

PRESENTACIÓN

**RELACIONES LABORALES Y SOCIEDADES DEMOCRÁTICAS
EN AMÉRICA LATINA Y EUROPA**

Las exigencias de competitividad y de rentabilidad acordes con la liberalización económica y financiera y con la apertura de los mercados en la década de los noventa han contribuido a romper las normas de empleo y de salario por un lado, pero también han contribuido a arruinar los sistemas de negociación generalizados después de la segunda guerra mundial en la mayor parte de los países de Europa occidental primero, y de América Latina después.

Los orígenes de la noción de “diálogo social”, introducida en este periodo por la Unión Europea, han operado un cambio radical de cultura política en las relaciones industriales: la expresión de la irreductibilidad de los intereses de cada parte a través del conflicto y de la búsqueda de un compromiso aceptable han dejado lugar a una cultura de “social partnership” (relaciones entre partes sociales) en pos de un consenso. Esta nueva cultura política no solamente ha tenido influencia sobre la negociación colectiva (contenido y nivel) y sobre las modalidades de producción de las normas jurídicas, sino también sobre las formas de intervención de las autoridades públicas.

En América Latina el concepto se introduce más tardíamente, en el entorno de los noventa, impulsado desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El desarrollo y consolidación de procesos de integración regional da un impulso al tema. Tales evoluciones, comunes a los dos continentes en cuanto ligan procesos institucionales y de regulación que empiezan a ser modificados -esto es, políticas sociales, de negociación colectiva y de desarrollo y de poder del sindicalismo- tienen, sin embargo, rasgos particulares en cada uno de ellos de acuerdo con su propia historia, los tipos de compromisos sociales logrados y la acción de los actores.

A nivel de la Unión Europea se han establecido una serie de dispositivos y procedimientos que asocian a los *parteners* sociales (organizaciones representativas profesionales patronales y sindicales) en vista a obtener un acuerdo amplio sobre el contenido de las decisiones europeas, constituyéndose así el sistema de relaciones industriales en el seno de la Unión Europea. En América Latina, por su parte, el nivel supranacional es muy incipiente y es consi-

derado aún hoy una asignatura pendiente y los espacios sociales, así como las instituciones ligadas al diálogo han tenido muy lenta evolución.

Por su parte, tras dos décadas de reformas neoliberales, varios países de América Latina atraviesan en este nuevo milenio diversas transformaciones que dan lugar a procesos de reactivación y reestructuración económica y, al mismo tiempo, conllevan el fortalecimiento institucional. La última década, con la emergencia de gobiernos de izquierda y centroizquierda en la región, se promovieron reformas laborales, incluyendo cambios legislativos e innovaciones en los instrumentos de gobernabilidad. La noción de “diálogo social” se incorpora por esta vía al lenguaje jurídico y sociopolítico nacional y se vuelve fundamento de estos procesos. Pero en este contexto la percepción del diálogo social aparece como muy distinta a la mirada europea y sus impactos también se visualizan como muy diferentes. Mientras en Europa el diagnóstico evaluativo remarca el debilitamiento de las capacidades de representación y de acción de los sindicatos y el fortalecimiento del poder patronal, en América Latina, el diálogo social se transforma en un concepto de referencia en el momento en que se fortalece el crecimiento del sindicalismo en cantidad de afiliados y en expansión a ramas antes de muy baja sindicalización.

En Europa y, particularmente en Francia, los analistas interpretan que los mecanismos de diálogo social están erosionando los grandes clivajes societales de la Sociedad Europea y particularmente le hacen perder a los sindicatos su estatuto en la arena pública. Este deslizamiento no solamente corresponde a la intención de dar cuenta de este debilitamiento del sindicalismo con respecto al pasado, sino el de modificar la lógica tradicional de la negociación colectiva que se realizaba a partir de la rama de actividad y de allí se articulaban los distintos niveles de negociación de forma jerarquizada. A su vez, la creciente apertura a otros actores sociales al diálogo, van poco a poco deslizando el diálogo social a un diálogo civil. Esto significa que el diálogo social se orienta por otra lógica de elaboración de normas, lógica que no es piramidal como la de la negociación colectiva, sino en red, agregando otros temas, otros niveles de concertación y/o de negociación.

En base a estos procesos diferenciales entonces, ¿se podría decir que el advenimiento del “diálogo social” en el contexto sudamericano impone una cultura socioeconómica particular o, al contrario del contexto europeo, que los nuevos poderes de izquierda pueden movilizarse de manera autónoma y promover reformas del derecho laboral más protectoras para los trabajadores?

Este dossier tiene por objetivo presentar estas evoluciones. Partiendo de una genealogía de las principales reformas laborales europeas en las últimas décadas, *Anne Dufresne* (Universidad Autónoma de Lovaina, Bélgica) y *Nicole Maggi Germain* (Universidad de Nantes, Francia) nos recuerdan la

introducción del concepto de diálogo social y su impacto en la gestión de las relaciones laborales a nivel político de la Unión Europea. Las autoras siguen el derrotero del diálogo social a nivel supranacional durante los últimos veinticinco años para comprender mejor sus condiciones actuales de funcionamiento y sus consecuencias sobre la evolución del derecho social comunitario y los sistemas nacionales, con especial énfasis en el sistema francés.

Con una intención dialógica con la realidad europea, el resto de los artículos provienen del Mercosur, con énfasis en la realidad uruguaya. Desde la perspectiva del “análisis societal” y tomando como guía las interrogantes antes expuestas, se trabaja con la hipótesis de que la configuración del diálogo social es específica a cada sociedad, siendo los atributos culturales y las contingencias históricas los que moldean el carácter que éste asume en los distintos periodos históricos, así como la función que asume en la construcción de cada sociedad en particular. La presentación del caso argentino y el análisis en profundidad del caso uruguayo están orientados a resolver este dilema teórico.

Para avanzar en esta reflexión es necesario, por tanto, profundizar en algunas cuestiones colaterales: ¿cuáles son las orientaciones actuales de los sistemas de relaciones entre empleados, empleadores y poderes públicos; y cuáles son las capacidades de acción de los sindicatos y de los asalariados en el nuevo contexto sociopolítico de la región?

El artículo de *Cecilia Senén* y de *Carla Borroni* (Universidad de Buenos Aires) nos introduce en la realidad argentina, desde donde se describen las transformaciones económicas, sociales, políticas y jurídicas en las que se enmarca la actual reforma laboral y una nueva etapa de revitalización sindical y de fortalecimiento de la negociación colectiva. El objetivo de su artículo es reflexionar sobre el espacio que tomó el diálogo social en esta nueva etapa en Argentina, en cuya dinámica fue fundamental, junto a la revitalización sindical, la activa participación del Estado.

Seguidamente, el artículo de *Mariela Quiñones* y *Marcos Supervielle* (Departamento de Sociología) retoma las interrogantes desde una evaluación prospectiva del diálogo social y la negociación colectiva en Uruguay. El artículo pone énfasis en la necesidad de construir políticas que trasciendan la dimensión normativa e institucional en que la reforma laboral ha hecho mucho hincapié hasta el presente y hagan más énfasis en el contenido de esta negociación colectiva y en la validez de los reclamos corporativos. Los autores proponen que la retórica de los derechos humanos puede volverse una prioridad en el programa de reivindicaciones de un sindicalismo que si bien se encuentra en pleno proceso de crecimiento, su fortalecimiento pasa a depender de cómo gestione la diversidad de intereses que atraviesa hoy al asalariado.

Seguidamente, *Jorge Notaro* (Facultad de Ciencias Económicas y de la Administración de la UdelaR), retoma el caso uruguayo y desde una perspectiva macrosocial analiza los cambios y el funcionamiento del sistema de relaciones laborales desde el fin del primer gobierno del Frente Amplio hasta los primeros dieciocho meses del segundo periodo de gobierno. Contextualizando social, económica y políticamente el cambio, se aborda la doble relación entre estos contextos, el sistema y los resultados alcanzados. La interrogante central es: ¿contribuye el cambio a una estrategia de crecimiento económico con aumento de competitividad, de empleo de calidad y de salarios?

Luego de este diagnóstico sumario, el resto de los artículos locales continúan analizando el cambio en el sistema de relaciones laborales uruguayo desde otra interrogante central para seguir reflexionando en torno al fortalecimiento de nuestro sistema democrático: ¿contribuye el mismo a la fortaleza y representatividad de los actores, particularmente del sindical?

El artículo de *Francisco Pucci, Soledad Nión y Fiorella Ciappessoni* (Departamento de Sociología de Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR), contribuye a la reflexión por medio de un análisis comparativo de diversos indicadores (actitudes de los actores hacia la negociación, los alcances de la misma, la duración y contenido de los convenios, las formas de regulación explícita e implícita y el papel de los convenios por empresa) en el periodo actual y en el periodo post dictadura donde también se llevaron a cabo intentos de reconstrucción del sistema de relaciones laborales y desarrollo de los institutos de protección laboral.

Finalmente, el artículo de *Paola Mascheroni* (Departamento de Sociología de Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR) remarca uno de los cambios más significativos de este nuevo gobierno respecto a las pautas de relacionamiento entre actores laborales en cualquier periodo anterior: la incorporación de los trabajadores rurales a la negociación colectiva, discutiendo los avances en los tres primeros años de negociación tripartita en el sector.

Concluyendo, la recopilación se cierra con tres artículos que especifican el caso uruguayo y aportan a caracterizar, profundizando en los aspectos más novedosos, aquellos elementos que configuran las nuevas bases del sistema de relaciones laborales: fortalecimiento de los actores y universalización de las demandas son las metas a ser alcanzadas en el desarrollo de este proceso y parecen ser la condición necesaria para que este proceso actúe constructivamente en el fortalecimiento y consolidación de la democracia en el país y en la región.

No queda más que agradecer la contribución de estos colegas, quienes desde sus esfuerzos individuales pero también del trabajo colectivo que nos ha reunido en distintas instancias de reflexión en el marco de la Sociología del Trabajo, nos ha permitido tener un fluido intercambio y consolidado ám-

bitos de debates (Grupo de Trabajo en Clacso, Latin American Sociological Studies, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Proyecto Copyright a nivel europeo, entre otros); y que nos ha reunido hoy gracias a la voluntad del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales en este dossier.

Dossier que pretende, a partir de estas colaboraciones, hacer una evaluación comparativa pero también en profundidad, de los cambios que viene impulsando el sistema político uruguayo, su contribución a la consolidación de regímenes democráticos y la eficiencia con que se está alcanzando esta meta. A partir de un diagnóstico del sistema, tanto en el plano de la producción de normas como de políticas y de promoción de libertades, se analiza el grado de eficiencia con que se están combinando nuevos recursos con las oportunidades para hacer uso de ellos.

Por otra parte, la intención del dossier ha sido también dar cuenta de los vínculos entre el desarrollo del diálogo social y las instituciones democráticas. Las conclusiones finales son pues que si bien estamos en un profundo proceso de transformación de las instituciones y de los mecanismos de regulación social del trabajo a escala mundial y, que si bien la introducción del concepto de “diálogo social” ha sido parte de este proceso de cambios estructurales, existen profundas diferencias conceptuales en el uso del término en cada continente. Ello es así de acuerdo a nuestra perspectiva porque su contenido es el reflejo y la consecuencia de las distintos sistemas culturales en que se hallan inscriptos estos cambios, así como de las contingencias históricas que moldean el carácter que ellos asumen en los distintos periodos. Y esto conlleva al reconocimiento de la importancia que adquiere en la comprensión de los conceptos formales, los significados que le dan los actores, que tanto a nivel nacional como supranacional juegan un papel central en la interpretación de los procesos y en la construcción de las sociedades.

Es sabido que las razones por las que históricamente se han extendido las instituciones del diálogo no son neutrales. Moldeados por luchas históricas en torno a un modelo de sociedad, los actores laborales demuestran estar divididos entre distintas concepciones del diálogo social, que reflejan también formas distintas de pensar la sociedad. El contraste entre Europa y América Latina es un fiel reflejo de esta premisa.

Mariela Quiñones

Coordinadora del Dossier Relaciones laborales
y sociedades democráticas en América Latina y Europa

De la negociación colectiva al diálogo social
La transformación de las relaciones profesionales en la Unión Europea y Francia
Anne Dufresne - Nicole Maggi Germain

Resumen

La noción de diálogo social parece hoy día imponerse en Europa y en el mundo. Esto nos hace olvidar muy a menudo que hace veinte años era marginal dentro del campo de las relaciones colectivas del trabajo. Actualmente el uso de esta noción es, no solamente hegemónico por su reconocimiento legal, sino que también se ha vuelto, del punto de vista semántico, la expresión para designar no un proceso en particular sino el sistema genérico que reúne todos los elementos de las relaciones colectivas del trabajo. Allí operó un cambio radical de la cultura política en el seno de las relaciones profesionales tal como éstas se habían generalizado inmediatamente después de la segunda guerra mundial en la mayoría de los países de Europa occidental: se pasó de la centralidad en el conflicto a la cultura de los partícipes sociales. De esto deriva la instalación de un nuevo modelo de relaciones profesionales que coloca a las organizaciones sindicales en el corazón del proceso de elaboración del derecho.

Palabras clave: diálogo social / negociación colectiva / modelo de relaciones laborales

From collective bargaining to social dialogue
The transformation of industrial relations in European Union and France
Anne Dufresne - Nicole Maggi Germain

Abstract

The notion of social dialogue seems prevail today in Europe and worldwide, although twenty years ago was marginal in the field of collective labor relations. Currently, its use is not for legal recognition hegemonic only, also has become from the semantic point of view, the term to designate generic system that joined all the elements of industrial relations of work. In this fact operated a radical change of political culture within professional relationships dominant model previous the Second World War in most Western European countries: it went from the centrality of conflict to the culture of the social partners. It follows the installation of a new industrial relations model that puts the unions in the heart of law-making process.

Keywords: social dialogue / collective bargainin / labor relations model

Recibido: 25 de julio de 2011.
Aprobado: 24 de octubre de 2011.