios, en ambas rondas, fueron por acuerdo entre trabajadores y empleadores). Por su parte, los CCSS moderaron la conflictividad "sin debilitar la competitividad de las empresas y posibilitando la creación de aproximadamente 170.000 nuevos puestos de trabajo en el trienio 2005 - 2007"*¹⁸. Asimismo, los cotizantes al BPS se incrementaron en 200.585 (16.9 %) en el período 2005-2007 y se produjo una progresiva recuperación del salario real privado del 19 % entre abril de 2004 y abril de 2008.

En 2007 no fueron convocados los ámbitos institucionales creados desde 2005 en el sector privado, por existir convenios vigentes. Es así que, para este sector, fue un año de transición hacia la última ronda de negociación colectiva en el segundo semestre del año 2008.

¹⁸:"Relaciones Laborales, Diálogo Social y Consejos de Salarios", junio de 2008, Espacio de Opinión de Presidencia de la República.

Otra fue la situación para la Comisión de los Funcionarios Públicos que trabajó durante todo el año 2007 en las subcomisiones, tratando problemas puntuales de los distintos organismos y abocándose sobre fin de año a la negociación del futuro acuerdo salarial. La propuesta del Poder Ejecutivo fue, en todos los casos, firmar convenios de acuerdo hasta el 2010, con ajustes en los meses de enero de cada año, tomando en cuenta para el 2008 el IPC pasado y para los años siguientes el IPC proyectado. En los dos últimos años, en caso que la inflación real sea mayor que la esperada, se estipuló la aplicación de un correctivo. Asimismo, se acordó la continuación del proceso de recuperación de la caída del salario real producida entre 1999-2004 (cuantificada en 16% para todos los trabajadores), aunque variable en función de la pérdida efectiva de cada organismo. Además de lo convenido, se agregan los puntos de incremento salarial que se acuerden para cada subsector.

La Enseñanza ya tenía un acuerdo anterior, el que fue ratificado en la negociación. En las Empresas Públicas el criterio de ajuste salarial acordado fue la inflación pasada en el 2008 e inflación futura en los dos años siguientes. En estos años se hará una corrección que operará si la inflación real es diferente de la proyectada.

La discusión más compleja se procesó en la banca pública, dando mérito a un conflicto que duró cerca de 70 días y que se levantó tras la firma de un preacuerdo aceptado por la asamblea.¹⁹

El caso de los trabajadores de la Administración central agremiados en COFE tuvo la particularidad que inicialmente no aceptaron la propuesta del Poder Ejecutivo, siendo los últimos en acordar, en el mes de marzo de 2008²⁰.

¹⁹La propuesta del poder ejecutivo, para la banca pública y los entes, incorpora el criterio del cumplimiento de las metas de las instituciones a los efectos de otorgar puntos de incrementos salariales.

²⁰Cabe recordar que en diciembre de 2007, COFE se había negado a suscribir el convenio laboral que sí firmaron los trabajadores de los Entes y de la banca Estatal. Solicitaron y les fue concedida una entrevista (marzo 2008) con el presidente de la República, Tabaré Vázquez, y finalmente firmaron un acuerdo que en un anexo, incluye una tabla específica de la recuperación salarial, que al finalizar el convenio estaría en el 19,5%, lo que equivale a la pérdida que hubo en el quinquenio de la administración de Jorge Batlle. El convenio laboral abarca a todos los trabajadores de la administración central, además de los del artículo 220 (Instituto del Niño y del Adolescente del Uruguay (INAU), Tribunal de lo Contencioso Administrativo (TCA) y la Corte Electoral), en total cerca de 35 mil funcionarios. Más allá de que la firma del convenio es calificada como un gran avance, el presidente de COFE dijo que "no ata las manos del gremio para luchar por la plataforma reivindicativa para la próxima Rendición de Cuentas".

En 2008, con la presencia de representantes de Ministerios de Economía y Finanzas (MEF) y MTSS, en el Consejo Superior Tripartito el Poder Ejecutivo presentó los nuevos criterios de la negociación colectiva para los trabajadores privados. Al igual que en las rondas 2005/2006, se elaboraron pautas pero esta vez incorporaron un margen mayor de flexibilidad (a través de dos alternativas) y una política de incrementos diferenciales para los salarios mas sumergidos. Estos criterios incentivaron la extensión de los plazos de los convenios y la adopción de ajustes anuales, una mayor flexibilidad macro y sectorial, el compromiso con la estabilidad de los precios, los ajustes dentro del período de gobierno y los aumentos especiales para los sectores mas postergados. Es así que los salarios entre \$U 3.450 y 3.900 recibirán un aumento nominal de 20%, en tanto para aquellos salarios entre \$U 3.901 y 4.250 el aumento será de un 16%, en ambos casos a partir de 01.07.2008.

La mayor novedad para la tercera ronda de negociación colectiva (2008) se ubicó en los salarios mayores a \$U 4.300. A partir de esa franja de ingresos el PE propone dos alternativas con criterios diferentes. Las mismas se diferencian por : la duración de los convenios, la periodicidad de los ajustes; el incremento real de la base salarial, los indicadores a tener en cuenta para el ajuste por inflación, la fecha de aplicación de los correctivos, la flexibilidad salarial, y el aumento real de los salarios. Asimismo se estableció que no se homologarán convenios que combinen ambas alternativas, y en los casos en que no se logren acuerdos, el Poder Ejecutivo decretará la alternativa N° 1.²¹

La otra novedad que incluyó el gobierno es que los dos ajustes anuales deberán incluir "cláusulas de contingencia". Esto quiere decir que ante una eventual disparada de la inflación y, por ende, repercusión negativa en la rentabilidad, la recuperación salarial del convenio deberá renegociarse. Esta cláusula, tiene su explicación fundamental en la incertidumbre de cómo la crisis económica mundial iba al afectar al Uruguay.

²¹Fuente: Presentación del MEF y el MTSS ante el Consejo Superior Tripartito, 4 de Junio de 2008.

El jefe de Macroeconomía del Ministerio de Economía Ec. Fernando Lorenzo señaló que *"la idea del Poder Ejecutivo es ampliar los plazos de los convenios y para ello se otorgarán incentivos. Por tanto, los trabajadores podrán negociar aspectos que interesan sobre incremento salarial y los empresarios podrán incluir cláusulas que tengan en cuenta futuros problemas"*²².

Los resultados de la *tercera ronda de Consejos de Salarios* realizada en 2008 arrojaron un saldo positivo. La cantidad de convenios alcanzados fue de 226, lográndose 185 por consenso de trabajadores, empresarios y Ministerio de Trabajo (MTSS). En 23 convenios se resolvió por votación mayoritaria, votando el MTSS con los trabajadores en 12 oportunidades, y en 11 con los empresarios. Los restantes 15 convenios fueron establecidos por decreto del Poder Ejecutivo, dictando un ajuste de salarios mínimos. En los acuerdos prevaleció la firma de convenios de 24 meses sobre la alternativa 2, que establecía convenios a 30 meses.

En el cuadro 1 se encuentra la información resumida de los resultados de todas las rondas de Consejos de Salarios. De los datos se desprende que el nivel de acuerdos por consenso de las tres delegaciones fue muy alto en todas las rondas. En este sentido, los resultados de las negociaciones parecen demostrar que las dificultades para acordar no eran insuperables, como se podía suponer en la década de los '90 en dónde los sectores que estuvieron cubiertos por convenios colectivos eran la excepción. Asimismo, la apuesta del gobierno del Frente Amplio de impulsar la negociación colectiva con la convocatoria a los Consejos de Salarios parece haber sido exitosa a la luz de los resultados, cuestión que también se relaciona con el grado de madurez que poseen las organizaciones gremiales en el país.

²²Declaraciones al diario "La República", 5 de junio de 2008.

Cuadro 1. Resultados de las Rondas de Consejos de Salarios

Número de Convenios Según Forma de Resolución				
	2005	2006	2007	2008
<i>Total Documentos Firmados</i>	181	213	8	226
<i>Acuerdos por Consenso</i>	167	184	6	185
<i>Acuerdos por Mayoría*</i>	10	22	s/d	23
<i>Sin acuerdo (Decreto PE)</i>	4	7	s/d	15
<i>% Acuerdos por Consenso</i>	92%	86%	75%**	84%

*En la mitad de los casos la delegación del MTSS votó con los empresarios y en la otra mitad con los trabajadores.

** Cifra mínima, debido a que no encontramos datos de la forma de resolución de los otros dos convenios. De todos modos el año 2007 tuvo sólo 8 mesas de negociación, no hubo ronda de Consejos de Salarios.

Fuente: Presentación del MEF y el MTSS en el Consejo Superior de Salarios (04.06.2008) en base a datos del Programa de Modernización de las RRL de Ucudal y MTSS y Memoria Anual del MTSS 2008.

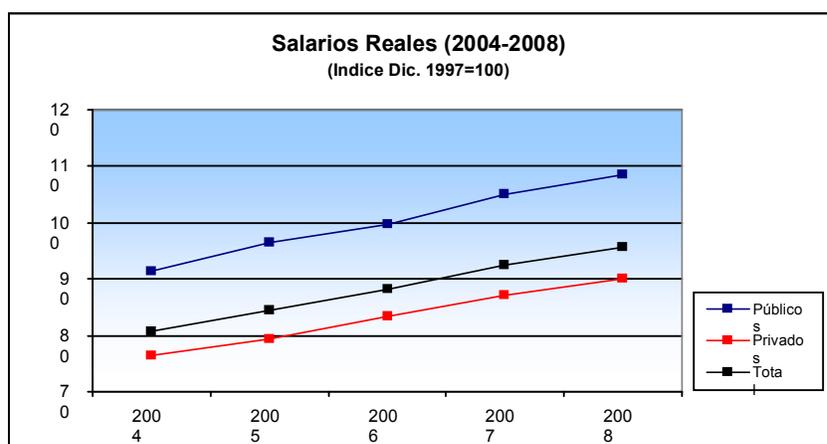
5. VARIABLES ECONOMICO-LABORALES: EVOLUCION RECIENTE.

En términos generales, las principales variables económico-laborales mostraron una evolución positiva en todo el período. En el año 2008 así como en los primeros meses del 2009, la evolución confirma el desempeño positivo registrado en los años precedentes. Tal desempeño se dio en un contexto de crecimiento económico estable y pronunciado. El PBI del Uruguay creció un 11,5% en 2008, lo que lo ubica por encima de la media mundial y latinoamericana.

El último dato anual sobre *salario real*, indica que éste aumentó en 2008 en promedio un 3.5% y el aumento se distribuyó uniformemente en los ámbitos público y privado. Según estimaciones presentadas en el Informe de Coyuntura del Instituto de Economía, el salario medio real aumentará en 2009 un 4,5%. Estas cifras confirman el crecimiento del salario real en todos los años de la actual administración, ascendiendo a un 18,4% para el total del período, como se muestra en el Gráfico 1. Según afirmó el actual

Ministro de Trabajo, Julio Baráibar, el salario real al finalizar esta administración va a haber aumentado en promedio un 25%.²³

Gráfico 1. Salario Real (2004-2008)



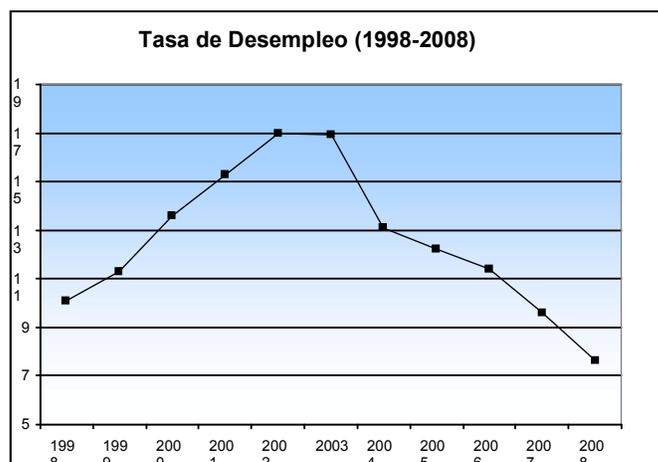
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Informe de Coyuntura 2009 del Instituto de Economía.

El último dato de Agosto de 2009 del INE establece que la *tasa de desempleo* se ubica en el 7,2% para la totalidad del país. En cuanto a datos anuales, el promedio del 2008 para el total del país urbano se ubicó en un 7,6%, configurando la cifra más baja de los últimos 18 años y continuando la tendencia que se manifiesta desde el año 2004 como muestra el Gráfico 2. La disminución del desempleo en 2008 fue mayor en las mujeres que en los hombres, de todos modos las mujeres siguen registrando una tasa de desempleo mayor en el total de la población. También fue mayor la caída del desempleo en los menores de 25 años, sin embargo siguen registrando una tasa de desempleo mayor que los mayores de 25 años. La caída del desempleo se debió a la generación de nuevos puestos de trabajo, ya que el número de activos se mantuvo estable en 2008 con respecto al año anterior, aumentando tan sólo un 0,6% la cantidad de personas en edad de trabajar que se ofreció en el mercado laboral.²⁴

²³Fuente: www.mtss.gub.uy Nota: Baráibar: “Salario experimentó aumento promedio del 25%”

²⁴Ver Informe de Coyuntura 2009 del Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

Gráfico 2. Tasa de Desempleo (1998-2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

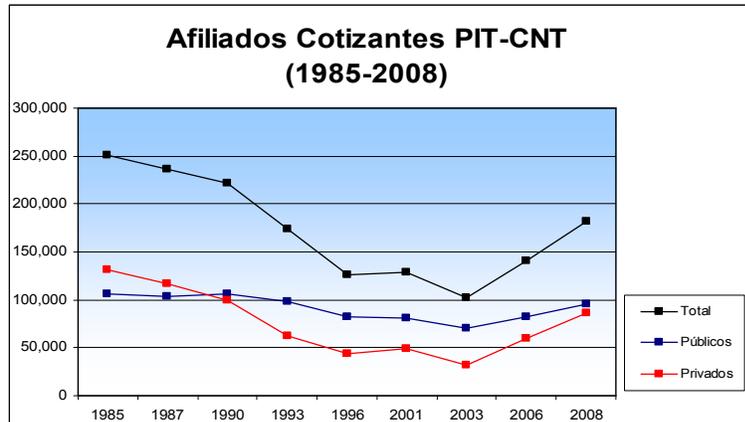
En cuanto a la *calidad del empleo*, los últimos datos disponibles indican que en promedio aproximadamente un 7% de los activos se encontró en situación de sub empleo en 2008; un 23,7% no estuvo registrado (no tenía aportes jubilatorios) y un 9,5% se encontró en ambas situaciones simultáneamente. En tanto que aproximadamente un 60% tuvo empleo sin restricciones.²⁵ Estos datos suponen un leve descenso del empleo sin restricciones, un leve aumento de la formalización del trabajo y un aumento más sensible del sub empleo con respecto al año 2007.

La *sindicalización* aumentó considerablemente en 2008, lo que confirma la tendencia de los últimos cuatro años. En el año 2003 los cotizantes al Congreso del PIT-CNT eran poco más de 100 mil trabajadores, en 2008 la cifra superó los 180 mil, como se muestra en el Grafico 3. En estos momentos el PIT-CNT estima que la cantidad de afiliados supera los 320.000 trabajadores. Este aspecto es de especial relevancia en tanto que a partir de 2006 se evidencia un cambio notorio de la tendencia de la afiliación sindical, ya que durante la década del '90 tuvo una fuerte y constante caída configurando una gran crisis de representación sindical. A su vez, la sobrerrepresentación que existía de los trabajadores públicos también se revirtió, siendo los trabajadores sindicalizados en 2008 casi la misma proporción entre los sectores público y privado. La instalación de

²⁵Datos de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

los Consejos de Salarios, la ley de fuero sindical, así como la caída del desempleo parecen ser las variables claves para explicar este cambio de tendencia.

Gráfico 3. Afiliados PIT-CNT y Relación Públicos / Privados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos PIT-CNT.



No obstante, el aumento de la fuerza del movimiento sindical en cuanto a número y protección legal no provocó un aumento considerable en la *conflictividad laboral*. Si tomamos en cuenta los datos del índice de conflictividad elaborado por el Programa de Modernización de las Relaciones Laborales de la Universidad Católica del Uruguay, en

2005 el índice global fue 23, fue 39 en 2006 y 47 en 2007²⁶. Estas cifras implican que si bien existió un aumento de la conflictividad laboral con respecto al primer año de gobierno, en conjunto éste fue el trienio de menor conflictividad desde 1995, año en que comenzó a elaborarse el índice.²⁷

En resumen, la evolución reciente de las variables económico-laborales, confirman el buen desempeño de los años anteriores. No es sencillo determinar el impacto preciso que tuvieron las reformas en la política laboral en la evolución de las variables, no obstante pueden hacerse algunas consideraciones. En primer lugar, la mayor regulación de las relaciones laborales no implicó que las principales variables tuvieran un desempeño negativo. Por tanto la idea que existía que la desregulación y la flexibilidad en el mercado laboral eran prerequisites del buen funcionamiento de la economía, y que cualquier intento de regulación iba a ser nocivo para el desarrollo económico, parece haber sido refutado por la experiencia de estos años. Esta afirmación ha sido realizada también para el estudio del caso argentino en los años recientes (Palomino, 2007 y 2007b). En segundo lugar, algo que parece ser claramente el resultado de los cambios es el crecimiento exponencial del nivel de sindicalización, revirtiendo un período de casi 20 años de caída constante en el número de afiliados del PIT-CNT. Las mayores garantías legales para la actividad sindical, sumadas a la reinstauración del ámbito formal de negociación colectiva, operaron como dos incentivos positivos a la afiliación sindical.

²⁶ Cifras aproximadas.

²⁷ Tomamos el trienio porque son los datos que existen para la actual administración, habría que esperar a que se completen los cinco años de gobierno para realizar una comparación más precisa con los dos gobiernos anteriores.

6. BREVE DESARROLLO DE LOS ORIGENES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA REPUBLICA ARGENTINA.

Para marco de referencia en lo analítico, optamos por la periodización planteada por Héctor Palomino y David Trajtemberg (2006). Estos autores determinan como comienzo de una primer etapa en el devenir histórico de la negociación colectiva, la sanción de la Ley 14.250 en el año 1953; mientras que el “cierre” de dicho período lo ubican a fines de la década de los 80²⁸. Este ciclo tiene como característica saliente la inestabilidad institucional de la República, siendo su indicador más evidente los sucesivos “quiebres” institucionales liderados fundamentalmente por los militares de turno. Por tanto, es cuestionable afirmar que en algún determinado período de tiempo haya sido posible el afianzamiento de la negociación colectiva, dada la debilidad institucional del país en aquél contexto histórico.

En este ciclo (1953-1988), la negociación colectiva presentó estas particularidades: *“i) su centralización en los grandes sindicatos de actividad y en las cámaras empresariales de los sectores correspondientes; ii) una fuerte injerencia estatal derivada tanto de la regla de homologación por parte del Estado para habilitar la vigencia de los convenios, como de su rol en la definición del ámbito de representación sindical a través del otorgamiento de la personería gremial y de la constitución de las unidades negociadoras; iii) la identidad política de los sindicatos, afín a uno de los principales partidos del sistema político; iv) la extensión de la cobertura de los convenios a todos los trabajadores -sindicalizados y no sindicalizados-; y v) la ultraactividad de los convenios, cuyas reglas permanecen hasta tanto sean renovados total o parcialmente”* (Palomino y Trajtemberg; 2006: 49).

Pontoni (2010), coincide con los autores anteriormente citados, con respecto a la valía de la sanción de la Ley 14.250. Esta significa a dicha ley como una “consecuencia” de un contexto político y socio-económico caracterizado por el afianzamiento de la segunda etapa del Modelo de Industrialización Sustitutiva de Importaciones. Este proceso generó cambios de fuste en el acontecer del país y que como era de esperar,

²⁸ Palomino y Trajtemberg analizan una “segunda época”, que comienza en el año 1988 hasta la actualidad. Por razones de extensión del trabajo, obviaremos en este apartado, el desarrollo de esta etapa por parte de ambos autores. Sin embargo, dicho período planteado será puesto en discusión más adelante.

repercutió en el sistema político de la República Argentina. De acuerdo a la autora en el ascenso de Perón coinciden intereses de diversas clases, incluso divergentes entre sí.

El crecimiento sostenido de puestos de empleo consecuencia de este modelo económico fuertemente basado en el desarrollo de la industria nacional, complementado por la existencia de salarios reales superiores en comparación de otros países de América Latina, repercutían en el apoyo de la clase trabajadora al liderazgo de Perón. En el ámbito político, se perciben modificaciones a la interna en términos de clase, de la composición del régimen. El cambio radicó en: *“(...) un traspaso del régimen oligárquico-conservador al régimen populista con un fuerte acervo burocrático-autoritario”* (Pontoni; 2010: 5).

El aumento de la clase trabajadora de raigambre industrial tuvo repercusiones en el reclamo de mayores derechos sociales directamente relacionados con el tipo de trabajo en el cual estaban inmersos: derecho a la huelga, seguridad social y a la organización colectiva, entre otros. Otro factor a tener en cuenta en la construcción del liderazgo de Perón fue el respaldo hacia su figura y al movimiento encolumnado detrás de éste líder, por parte de las clases propietarias de aquella época. El apoyo por parte de éstas, radicó principalmente por su condición de relegada en lo que respecta al “reparto” de la estructura de poder, en provecho de otras clases con mayor presencia política en anteriores períodos, tal como la oligarquía terrateniente. Pontoni plantea con respecto al ascenso al poder por parte de Perón: *“(...) operó un doble juego de intereses: por un lado, el de las clases industriales sin poder político que vieron en las clases obreras potenciales consumidores de una industria cuyo mercado solo podía ampliarse hacia adentro, en esta segunda fase de la economía sustitutiva de importaciones. Por otro lado, este escenario necesitaba de cierto intervencionismo social que viabilizara ese consumo interno. En este sentido, al no encontrar apoyo político en movimientos tradicionales como, por ejemplo, el radicalismo, los industriales buscaron legitimidad en las clases obreras, a través del peronismo”* (Pontoni: 2010: 5).

Según Novick (2001) el modelo construido a partir de la década de 1950, tuvo como sustento una importante normativa de índole social (ya sea jurídica o convencional) esto a iniciativa del actor estatal, ajeno a la empresa y con poca representatividad de situaciones de tipo particular. Estas características daban paso al fomento de

negociaciones de alto nivel de centralización, en las cuales el Estado adquiría un rol preponderante en desmedro de los trabajadores y empresarios representados por sus propias instituciones. Esto le permitía a la institución estatal actuar en función de sus objetivos particulares, teniendo en cuenta principalmente los requerimientos en política económica y sin dejar de lado, los posibles escenarios de conflictividad con los actores sociales organizados y los restantes partidos que conformaban la arena política.

Desde la óptica de la organización sindical este modelo estimulaba prácticas denominadas “de cúpula”, en su relacionamiento con el empresariado. En tanto a la interna de los sindicatos, se caracterizó por el desarrollo de: “(...) *dos niveles no siempre conectados a nivel de base, en los establecimientos industriales, a partir de las comisiones internas de delegados, y a nivel de cúpula, desarrollando una dirigencia que actuaba centralizando las negociaciones colectivas en materia de salario y condiciones de trabajo*” (Novick; 2001: 27).

7. HISTORIA RECIENTE Y ACTUALIDAD DEL MOVIMIENTO SINDICAL ARGENTINO.

A fines de los 80', luego de la restauración democrática, la negociación colectiva volvió a cobrar vigencia institucional. Se mantuvieron muchos de los rasgos mencionados en el segmento anterior, respecto a la caracterización del modelo de negociación colectiva. Sin embargo, la década de 1990 trajo consigo la implementación de políticas neoliberales (bajo la tutela del Dr. Carlos Menem, en sus dos períodos de gobierno consecutivos, esencialmente), que hicieron mella en el movimiento sindical.

A partir de 1994, en la composición de las negociaciones se observan modificaciones, una de las principales y más drásticas: la mayoría de los convenios y acuerdos fueron pactados a nivel de las empresas. Este nuevo contexto político-económico profundizó sus características en las negociaciones en materia del contenido de las mismas: “(...) *se destacaron tanto la negociación de la 'flexibilidad contractual', expresada en la autorización a establecer modalidades de contratación por tiempo determinado, como la 'flexibilidad interna' de las empresas, vinculada con los cambios en la jornada, la*

organización del trabajo y la modalidad de las remuneraciones” (Palomino y Trajtemberg; 2006: 49, en base a Novick y Trajtemberg, 2000).

Ante un entorno pautado por el crecimiento del desempleo, el consiguiente incremento del trabajo no registrado y la introducción de nuevas formas de empleo “no tradicionales”, contribuían a “jaquear” la base de legitimidad de los sindicatos: la masa trabajadora asalariada. Esta nueva “realidad” tenía en sus orígenes, decisiones en política económica fomentadas por el gobierno que lógicamente tuvieron eco en sus directos receptores, los asalariados. El régimen de convertibilidad, la globalización financiera y la irrestricta apertura económica fueron asuntos que incidieron notablemente en las negociaciones colectivas de aquella época. Durante estos años, la estrategia de los sindicatos fue meramente defensiva, procurando mantener las conquistas obtenidas en otros períodos a través del instrumento de la ultraactividad.

La crisis de fines de 2001 tiene como efecto inmediato en materia económica, el agravamiento de un cuadro que previamente, era complicado. Según Palomino y Trajtemberg (2006) en el año 2002, la República Argentina contaba con casi tres millones de desempleados, más de la mitad de la población en situación de pobreza y la reducción del PBI era en torno a un 11%. La caída del plan convertibilidad con la correspondiente depreciación del tipo de cambio, trajeron consigo la imposición de un nuevo patrón de crecimiento económico.

De manera breve, podemos concluir que a partir del año 2003 principalmente ante el resurgimiento de los sectores productores de bienes, representados por la industria manufacturera, comenzó en la República Argentina una expansión del número de trabajadores en actividad. Esto tenía como efecto inmediato luego de años de reducción en las tasas de sindicalización, la expansión de la misma, contribuyendo al retorno del modelo de negociación colectiva de manera progresiva, que había caracterizado al país décadas atrás. El impulso que cobra la negociación colectiva con el ascenso en el año 2003 del gobierno liderado por Néstor Kirchner, se evidenció en el incremento de manera continua de la cantidad de acuerdos y convenios, que se renuevan desde ese momento, en forma anual. Otro efecto, fue la expansión a otros sectores de actividad tradicionalmente dificultosos para el afianzamiento de los sindicatos, de las negociaciones laborales colectivas.

8. LA NEGOCIACION COLECTIVA A PARTIR DEL AÑO 2003.

8.1. Introducción.

Es medular para un investigador del tema en cuestión poder comprender la diferencia entre las políticas de empleo, las políticas laborales y las políticas de mercado de trabajo. Las *políticas de empleo* “(...) tienen que ver con todo el contexto económico y social de un país y están inmersas, implícita o explícitamente, en la conducción general de la política económica y social y en la estrategia misma de desarrollo” (Samaniego; 2002: 11). Estas medidas e instrumentos tienen como cometido intervenir en el nivel y en la calidad del empleo de un país y actúan fundamentalmente sobre la demanda de trabajo que genera la economía. Esta última se ve condicionada por la implementación de instrumentos macroeconómicos de índole fiscal, monetaria, de precios e ingresos, entre otros. Mientras que del lado de la oferta, entre los instrumentos que actúan fundamentalmente sobre las tendencias demográficas y diversos comportamientos sociales podemos destacar las políticas gubernamentales en el ámbito de educación, salud y protección social.

Las políticas de empleo actúan en la demanda tanto como en la oferta de trabajo; la primera se ve influenciada por ejemplo, a través de instrumentos macroeconómicos de naturaleza fiscal, monetaria, de precios e ingresos, entre otras iniciativas con las que cuenta el Gobierno. Por el lado de la oferta, se requiere actuar sobre tendencias demográficas y comportamientos sociales; se destacan las políticas gubernamentales en materia de educación, salud y protección social. Estas políticas se caracterizan por su enfoque comprehensivo y multidisciplinario, por lo tanto su formulación no puede estar limitada al Ministerio de Trabajo exclusivamente, sino que requiere una amplia coordinación entre los distintos actores involucrados en la temática.

Las *políticas laborales* “(...) comprenden un conjunto de políticas que actúan en el entorno de la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador y que influyen en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo” (Samaniego; 2002: 12). Abarca medidas que tengan como objetivo la garantía de derechos: entre otras la fijación de los salarios mínimos, seguridad e higiene en el ámbito laboral, derecho de huelga y la restricción a las actividades laborales realizadas por menores. A nivel de responsabilidad gubernamental, las políticas laborales comprenden al Ministerio de

Trabajo y a las instituciones vinculadas a la seguridad social. En este ítem ubicamos mayormente las tareas que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y basándonos en los postulados de Samaniego, en la negociación colectiva se discuten muchos de los puntos citados.

En tercer orden, definiremos el concepto de *políticas de mercado de trabajo*. Estas *“(...) utilizan un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación”* (Samaniego; 2002: 12). La financiación surge principalmente del gasto público, un cierto apoyo de organizaciones privadas y en estos últimos años ha cobrado importancia el apoyo económico por parte de fondos internacionales.

8.2. El año 2003 y la consolidación del modelo de negociación colectiva.

A partir del año 2003, por factores políticos principalmente y por otro tipo de variables que también incidieron considerablemente, por ejemplo un contexto internacional mas próspero y que presentaba como un elemento alentador, cada vez mas demandante de materias primas (sumado a la existencia de buenos precios en el mercado para éstas), los argentinos fueron palpando una nueva configuración de la realidad de la economía de su país.

De acuerdo al diagnóstico que se realiza desde el Ministerio de Trabajo, los lineamientos socio-económicos desde el año 2003, entre otros aspectos, se caracterizaron por:

- *“La instalación de un patrón de crecimiento orientado a la producción nacional y el empleo, a través de la definición de un conjunto coherente de políticas económicas y sociales (...) que permitieron recuperar y mejorar la competitividad del país”.*
- *“La implementación de políticas activas de ingresos y de promoción de la negociación colectiva, con el fin de incrementar el salario real y mejorar las condiciones laborales”.*
- *“La instrumentación de acciones dirigidas a mejorar las calificaciones de los trabajadores y a generar canales más eficientes para acceder a mejores*

oportunidades de empleo, a través de políticas de formación, capacitación e intermediación laboral” (Autores varios; 2010: 15).

Conscientes de que las consideraciones citadas anteriormente son en el marco de una publicación auspiciada por el Ministerio de Trabajo, institución directamente involucrada en el tópico de nuestro artículo, éstas no pierden su valor analítico. Estas acciones formuladas, tienen su reflejo en la nueva conformación del entramado institucional en torno a las relaciones laborales. El restablecimiento del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, permite a esta institucionalidad reinstaurada constituirse en uno de los principales referentes en la materia del tripartismo laboral.

A modo de ir brindando un cierre a esta breve pero entendemos nosotros, concisa presentación del modelo argentino de negociaciones colectivas, es ineludible hacer mención a la sanción de la Ley no. 25.877 de Ordenamiento Laboral. La misma resume los principales postulados y objetivos planteados desde el año 2003 por este gobierno. Esta ley brinda un conglomerado de herramientas para el estímulo de la negociación colectiva, respaldando al trabajador en el momento de buscar consensos con el actor empresarial²⁹. Se plantea desde el Gobierno: *“la reforma laboral revertió la orientación flexibilizadora de las condiciones de trabajo impuestas en la década de los noventa. La nueva legislación reivindica la negociación colectiva en el nivel de rama de actividad o sector por sobre la de niveles inferiores. Cuando hay superposición en los contenidos de distintas negociaciones, se estipula que prevalece la norma más favorable al trabajador”* (Autores varios; 2010: 18).

²⁹ La sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral no. 25.877 derogó la controversial Ley no. 25.250. El proceso de aprobación de la denominada “Ley Banelco”, no estuvo exento de denuncias y acusaciones cruzadas entre determinados actores políticos de la época.

9. CONSIDERACIONES FINALES.

9.1. Aspectos a tener en cuenta...

Es prioritario para este último apartado realizar algunas salvedades. La primera refiere al título de este segmento; es un detalle ínfimo pero que transmite nuestra intención (explicitada en la introducción del trabajo) respecto a la significación de este artículo como un comienzo para futuras investigaciones más exhaustivas sobre la temática en común, fundamentalmente respecto al caso de la República Argentina. Es decir, las consideraciones que podamos realizar, tienen un valor de líneas de investigación a profundizar en función de la literatura que vayamos incorporando.

Un segundo comentario refiere a que para un mejor provecho de la presentación del estudio del modelo uruguayo, las conclusiones sobre el mismo las situamos en un sub-ítem de este segmento. Así de esta manera, reiteramos el objetivo primario de este trabajo el cual consistía en la descripción y análisis de este formato de negociación colectiva y situado temporalmente a partir del año 2005.

Por último, nos parece de sumo valor para el especialista que le interesa profundizar en líneas de análisis vinculadas a las políticas públicas laborales la incorporación de ejemplos presentes en otros países, de políticas que pueden llegar a presentar desde objetivos, hasta “público-destinatario” en común. Esto como contribución al desarrollo de la formación de nuestros técnicos vinculados a la temática del empleo como aspecto central a mejorar. La falta de acumulación en esta materia por parte de la Universidad de la República y que se extiende a las universidades del sector privado, tiene como contraparte poder visualizar nuestro modelo de políticas de empleo en relación al aplicado en la República Argentina, que presenta una rica experiencia al respecto.

En síntesis, con respecto al modelo argentino podemos encontrar “puntos de coincidencia” con el implementado en Uruguay en materia de negociación colectiva. En principio, el “hecho político” de que los mismos fueron reinstaurados por parte del gobierno de Kirchner y Vázquez dan clara pauta de los objetivos comunes de ambas administraciones; de un tiempo a esta parte continuados por los gobiernos de Cristina Fernández y José Mujica. Evitando el análisis en detalle de las herramientas legales que presentan ambos tipos, existen ciertos cuestionamientos respecto al caso argentino que

dejaremos planteados en forma de interrogantes para continuar a posteriori profundizando nuestro estudio. Fundamentalmente explicitamos dos: *¿Qué rol dentro del diseño actual de la negociación colectiva le cabe a la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA)?* Creada a fines de 1992 por dirigentes disidentes de la CGT y de perfil más independiente con respecto al Partido Justicialista, con el paso de los años, sigue reivindicando su reconocimiento por parte del gobierno nacional. La segunda y última interrogante: *¿Se puede definir a este proceso de reinstauración de la negociación colectiva como definitivo? ¿O tiene mucho de coyuntura política?* Este debate cobra relevancia en un año en donde se realizan las Elecciones Nacionales en la República Argentina.

9.2. Conclusiones sobre el caso uruguayo.

Las transformaciones de los años 90, en el terreno laboral se orientaron a su flexibilización, y redefinieron el papel del estado – del Estado de tipo Keynesiano hacia el Estado mínimo- debilitando las protecciones y seguridades de la regulación pública sobre la vida de los trabajadores. Es así que la desregulación laboral, impacta fuertemente en la vida de los trabajadores, afectando sus ingresos, empeorando sus condiciones laborales y disminuyendo sustancialmente sus posibilidades de negociar las condiciones de uso y venta de la fuerza de trabajo. En este período, particularmente 1990-1994, donde se verifican los cambios mas radicales en la desregulación de las relaciones laborales, se observa un crecimiento del Pbi (25%) y del valor real de la exportaciones (60%), pero a la vez de destruir miles de puestos de trabajo industriales, la otra cara de la moneda fue la incapacidad de reponer los empleos destruidos. Este legado de los años 90: aumento del desempleo, así como de la precariedad, informalidad y subempleo, junto al debilitamiento del papel social y político de los trabajadores, colocó en la agenda política nuevos desafíos. Específicamente los problemas de empleo, colocaron en el debate político nacional la implementación de políticas activas, orientadas a los sectores con mas dificultades para obtener un trabajo. Asimismo el fuerte viraje desregulador de los años 90, con sus consecuencias sociales e institucionales, otorgó relevancia a la necesidad de generar ámbitos de diálogo social. El nuevo gobierno a partir del año 2005, orienta su política laboral en la búsqueda de lo que se ha denominado trabajo decente o trabajo digno, en la definición de la Oit, que se basa en el reconocimiento de la existencia de derechos laborales irrenunciables y

universales y la promoción del diálogo social como un objetivo estratégico. Asimismo, el modelo tripartito de negociación exige la presencia de sujetos colectivos fuertes, independientes y representativos; lo que demanda medidas de garantías y protección a los negociadores; en especial a los más débiles, (ley de protección a la actividad sindical o fuero sindical); la superación de la falta de coherencia interna, en el caso empresarial; y la recolocación del MTSS, pasando de una ubicación marginal a otra central, con el desafío de construir capacidades institucionales adecuadas a la nueva función reguladora.

10. BIBLIOGRAFIA.

- BANCO MUNDIAL (1995) “El mundo del trabajo en una economía integrada”. Informe del Banco Mundial.
- DE LA GARZA, E. (2005). “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”. En: de la Garza, E. (coord.) “Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina”, Colección Grupos de Trabajo, CLACSO. Disponible en la Web: www.clacso.org.ar/biblioteca
- DE LA GARZA, E. (2001). “Las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos”. En: de la Garza, E. (coord.) “Los sindicatos frente a los procesos de transición política”, Colección Grupos de Trabajo, CLACSO. Disponible en la Web: www.clacso.org.ar/biblioteca
- DOGLIO, N.; SENATORE, L. y YAFFÉ J. (2004). “La izquierda política y los sindicatos: 1971-2004”. En Lanzaro J. (coord.), “La izquierda entre la oposición y el gobierno”, Instituto de Ciencia Política, Ed. Banda Oriental, Montevideo.
- FREYSSINET, J. (2007). “El desafío de las políticas de empleo en el Siglo XXI. La experiencia reciente de los países de Europa Occidental”. Miño y Dávila, Buenos Aires.
- GODIO, J. (2002). “Las Políticas Laborales de las Organizaciones Multilaterales de Crédito y su impacto en las Relaciones Laborales en América Latina”. Disponible en la Web: www.fes.ar/publicaciones.
- INSTITUTO CUESTA DUARTE (2009). Revista Trabajo y Utopía N° 93, Octubre de 2009.
- INSTITUTO DE ECONOMIA (2009). “Informe de Coyuntura 2008-2009”. Área de Coyuntura, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República (UdelaR).
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA (2009). “Trabajo y empleo en el Bicentenario. Cambio en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión. Período 2003-2010”. Elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales – DERT. Buenos Aires.

- MOREIRA, C. (2001). “La Reforma del Estado en Uruguay: Cuestionando el gradualismo y la heterodoxia”. En Calamé y Talmant (comp.), “Con el Estado en el corazón”. Trilce, Montevideo.
- NEFFA, J. (1996). “Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del Trabajo y del Empleo”. En: Panaia, M. (coord.) “Trabajo y Empleo. Un abordaje interdisciplinario”, Editorial Universitaria de Buenos Aires, Buenos Aires.
- NOVICK, M. (2001). “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales”. En: de la Garza, E. (coord.) “Los sindicatos frente a los procesos de transición política”, Colección Grupos de Trabajo, CLACSO. Disponible en la Web: www.clacso.org.ar/biblioteca
- PALOMINO, H. (2007). “Transiciones del empleo en Argentina: del ‘régimen de precarización’ a un ‘régimen de regulación’ del trabajo”. Presentado en el V Congreso de ALAST, 18-20 de Abril de 2007, Montevideo.
- PALOMINO, H. (2007b). “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”. Una versión de este ensayo fue presentado en el 8º Congreso de ASET- Buenos Aires, agosto de 2007.
- PALOMINO, H. (2000). “Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”. En: Revista de Ciencias Sociales, vol. 17, no. 13, Montevideo.
- PONTONI, G. (2010). “Negociación Colectiva en Argentina: debate parlamentario de la Ley 14.250”. Ponencia presentada en el marco del VI Congreso ALAST 2010, México D.F.
- SAMANIEGO, N. (2002). “Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina”. En: Serie “Macroeconomía del desarrollo”, no. 19, CEPAL-ECLAC, Santiago de Chile.
- SENATORE, L. (2008). “Las políticas laborales”. En “Informe de Coyuntura 2008: Encrucijada 2009”, Instituto de Ciencia Política (ICP), Facultad de Ciencias Sociales (FCS-UdelaR). Fin de Siglo, Montevideo.

- SENATORE, L. y MÉNDEZ, G. (2009). “Relaciones laborales 2008-2009”. En “Informe de Coyuntura: Encrucijada 2010: la política uruguaya a prueba” ICP, FCS, UdelaR. Fin de Siglo, Montevideo.
- TRAVERSA, FEDERICO (2008). “Democracia y redistribución en América Latina”. Artículo en revista *Stockholm Review of Latin American Studies*, Issue N° 3, Diciembre 2008.
- ZURBRIGGEN, C., SENATORE, L., DOGLIO N. y CAETANO G. (2003). “Los sindicatos Frente al Impacto de la Transformación del Mercado Laboral ¿Crisis de Desaparición o Crisis de Transformación?”. Ed.Fesur Montevideo. Disponible en la Web: www.fes.ar/publicaciones.

FUENTES CONSULTADAS:

- Banco Central del Uruguay www.bcu.gub.uy
- Instituto Nacional de Estadística www.ine.gub.uy
- Instituto Cuesta Duarte www.cuestaduarte.org.uy
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social www.mtss.gub.uy
- Ministerio de Economía y Finanzas www.mef.gub.uy
- Universidad Católica del Uruguay. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales. Informes del período 2005-2009. Disponible en www.ucu.edu.uy
- Diarios: El País, El Observador, La República.
- Radio: El Espectador.

Organiza:
Comisión de Investigación Científica



Apoya:

