



## **Grupo 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical**

### **Cambios y continuidades en las relaciones laborales en Argentina, Chile, Brasil y Uruguay durante los gobiernos de corte progresista: impactos sobre los trabajadores y el movimiento sindical**

#### **Luis Senatore**

Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República  
senatore@fcs.edu.uy

#### **Alejandro Vignolo Cabrera**

Estudiante de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Becario Tipo I (Doctoral) del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).  
avignolo@gmail.com

#### **Fabián Carracedo**

Estudiante de la Maestría en Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República  
ofcarracedo@gmail.com

#### **Jana Silverman**

Candidata a Doctorado en Economía Social y de Trabajo, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.  
janaks95@yahoo.com

## **Introducción**

Con la llegada de los primeros gobiernos de la “nueva izquierda latinoamericana” a comienzos del siglo XXI, el panorama económico regional y mundial comenzaron a cambiar, del *bust* de los años de implementación de políticas neoliberales a *boom*, debido a algunos elementos externos como la retomada del consumo americano y la fuerte valorización de los precios internacionales de los *commodities* que constituyen una parte grande de la oferta exportadora de los países suramericanos. Además, nuevas políticas públicas implementadas internamente por los gobiernos izquierdistas también ayudaron a dinamizar las economías latinoamericanas vía la ampliación de los mercados internos, a través de programas de transferencia de ingresos a familias pobres, el



mejoramiento al acceso al crédito de consumo, aumentos reales significativos en los salarios mínimos, y, en algunos casos como Uruguay y Argentina, la valorización generalizada de los salarios debido a la expansión de la negociación colectiva. Este escenario económico positivo ofreció un espacio importante para que estos gobiernos pudieran implantar políticas sociales de alcance profundo para reestructurar los mercados de trabajo y corregir las desigualdades económicas heredadas de gobiernos anteriores. Sin embargo, los cambios que los gobiernos progresistas intentaron implementar en política económica y social fueron delimitados por el miedo, conjurado por la derecha y el capital financiero, que el abandono de políticas macroeconómicas neoclásicas “prudentes” (caracterizadas por el cambio flotante, sistemas de metas de inflación y superávits primarios) significaría el retorno a la época de hiperinflación y sobreendeudamiento.

Como podemos ver abajo, la primera década del siglo XX y en particular los años 2003-07 eran prósperos no solo para los países latinoamericanos sino para el mundo en general. En estos años, se registró un aumento en el consumo de las familias en los países centrales (y particularmente en los EEUU), avivado por los precios bajos de bienes manufactureros procedentes de Asia, los préstamos hipotecarios fáciles de conseguir, y el “efecto riqueza” causado por la valorización de sus activos financieros. Asimismo, este factor, combinado con la expansión prolífica del sector industrial chino y el aumento en el poder de consumo de la población china (principalmente con respecto a alimentos), amplió expresivamente la demanda mundial por *commodities* producidos por los países latinoamericanos, como petróleo, cobre, carbón, trigo y soya. Segundo el Banco Mundial (2009), el precio internacional real en dólares de los *commodities* agrícolas subieron 64% entre los años 2000-7, con los precios de *commodities* de metales y minerales subiendo un inaudito 158% durante el mismo periodo. Para aprovechar de este escenario favorable, nuevas inversiones privadas mundiales en el sector minero subieron de US\$ 2 mil millones en 2002 a casi US\$ 9 mil millones en 2007, impactando positivamente los flujos de inversión extranjera directa en países latinoamericanos ricos en estos recursos naturales, como México, Brasil, Colombia y Perú. En el caso del precio de los *commodities* agrícolas, su valorización fue causada en



parte por el costo creciente de fertilizantes hechos de petróleo y de la demanda progresiva para estos insumos para producir biocombustibles.

**Tabla 1: Crecimiento PIB en América Latina y el Mundo, 2003-2007**

<b>País/región</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<i>Mundo</i>	2,7%	4,0%	3,5%	4,0%	3,9%
<i>Estados Unidos</i>	2,6%	3,5%	3,1%	2,7%	1,9%
<i>Unión Europea</i>	1,5%	2,5%	2,1%	3,3%	3,2%
<i>China</i>	10,0%	10,1%	11,3%	12,7%	14,2%
<i>América Latina</i>	2,1%	6,1%	5,0%	5,8%	6,0%

**Fuente:** Banco Mundial Indicadores de Desarrollo Mundial

Debido a las mejorías económicas externas y el fomento de políticas públicas para estimular el consumo interno, casi todos los países latinoamericanos con gobiernos progresistas registraron reducciones significativas en las tasas de desempleo y pobreza en la segunda mitad de la primera década del siglo XXI, como podemos ver en los cuadros abajo. Las únicas excepciones a esta regla eran Chile, cuyos indicadores sociales se estabilizaron, y Venezuela, que sufre de la “enfermedad holandesa” por tener su estructura económica excesivamente enfocada en el sector petrolífero y por ende es incapaz de crear más empleos de calidad en otros sectores de la economía. Esto parece mostrar que, el manejo de las políticas macroeconómicas no era el principal factor en determinar la profundidad de las mejorías en los indicadores sociales de los países con gobiernos de corte izquierdista, dado que ellas fueron registradas tanto en países que mantuvieron políticas más cautelosas como Brasil como en países que adoptaron políticas más heterodoxas como Argentina y Ecuador. Postulamos que el crecimiento económico expresivo durante este periodo abrió un nuevo espacio político y fiscal que permitió a los gobiernos adoptar políticas sociales más abarcadoras, independientemente del tipo de políticas macroeconómicas implementadas.



**Tabla 2: PIB per cápita (en US\$ actuales), tasa de desempleo y tasa de pobreza (% de la población viviendo con ingresos de menos de US\$ 2/día) en algunos países suramericanos con gobiernos progresistas, 2005**

País	PIB per cápita	Tasa de desempleo	Tasa de pobreza
Argentina	\$4.736	10,6%	3,8%
Brasil	\$4.743	9,3%	7,5%
Chile	\$7.631	8,0%	1,1%*
Ecuador	\$2.751	7,7%	7,7%
Uruguay	\$5.252	12,2%	1,3%
Venezuela	\$5.475	11,4%	11,6%

Fuente: Banco Mundial Indicadores de Desarrollo Mundial \*Datos para 2006

**Tabla 3: PIB per cápita (en US\$ actuales), tasa de desempleo y tasa de pobreza (% de la población viviendo con ingresos de menos de US\$ 2/día) en algunos países suramericanos con gobiernos progresistas, 2010**

País	PIB per cápita	Tasa de desempleo	Tasa de pobreza
Argentina	\$9.124	8,6%*	0,9%
Brasil	\$10.993	6,7%	5,4%*
Chile	\$12.640	8,1%	1,2*
Ecuador	\$4.008	5%	4,1%
Uruguay	\$11.742	6,8%	0,3%
Venezuela	\$13.658	12,1%	Sin datos

Fuente: Banco Mundial Indicadores de Desarrollo Mundial \*Datos para 2009

## 1. Argentina

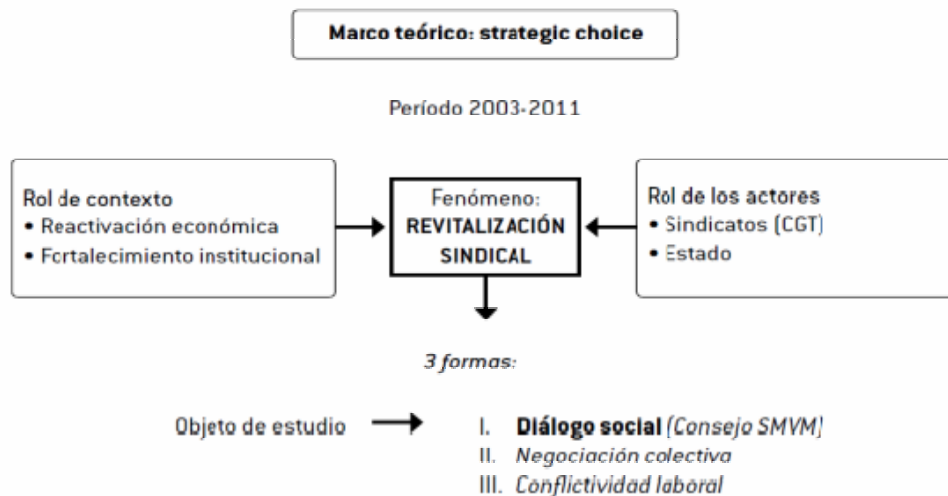
En términos de contribuir al enriquecimiento del análisis e incorporar diversas miradas sobre el estudio de las relaciones laborales, brevemente comentaremos un trabajo de Senén y Borroni (2011) que se concentra en el estudio de las relaciones laborales y lo que se define como “revitalización sindical” a partir de la caída del Plan de



Convertibilidad en la República Argentina. Esta teoría conocida como “enfoque estratégico” o “strategic choice”, utilizada mayoritariamente en el campo de las relaciones laborales, se establece como una respuesta a los enfoques de corte sistémico (Dunlop, por ejemplo) y otras teorías de larga data en este ámbito y que han perdido cierta vigencia para explicar ciertos fenómenos actuales y características de los actores que hacen parte de las relaciones laborales (o llamadas también como “industriales”). Lo particular del enfoque estratégico radica, según algunos de sus promotores en que: “(...) *Nuestro argumento central es que las prácticas de las relaciones industriales y sus resultados están moldeadas por las interacciones entre las fuerzas del entorno articuladas con las elecciones estratégicas de los empresarios, los trabajadores, los sindicatos y las decisiones de políticas públicas (...)*” (Kochan, Katz y Mc. Kerise; 1994 en Senén y Borroni; 2011: 35).

Si nos remitimos al entorno socio-económico, elemento central en este cuerpo teórico, las características que ostenta éste a partir del año 2003 pautado por la reactivación y reconfiguración de la economía argentina, se contraponen a la década de los noventa y el predominio de las políticas neoliberales que caracterizaron a esa coyuntura histórica, paradójicamente, impulsadas por el mismo Partido (Justicialista) pero desde vertientes ideológicas opuestas. Además de la variable contextual, otro factor de suma importancia para el enfoque estratégico, es el rol que desempeñan los actores del mundo del trabajo: la Confederación General del Trabajo (CGT), el Estado y las cámaras empresariales involucradas (por ejemplo, la Unión Industrial Argentina).

En suma: “las decisiones de estos actores (refiere a los vinculados al trabajo) no son patrimonio de representantes únicos o monolíticos ni están siempre planeadas o conscientemente mediatizadas. A la vez, están inscriptas en estructuras institucionales e históricas concretas que las limitan y restringen. Así, las adaptaciones estratégicas viables y sus resultados dependen de las opciones preexistentes y están fuertemente influidos por la historia ‘path dependence’ ” (Senén y Borroni; 2011: 38). El siguiente esquema resume los principales aspectos del enfoque teórico de la “strategic choice” y como se aplica al período analizado en Argentina:



**Fuente:** elaborado por Senén y Borroni (2011).

De acuerdo a lo que plantean estas autoras, el fenómeno de la revitalización sindical tiene varios indicadores de relevancia. Sin embargo, sobresale el diálogo social por sobre el resto (es decir, la negociación colectiva y en otro orden, la conflictividad laboral), dada la centralidad de la misma en el ámbito de las relaciones laborales.

### **1.1 Historia reciente y actualidad del sistema de relaciones laborales en 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 80’. 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 ultra-actividad de los convenios, cuyas reglas permanecen hasta tanto sean renovados total o parcialmente” (Palomino y Trajtemberg; 2006: 49).

### **1.2 La negociación colectiva según el grado de centralización**

Si optamos por el criterio del grado de centralización de la negociación colectiva, encontramos tres categorías en torno a este tema. A modo de mención, tenemos en el “extremo” de mayor grado, a lo que Trajtemberg, Medwid y Senén (2010) denominan como “negociación centralizada” y que se desarrolla a nivel de las máximas cúpulas empresariales, sindicales y el Estado. La “negociación centralizada intermedia”, es la que se desarrolla mayormente entre los sindicatos de rama de actividad y los representantes de las cámaras empresariales del sector o rama. Mientras que la “negociación descentralizada”, se ubica en el grado menor de centralización de la clasificación planteada y se desenvuelve entre los representantes de una empresa y la organización de trabajadores correspondiente. El concepto de “negociación imitativa”, establece que lo que es negociado por uno de los sectores de actividad o por una empresa, será imitado por el resto de los sectores.



Fuente: Elaborado por Trajtemberg, Medwid y Senén (2010).

Según los estudios promovidos por estos investigadores, en Argentina a partir del 2003, esta sería la configuración:

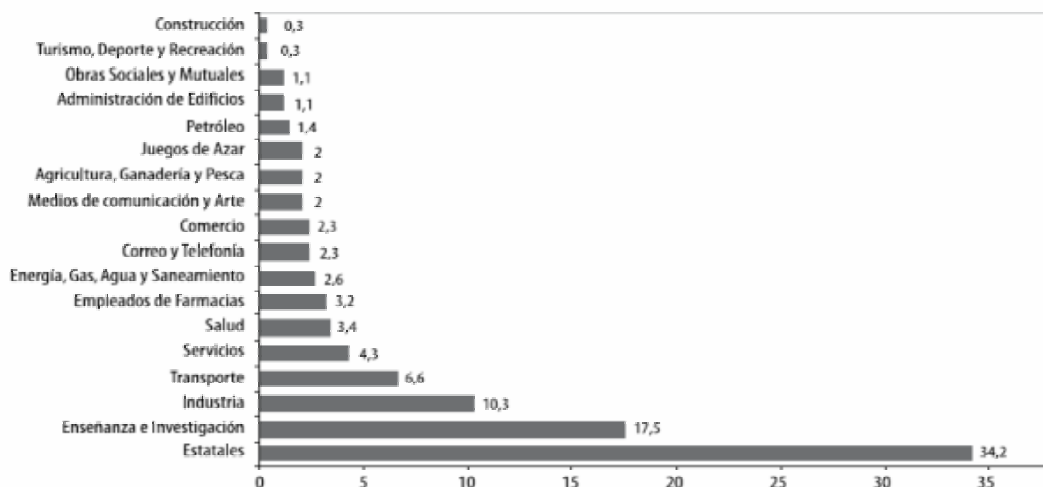
Años	1943-1990 Período paradigmático	1990-2002 Período neoliberal	2003-2009 Período actual
Tipo de centralización	Centralización intermedia	Descentralización	Centralizada
Existencia de pauta imitativa o competitiva	Sí, liderada por UOM	No	Sí, liderada por Camioneros
Ámbito de aplicación de convenios	Por rama	Por empresa	Ambos ámbitos
Acuerdos de centrales sindicales	✓ Pacto social de 1973	✓ Acuerdo Marco 1994	✓ Consejo de Salario Mínimo

Fuente: Elaborado por Trajtemberg, Medwid y Senén (2010).

### 1.3 La cuestión del “resurgimiento sindical” desde la óptica de los investigadores

A modo de cierre, presentamos una serie de datos que refieren al incremento de la actividad sindical a partir del análisis de diversos indicadores. El siguiente gráfico describe la evolución de las inscripciones de nuevos sindicatos en el período de junio 2003 a junio 2008, según actividad (en %).

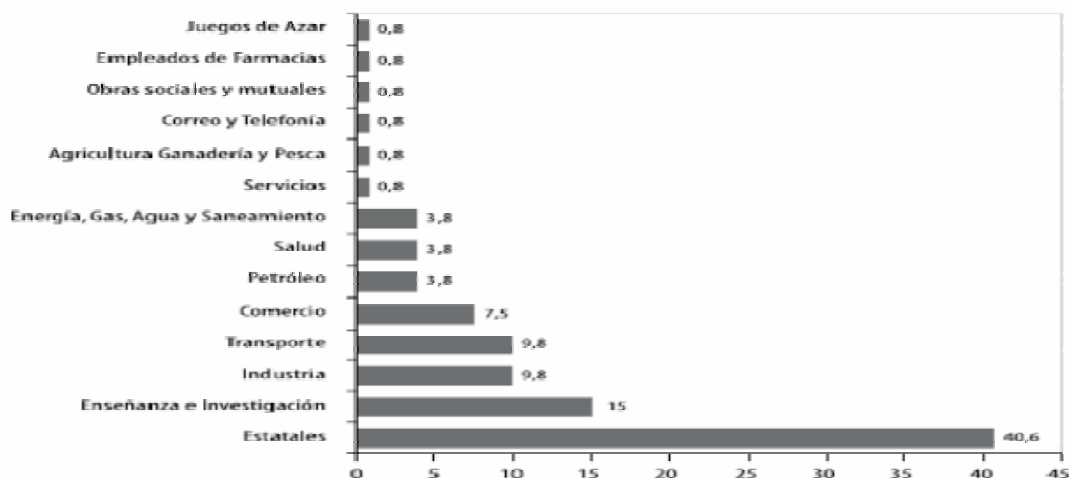




**Fuente:** Elaborado por Palomino (2008), en base a datos aportados por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del MTEySS.

Según Palomino, la distribución de los nuevos sindicatos inscriptos de acuerdo al criterio del grado que se insertan al interior de la organización es: 95,4% de las inscripciones (322 casos), son uniones/asociaciones (primer grado), el 3,4% (12 casos) son federaciones (segundo grado) y el 1,1% (4 casos) son confederaciones (tercer grado). El gráfico a continuación describe las personerías gremiales otorgadas por el MTEySS entre los años 2003–2008, según actividad (en %) <sup>1</sup>

<sup>1</sup> El instrumento de la personería gremial, consiste según la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 en otorgar el monopolio de la representación al sindicato que ostente la mayor cantidad de afiliados. Según el Art. 25: “(...) obtienen la personería gremial todas aquellas asociaciones que en su ámbito territorial y personal de actuación sean las más representativas y en la medida en que cumplan los siguientes requisitos: a) estén inscriptas según lo fija la misma ley y hayan actuado durante un período no menor de seis meses; b) afilien a más del 20% de los trabajadores que intentan representar. Según la ley, se considera como ‘más representativa’ a la asociación que cuenta con el mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intenta representar. En el caso de las confederaciones, se considera como confederación más representativa la que afilie a entidades con personería gremial que cuenten con la mayor cantidad de trabajadores cotizantes” (Palomino; 2008: 151).



**Fuente:** Elaborado por Palomino (2008), en base a datos aportados por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del MTEySS.

#### 1.4 Consideraciones finales. La política laboral a partir de 2003

Resultados a destacar de la implementación de las políticas laborales y sociales del período 2003-2010:

1. *El Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM); los aumentos de suma fija (en el sector público tanto como en el privado) y los incrementos salariales generales en el sector público.* El SMVM cobra el valor de “piso” de los salarios de los trabajadores registrados y un factor de impulso para las remuneraciones de los trabajadores no registrados. El Consejo Nacional, fue convocado luego de once años, espacio de diálogo tripartito y recuperando la función de centralidad del Estado en la determinación de los salarios de los trabajadores argentinos.

2. *Los beneficios sociales y el salario indirecto.* En lo que respecta a lo primero, la Ley de Contrato de Trabajo (no. 20.744), destaca: “a) *Los servicios de comedor de la empresa; b) Los vales de almuerzo; c) Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados por medio de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación, fijando un tope (...)*”. Los objetivos de dicha norma se fortalecen con la sanción de la Ley no. 26.341, del 2007. La misma establece que aquellos empleadores que otorgaban beneficios tales como los vales alimentarios y las canastas de alimentos, deberán transformarlos en prestaciones dinerarias de carácter remunerativo. Esto repercute en el

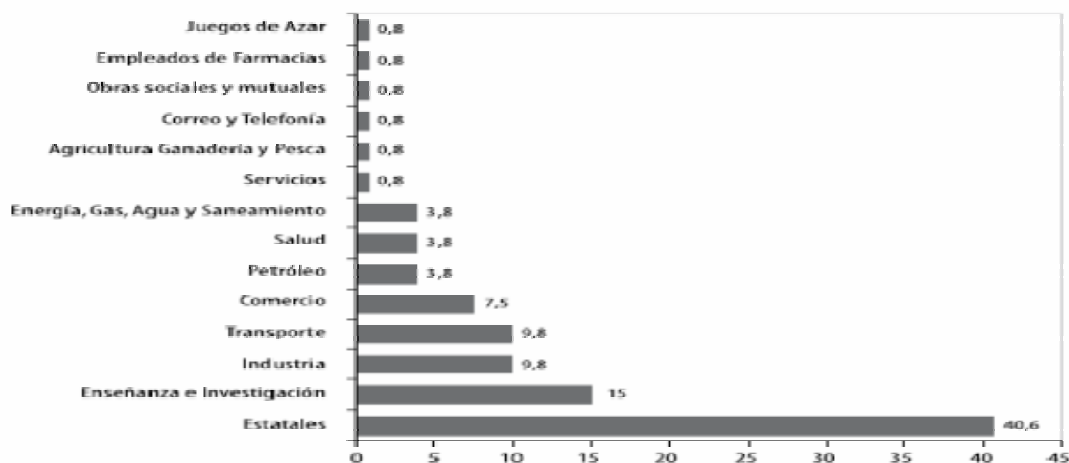


aumento del salario directo del trabajador.

3. *Ley no. 26.248.* Esta norma, la cual modifica el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, establecerá a partir de su nueva formulación: “*en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador (...)*”.

4. *Trabajo no registrado.* Las instituciones que hasta el momento se enfocaron en mayor medida en este problema, han sido el Ministerio de Trabajo, el ANSES y la AFIP, las cuales han tomado como eje prioritario el desarrollo de distintas medidas de política económica para “atacar” dicha situación.

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. El siguiente gráfico, describe el número de convenios y acuerdos celebrados en el marco de la negociación colectiva entre los años 1991 y 2008.



**Fuente:** Elaborado por Trajtemberg, Medwid y Senén (2010) en base a datos de MTEySS- Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales- Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo.

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 empresarial. 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).

## **2. Brasil**

Con la elección del ex-trabajador metalúrgico y dirigente sindical Luiz Inacio “Lula” da Silva en Octubre de 2002 y su posterior investidura como Presidente de Brasil en Enero de 2003, el movimiento sindical, con sus enlaces orgánicas con el Partido de los Trabajadores (PT), tuvo una oportunidad única de reestructurarse y fortalecerse, vía la formulación de nuevas políticas laborales y sindicales para ser implementadas por su aliada partidaria. Sin embargo, después de ocho años bajo el mandato del PT, no hubo una reconfiguración profunda de la estructura sindical corporativista heredada del “Estado Novo” autoritario de Getulio Vargas. Al mismo tiempo, en este periodo sí había mejoras expresivas en la formalización, inspección y rendimientos de trabajo, que ha reflejado en una reducción significativa de la pobreza. Abajo, vamos a intentar analizar por qué a pesar de la coyuntura económica y política favorable durante el gobierno Lula, no se registró una expansión de la representatividad de los sindicatos brasileiros y no se logró democratizar aun más las relaciones de trabajo en el país.

En Brasil, es imposible entender las estrategias sindicales actuales sin tomar en cuenta la experiencia del “Novo Sindicalismo” que surgió a finales de la década de los 1970 en respuesta a la dictadura militar en poder en aquel momento, que negaba a las libertades sindicales, eliminaba la estabilidad en el empleo, y sistemáticamente reducía el poder de compra de los trabajadores (conocido como “arrocho salarial”). Sindicatos como los Metalúrgicos de Sao Bernardo y Bancarios de Sao Paulo, que representaban la vanguardia del Novo Sindicalismo y que formaban la base de la nueva central sindical Central Unica dos Trabalhadores (CUT) creada en 1983, inventaron una nueva practica sindical, basada en altos niveles de movilización de las bases, representación de los



trabajadores en los lugares de trabajo, procesos más activos de negociación colectiva, y rechazo de los principios del sindicalismo corporativo que enmarcaban los sindicatos brasileros desde la aprobación de la Consolidacao das Leis do Trabalho (CLT) en 1943. Este modelo, formulado e implementado por el Estado Novo de Getulio Vargas, busca estimular la sindicalización pero al mismo tiempo controlar la acción sindical, direccionándola a actividades asistencialistas y apolíticas. Los preceptos de unicidad sindical (que prohíbe la formación de sindicatos paralelos en la misma categoría profesional y área geográfica), la financiación publica de los sindicatos via el impuesto sindical, el papel conciliador en los conflictos laborales de la Justicia de Trabajo, el poder del Ejecutivo de reconocer nuevos sindicatos sin que ellos alcancen un nivel real de representatividad entre los trabajadores en su base, y la ausencia de estructuras de representación sindical dentro de los lugares de trabajo, forman los pilares más importantes de este modelo corporativista (Collier y Collier, 2002). No obstante, a pesar de las estrategias más militantes utilizadas por el Novo Sindicalismo y algunas novedades jurídicas introducidas por la Constitución de 1988, la estructura sindical oficial sobrevivió la transición a la democracia en los años 80, sin muchas modificaciones.

La renovación política y programática del sindicalismo brasileiro, representado por el Novo Sindicalismo, en aquella época, luego fue seguida por un periodo de fragmentación, debilitación y despolitización en los años 90, con la implementación de políticas neoliberales por el gobierno de Fernando Henrique Cardoso. La coyuntura económica de este periodo fue marcada por la apertura comercial y financiera (con la meta de atraer más moneda extranjera, necesaria para mantener el sistema de estabilización de la inflación creada en 1994 con el Plano Real), que a su vez, estimulaba procesos de privatización de empresas estatales y restructuración productiva de empresas privadas, causando aumentos significativos en las tasas de desempleo e informalidad. Estas tendencias crecieron con la reforma laboral, implementada por Cardoso durante su segundo gobierno, que incluyó la introducción de los contratos de trabajo por término fijo, el banco de horas, la participación en los lucros y resultados de las empresas (PLR), y el trabajo de tiempo parcial. Al mismo tiempo, una nueva central sindical, denominada Força Sindical (FS), fue creada desde las bases del sindicalismo



tradicional, que rechazaba la militancia de la CUT y su visión del papel del sindicato como actor en la lucha de clases, y que aceptaba las reformas como medidas que ayudaban a estimular un “sindicalismo de resultados”. Así que bajo estas nuevas condiciones y reglas, el sindicalismo brasileiro emergió de los años 90 más fragmentado en sus acciones y estructura, debilitando su poder y legitimidad ante el gobierno, los empresarios y la sociedad en general.

Aprovechando del descontento popular con las tarifas crecientes y la mala calidad de los servicios públicos privatizados, el desempeño flojo de la economía, y la persistencia de altos niveles de desempleo en los primeros años del siglo XXI, y con la ayuda de aliados sociales y sindicales como la CUT, Luiz Inacio Lula da Silva consiguió ser electo como Presidente de Brasil después de cuatro intentos en los comicios de Octubre 2002. Apenas seis meses después de su investidura, el entonces Presidente Lula decidió cumplir con uno de sus compromisos electorales con la CUT, con el establecimiento del Forum Nacional de Trabajo (FNT) en Junio de 2003, bajo el liderazgo del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE). Inspirada en las estructuras consultivas que operaban en el sistema de seguridad social brasileiro, el FNT fue construido para generar consensos tripartitos con respeto a una posible reforma sindical. En Marzo de 2004, después de 36 reuniones consultivas a nivel estadual y nacional, la Comisión de Sistematización del FNT presentó su Informe Final, que después fue traducido al Proyecto de Enmienda Constitucional (PEC) 369, que fue enviado al Congreso Nacional por su aprobación el 2 de Marzo de 2005.

Uno de los cambios más significativas propuesta en el PEC tiene que ver con el fin del monopolio de la representación sindical, abriendo la posibilidad para la existencia de más de un sindicato en la misma base. Además, la financiación de las organizaciones sindicales tendría que ser en base de una contribución asociativa definida en una Asamblea General de socios, juntos con una contribución pagada por todos los trabajadores que beneficiarían de un acuerdo colectivo negociado por el sindicato. En esta manera, la contribución sindical obligatoria a través del impuesto sindical sería eliminada paulatinamente. La propuesta del PEC también contempla la instauración de Representantes de los Trabajadores en los Lugares de Trabajo, que sería obligatorio en



empresas con 30 o más trabajadores directos, y que tendría carácter unitaria, sindical y proporcional. La propuesta del PEC también incluye más garantías contra el despido arbitrario de los dirigentes sindicales, y a favor del derecho de la negociación colectiva para todos los trabajadores tanto del sector privado como del sector público, a nivel federal, estadual y municipal, en concordancia con los preceptos del Convención 98 de la OIT (Forum Nacional do Trabalho, 2004).

Sin embargo, a pesar del consenso formal entre todos los actores que formularon el PEC, discordancias fuertes sobre las propuestas más controvertidas seguían existiendo dentro del grupo de los trabajadores. Por un lado, la CUT sancionó el Informe Final del FNT en su 11ª Plenaria Nacional, pero en el seno de la CUT, había objeciones a las conclusiones del FNT, con el Corriente Sindical Clasista discordando de la eliminación de la base territorial de los sindicatos, argumentando que esta medida provocaría una fragmentación aun más grande del movimiento sindical. Además de esta tendencia dentro de la CUT, las centrales sindicales más favorables a la mantenimiento de la estructura corporativista (particularmente la CGTB, CGT, SDS, and CAT) también tuvieron sus objeciones a la propuesta final del FNT, especialmente con respecto al número de dirigentes con protecciones especiales contra el despido, la representación de los trabajadores en los locales de trabajo, la unicidad sindical, y la nueva reglamentación de la huelga.

Asimismo había otros factores políticos e económicos coyunturales que contribuían para socavar la capacidad de implementación de las propuestas del FNT. En el ámbito económico, el equipo del gobierno Lula (marcada por su fuerte orientación ortodoxa), decidió mantener una política cautelosa, caracterizada por altas tasas de interés y la promoción de grandes superávits primarios, y no veía con buenos ojos una reforma sindical que podría llevar a más conflictos laborales. En el escenario político, después del pobre desempeño del PT en las elecciones locales de 2004, las implicaciones del escándalo de corrupción del mensalão en Mayo de 2005, y la necesidad de garantizar la reelección del Presidente Lula en 2006, la tramitación del PEC 369 fue relegada a segundo plano por los líderes del PT en 2005. De hecho, hasta hoy, la mayoría de las propuestas del FNT permanezca en un estado de semi-abandono, esperando el



nombramiento de sus relatores en la Comisión de Constitución, Justicia, y Ciudadanía en el Senado Federal.

No obstante la derrota de la propuesta de una reformulación de las relaciones de trabajo formulada por el FNT, algunos elementos importantes fueron aprobados individualmente. En particular, el Congreso Nacional sancionó la legalización de las centrales sindicales en 2008, a través del Ley 11648/2008. Esta legislación no solo legalizó una estructura sindical no contemplada por el marco corporativista, pero también estipulaba que las centrales deben cumplir con medidas de representatividad para poder ser reconocidas y recibir una fracción de los recursos recaudados por el impuesto sindical. Esta medida ha reducida la pulverización de las centrales sindicales, provocando la fusión de organizaciones más pequeñas (por ejemplo, a través de la unificación de la CGT, CAT y SDS en 2007 para formar la UGT) para crear entidades más representativas, y también ha permitido que dirigentes de las centrales participen en mesas de negociación colectiva de sus sindicatos base. Otro cambio a la estructura sindical corporativista fue introducida en 2008, vía la Portaria 186 del MTE, que redefinió los procedimientos para las inscripciones de las organizaciones sindicales por parte de aquel Ministerio. Esta norma permite la existencia de más de una entidad sindical a nivel estadual y nacional en la misma categoría profesional, en esta manera manteniendo la unicidad sindical a nivel de la base geográfica más pequeña (usualmente a nivel municipal), pero permitiendo la pluralidad sindical a nivel geográfico más amplio. Esta decisión fue parcialmente laudada por la CUT, debido que ha posibilitado el reconocimiento jurídico de varias de sus federaciones y confederaciones que viene representando trabajadores de determinados sectores económicos en la practica desde los años 80, y también permite la creación de organizaciones paralelas en casos donde la falta de democracia interna ha dejado varias organizaciones sindicales en las manos de dirigentes corruptos (Messias Melo, 2012).

A pesar de la imposibilidad de recrear el sistema de relaciones laborales a favor del movimiento sindical durante el gobierno Lula, los trabajadores individualmente beneficiaron durante los ocho años de su mandato, principalmente debido al pujante crecimiento económico a partir de 2004, la elevación de sus salarios reales a través de la





valorización expresiva del salario mínimo, la implementación de programas sociales para combatir la pobreza, y la formalización de muchos empleos a través de una reestructuración favorable del mercado de trabajo y mayores esfuerzos de fiscalización. Con respecto al crecimiento económico, esto empezó a despegar con la restauración de la confianza de los mercados internacionales en la gestión macroeconómica del país después del primer año de gestión del gobierno Lula y con la fuerte valorización de commodities agroalimentarios y minerales que forman la base de las exportaciones brasileños. Con un aumento en recetas debido a este crecimiento, el gobierno Lula tuvo más margen de maniobra para implementar políticas que estimulaba la demanda interna, así creando un “circulo beneficioso” de crecimiento con reducción de la desigualdad. Por ende, en el quinquenio 2004-2008, el crecimiento del PIB alcanzó 25,9% (en comparación con un crecimiento de solo 10,8% en el quinquenio 1998-2003, durante la plena aplicación de medidas económicas neoliberales) (Quadros, 2010). Este fato, junto con la implementación de programas de redistribución de ingresos como Bolsa Familia, que en 2009 atendió 12,4 millones de familias brasileiras, ayudó a levantar más de 28 millones de personas por encima de la línea de la pobreza durante el periodo 2003-2009 (Fagnani, 2011). Otra política social importante en la reducción de la pobreza fue la valorización del salario mínimo, que registró un crecimiento medio real de 7,6% durante los dos mandatos del Presidente Lula, equivaliendo a una alza real de 53,67% para los años 2002-2010 (Tavares Soares, 2011). Este movimiento del salario mínimo también afectó positivamente a los trabajadores que reciben rendimientos mayores cuyos salarios son determinados por los acuerdos colectivos negociados por sindicatos. Durante el periodo 2004-2009, más de 80% de los ajustes salariales negociados llevaban a aumentos salariales reales por encima de la inflación (Baltar et al, 2010).

Otros cambios importantes en la estructuración del mercado de trabajo brasileiro bajo el gobierno Lula fue la reducción del desempleo y de la informalidad, dos elementos que históricamente contribuyeron a debilitar el movimiento sindical y bloquear su capacidad de conseguir mejoras salariales por sus afiliados y por la clase trabajadora en si. Como podemos ver en la Tabla 1 abajo, el crecimiento económico pujante, combinado con mayores esfuerzos en la inspección de trabajo y combate al trabajo forzoso e infantil por parte del MTE, Justicia del Trabajo, y Ministerio Publico del Trabajo, ayudó a disminuir



tanto el número de desempleados como el número de trabajadores informales (sin registro de trabajo, por cuenta propia y no remunerados).

**Tabla 3: Caracterización de la Población Económicamente Activa (PEA) en Brasil, entre 2004-2008 (en %)**

	2004	2008
Desempleado	8,9	7,1
Empleo formal (con registro)	34,3	39,1
Empleo informal (sin registro)	16,7	15,9
Trabajo domestico con registro	1,8	1,8
Trabajo domestico sin registro	5,2	4,9
Empleador	3,8	4,2
Cuenta propia	20,3	19,0
No remunerado	5,4	4,0
Autoconsumo y Autoconstrucción	3,6	4,0
PEA total	100	100

**Fuente:** Baltar *et al* (2010)

Retrospectivamente, podemos ver que varios hitos para la clase trabajadora brasilera fueron marcados durante los dos mandatos del Presidente Lula, incluyendo reducciones importantes en el desempleo, la informalidad, y la pobreza. No obstante, a pesar de estos avances importantes, el movimiento sindical no logró capitalizar mucho del favorable clima político. Como se analizó anteriormente, una reforma sindical amplia para democratizar las relaciones de trabajo no fue aprobada, y desde una perspectiva cualitativa, la tasa de sindicalización solo subía de 16,7% de la PEA en 1992 a 17,7% en 2009 (Pichler, 2011). Podemos atribuir, por lo menos en parte, estos resultados, a las divisiones internas del sindicalismo brasileiro, la paulatina distanciamiento de los líderes del PT al movimiento sindical como parte de su transformación en un partido “catch-all” (Hunter, 2010), y el legado psicológico e ideológico de la época neoliberal, que minimizaba la necesidad de una respuesta organizativa colectiva a los problemas sociales. Hasta ahora, con el gobierno del PT, la clase trabajadora ha podido progresar económicamente sin un fortalecimiento significativo del poder sindical y sin una reconfiguración del sistema de relaciones laborales. Sin embargo, esta tendencia podría



estar llegando a su límite, debido a la desaceleración del crecimiento registrado en 2012, la dificultad en subir aún más los costos laborales y los encargos fiscales sin protestas por parte de partidos tradicionales en la base de los aliados del gobierno, y el distanciamiento personal entre la actual Presidente Dilma Rousseff y los dirigentes sindicales. Por eso, pensamos que, a pesar de los avances sociales recientes, el gobierno del PT en Brasil continúa siendo un gobierno en disputa, y que los resultados en el futuro dependerán todavía más en la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo.

### **3. Chile**

Chile ha sido presentado en varias oportunidades como un modelo a seguir, por haber logrado consolidar uno de los sistemas políticos más estables e institucionalizados de la región, sabiendo conjugar crecimiento económico con reducción de la pobreza e incluso por considerarlo como precursor de la nueva ola de gobiernos de izquierda en la región. Sin embargo, desde hace tiempo y agudizado por el triunfo de la centroderecha, aparecen desde el plano político, académico y ciudadano, fuertes críticas al proyecto socioeconómico y político de los gobiernos de la Concertación. Resulta de amplio consenso que la “cuestión laboral”, ha sido uno de los grandes temas pendientes de la Concertación. A pesar de los logros en materia de crecimiento e indicadores socioeconómicos, de las políticas sociales orientadas a reducir la pobreza e indigencia, y de la ampliación de la protección social, no han permitido una reducción sustantiva de los niveles de desigualdad de ingresos producidas por el mercado de trabajo.

Varios análisis, han dirigido la atención a las deficiencias de funcionamiento del mercado de trabajo y a la debilidad de las instituciones laborales, que no han permitido trasladar los réditos del crecimiento económico y los aumentos de productividad a los salarios, ni que la generación de empleo haya sido sinónimo de una mejora en la calidad de los mismos, ni que las reformas en materia de derechos individuales y colectivos del trabajo revertieran la fuerte asimetría entre empresarios y trabajadores, ni coadyuvaran al fortalecimiento del movimiento sindical, en sus herramientas para su organización y acción colectiva. Efectivamente, desde la reconstitución democrática, el movimiento sindical chileno ha sufrido un paulatino y progresivo debilitamiento orgánico, perdiendo representatividad, recursos de poder y capacidades de movilización, que lo han relegado



como actor sociopolítico de la esfera política chilena. Las causas, pueden rastrearse en el modelo socioeconómico, en el diseño político institucional, en el papel subsidiario del Estado, en la institucionalidad laboral, como en las propias estrategias seguidas por el movimiento sindical.

Las reformas estructurales de orden económico-productivo de corte neoliberal y de la institucionalidad política realizadas por el régimen autoritario, reconfiguración el rol del Estado y de los actores sociales, como sus posiciones en la esfera política, económica y social. El modelo de desarrollo impuesto y la institucionalidad política heredada fueron resguardados a tras del Plan Laboral (1979-80) y con la Constitución de 1980. El Plan Laboral conjuntamente con el nuevo Código del Trabajo (1988), configuraron la matriz institucional de las relaciones laborales en Chile. El Plan Laboral consagrado dentro de una serie de medidas “modernizadoras” (privatización del sistema previsional, de la salud, etc.), es considerado aún en el presente un pilar del éxito del “modelo chileno” y es síntesis de la reestructuración económica y desarticulación sociopolítica del régimen militar. Al tiempo que persiguió reducir al mínimo las interferencias entre demanda y oferta de trabajo eliminando institutos laborales y derechos sociales de los trabajadores, fue definido estrictamente como un plan sindical con objetivos bien claros: disciplinar a los trabajadores a los requerimientos del mercado, eliminar la politización sindical de la negociación colectiva, desdramatizar el conflicto social y suprimir la huelga como factor de presión contra al empresariado (Piñera, 1990). A la par, le otorgó una gran discrecionalidad al empresariado sobre la fuerza de trabajo, las condiciones laborales y organización de los procesos productivos, reducir costos y aumentar sus ganancias, librándolos de toda corresponsabilidad sobre el sistema de protección y seguridad social, recayendo todos los riesgos del mercado en los trabajadores. Por estas razones, desde la recuperación democrática, todos los intentos de reforma a la institucionalidad laboral, han adquirido una centralidad estratégica y política, jugándose relaciones y términos de intercambios al interior del sistema político y sus espacios de intervención económica, el papel del Estado respecto al mercado, como el papel de los actores sociales en el sistema democrático (Campero, 1997, 2007).



La asunción pragmática del modelo de desarrollo por los gobiernos de la Concertación, estuvo mediada por las restricciones que se imponen desde el sistema de partidos y el efecto candado del sistema electoral binominal, que asegura la sobrerrepresentación del bloque de centroderecha (Alianza por Chile) y así, un fuerte poder veto, impidiendo cualquier cambio sustantivo de la institucionalidad constitucional (Unión Democrática Independiente - UDI) y del modelo socioeconómico pro-mercado (Renovación Nacional - RN), que salvo ciertos correctivos realizados por los gobiernos de la Concertación, no han modificado su sustrato original, sino que han temperado el modelo neoliberal con políticas regulatorias de protección social (Drake, 2003; Feres, 2009 a; Garretón, 2006; Moulián, 2006; Navia, 2006; 2010). La continua situación de empate a nivel del sistema político, ha generado la llamada práctica de los “acuerdos”, de negociaciones entre elites partidarias de ambos bloques Concertación / Alianza, procurando gobernabilidad y continuidad democrática. Esto implicó un progresivo alejamiento de los gobiernos de la Concertación respecto a sus bases sociales y particularmente respecto al movimiento sindical, otorgándole un alto grado de autonomía en sus políticas, no así desde de los partidos, que mantuvieron su influencia sobre la dirigencia y el movimiento sindical (Campero, 2006; Drake, 2003; Frías, 2008; Volker, 2002).

### **3.1 El corrimiento a la izquierda de la Concertación**

La llegada de Ricardo Lagos (2000-06) al gobierno estuvo mediada por factores sociales políticos y económicos. La crisis asiática (1998-99), dejó al descubierto la brecha entre logros económicos y resultados en materia social del modelo de desarrollo. La caída de los indicadores socioeconómicos develaron los déficits en las condiciones laborales y en los derechos de los trabajadores, como la escasa incidencia y debilidad del movimiento sindical, frente la contraparte empresarial. Se desplegaron una serie de políticas con mayor énfasis en lo social, tendientes a garantizar y ampliar la cobertura de ciertas prestaciones sociales.<sup>2</sup> A la par, en materia de relaciones laborales, Lagos emprende la reforma laboral más importante luego de las realizadas por el gobierno de Aylwin. Ésta, no surge como un proceso refundacional de las instituciones laborales ni con el cariz de

---

<sup>2</sup> Entre las medidas desarrolladas se encuentran: la facilitación del acceso a la educación, programas de apoyo integral a los hogares más pobres (Chile Solidario), reformas del sistema de salud (Programa AUGE), el perfeccionamiento del sistema de las AFP, la creación del seguro de cesantía, etc.



los Acuerdo Marco de los 90. La misma parte y se procesa como iniciativa presidencial, con escaso papel del movimiento sindical y de los propios partidos de la Concertación en el Congreso y culmina, sometida al contencioso extrapartidario con los partidos de la oposición - sobre todo con RN - y del empresariado (Campero, 2007; Frías, 2008). En su tratamiento, todos actores, desde el gobierno, los partidos de la Concertación y miembros en el parlamento, asumieron la “institucionalidad laboral”, como un proceso limitado de temas desagregados y puntuales, con el fin facilitar los consensos, frente a la situación de crisis económica (Campero, 2007, Frías, 2008). A pesar, de los avances en materia de derechos individuales y colectivos del trabajo,<sup>3</sup> la orientación de la reforma tendió a consolidar un sistema de “relaciones laborales autónomas”, dejando el desarrollo organizativo de las partes y de las negociaciones sujetas al libre desenvolviendo de los actores (Frías, 2008). En concreto, el tono de la reforma, no modificó la fuerte asimetría entre empresarios y trabajadores, ni supuso más y mejores recursos para la acción sindical, quedando inalterado el “núcleo duro” de restricciones a la libertad sindical, a la negociación colectiva y al del derecho a huelga.

El triunfo de Michelle Bachelet (2006-10), aseguró el cuarto gobierno a la Concertación y el segundo en manos de la dirigencia socialista, con elementos de continuidad con su predecesor en materia de orientación macroeconómica e inserción internacional, con una base programática signada por la promesa de una democracia más participativa y mayor fortalecimiento de las políticas sociales.<sup>4</sup> En materia laboral, se procesaron una serie de innovaciones legales de diverso índole, dirigidas a fortalecer las condiciones relacionadas con actividades específicas de los trabajadores. Entre las más destacables, se encuentran la reforma a la judicatura laboral (aumento del número de los tribunales del trabajo y nuevos procedimientos judiciales), con el objeto de facilitar el acceso de los trabajadores a la justicia y corregir la débil protección de sus derechos laborales, como la aprobación de ley de subcontratación laboral, responsabilizando a las empresas

---

<sup>3</sup> En términos concretos, la Reforma Laboral de 2001, permitió avanzar en temas como: la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales, el incremento de las sanciones e indemnizaciones por despido, cambios en la judicatura laboral, nuevos fueros sindicales, períodos de vigencia de los instrumentos colectivos y procedimientos de negociación colectiva; entre otros

<sup>4</sup> En este punto, logró significativos avances en la construcción e implementación de una red de protección social más amplia, por medio de la creación del Sistema Intersectorial de Protección Social (Chile Solidario y Chile Crece Contigo), de la Reforma Previsional (incorporando un pilar solidario), con el perfeccionando el seguro de cesantía al extender su cobertura, etc.



mandantes del pago de los salarios y las cotizaciones previsionales, como de garantizar las condiciones de salud y seguridad laborales de los trabajadores externos.<sup>5</sup>

La institucionalidad laboral ha cruzado todos los gobiernos de la Concertación como un problema político. Aún bajo el gobierno de Bachelet y con la oportunidad histórica de contar con mayorías parlamentarias, fue el único gobierno que no trató directamente reformas en lo que refiere a la negociación colectiva y al derecho de huelga, mostrando que las reticencias a modificar la legislación no sólo parten desde la oposición, sino desde el propio gobierno (Feres, 2009 a; López, 2009; Tapia, 2009; Ugarte, 2010). En suma, se ha efectivizado un bloqueo político por parte del sistema político ante aquellos instrumentos que servirían al fortalecimiento del movimiento sindical. Las sucesivas gestiones de gobierno de la Concertación, incluyendo los socialistas Ricardo Lagos y Michelle Bachelet, realizaron reformas focalizadas en los derechos individuales optando por las menores regulaciones posibles al mercado de trabajo y de dentro de los límites aceptables de no interferencia al libre desenvolvimiento del mercado.

### **3.2 La evolución del movimiento sindical frente al empresariado**

El movimiento sindical tuvo un rol de primera línea en la oposición del régimen militar y durante la transición democrática. En democracia, reconstituido en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), participó de los Acuerdo Marco (1990-93), concertando en las orientaciones económicas y políticas institucionales que sustentaran la gobernabilidad democrática pos-transicional (Campero, 1997, 2007; Garretón 2001). Desde la propia Concertación y desde la dirigencia democristiana de la CUT, se apostó a una posición moderada del sindicalismo en sus objetivos y sus tácticas implicando desmovilización de reivindicaciones y contención demandas (Drake, 2003; Espinosa, 2007; Feres, 2009 a; Frías 2008; Rivera y Paredes, 2009; Paredes, 2011). Sin embargo, las estrategias de “concertación social” de la dirigencia sindical frente a sus bases no concertacionistas fueron entendidas como pérdidas históricas por asumir la corresponsabilidad de mantener las condiciones necesarias de gobernabilidad democrática, subordinadamente bajo los acuerdos entre el gobierno y los empresarios (Funk, 2002, Haltfield, 2006;

---

<sup>5</sup> Para mejor detalle ver: López, Diego (2009). La agenda laboral del gobierno de Michelle Bachelet: subsidios y promesas. Análisis y propuestas / Friedrich-Ebert-Stiftung. Chile: FES.



Rivera y Paredes, 2009). A los determinantes políticos y socioeconómicos que ayudan al debilitamiento del movimiento sindical, progresivamente surgen una serie de disputas internas que van fragmentando la central sindical, con disidencias y nuevas estrategias frente las acciones del sistema político y el empresariado. Con el cambio de correlación de fuerzas entre las distintas tendencias ideológicas-partidarias dentro de la CUT,<sup>6</sup> se producen varias escisiones, entre ellas, las que resultan en la formación de la Central Autónoma de Trabajadores (CAT, 1996), y luego, en la creación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT, 2003) (Frías, 2008). Impugnaciones electorales, acusaciones de intervención de los distintos partidos de la Concertación y/o de subordinación a los gobiernos o de distanciamiento según coyunturas, condujo a que la CUT, no haya tenido “una estrategia confrontacional ni una estrategia de colaboración, sino más bien una actividad básicamente reactiva al gobierno” (Espinosa, 2007: 439).

En los hechos, al influjo del regreso a la democracia, la tasa de sindicalización logró un valor máximo del 21% de los asalariados del sector privado, para decaer y promediar entre 1990-2010, cerca del 16%. Para igual período la cantidad de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos, no supera en promedio el 6,5% (Dirección de Trabajo). La diferencia entre el nivel de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva, muestra que no todos los sindicatos negocian colectivamente. Efectivamente, según la ENCLA (2008), el 5,1% del total de las empresas encuestadas cuenta con sindicatos activos, el mismo porcentaje de empresas (5,1%), cuenta con un instrumento colectivo vigente, lo cual representa que en 9 de 10 empresas, las remuneraciones y condiciones laborales se pactan individualmente, mediante contratos de adhesión, evidenciando el bajo impacto y cobertura de la negociación colectiva (ENCLA, 2008).

La reformas de baja intensidad a la institucionalidad laboral del Plan Laboral y los bajos costes que han significado al empresariado, lo posiciona prácticamente en una posición hegemónica en las relaciones laborales. A diferencia de la debilidad representativa y orgánica del movimiento sindical, el sector empresarial - sobre todo aquel vinculado con los grandes grupos económicos - se ha constituido en un “poder fáctico”, un sujeto político con fuerte poder de veto dentro del bloque de oposición, cercando los rangos de

---

<sup>6</sup> Hasta entonces la CUT se encontraba dirigida por la Democracia Cristiana y tras las elecciones de 1996, ésta es desplazada por el Partido Comunista y el Partido Socialista.





maniobra de los gobiernos frente cualquier alteración de la institucionalidad política y/o socioeconómica. Alentados por el dinamismo económico y discursivamente desde los distintos gobiernos, se constituyó en sujeto portador del proyecto modernizador y pilar del éxito del modelo económico chileno, adquiriendo fuentes de autoridad más allá de su rol de agente económico, a través de una vasta red informal de influencia política y de plataformas de desarrollo ideológico (centros pro-negocios, universidades, medios de comunicación, etc.), que le otorgan fuerte presencia social y facilitan la transmisión del pensamiento del libre mercado, la competencia y los valores empresariales (Campero, 2003; Espinosa, 2007; Huneeus, 2001; Montero, 1993; Undurraga, 2011).

### **3.3 La “hiper-reglamentación” de las relaciones colectivas del trabajo**

Las reformas y las medidas correctivas realizadas por los gobiernos de la Concertación, no modificaron el sustrato original de la institucionalidad laboral encarnada en el Plan Laboral, sino que actuaron dentro de los límites admitidos por el sistema político y el modelo socioeconómico heredados del régimen pinochetista (Caamaño, 2008; López, 2009; Miño Rojo, 2007; Ugarte, 2010), haciendo que el sistema de relaciones laborales, aún sea considerado como un enclave neoliberal (Espinosa, 2007; Feres, 2007, 2009 a).

El Código de Trabajo y ciertas leyes constitucionales, establecen una ingeniería jurídica de mecanismos, procedimientos y complejas etapas para la creación de sindicatos, para la negociación colectiva y el efectivo ejercicio del derecho a huelga, que complejizan el accionar sindical, a los cuales se agregan, una variedad de formas contractuales, el concepto jurídico laboral de “empresa” en lugar del de empleador, como la práctica del multirut que permite crear una serie de figuras jurídicas bajo la misma firma empresarial.

En la actualidad, no todos los trabajadores tienen el derecho a sindicalizarse, y por ende, a negociar colectivamente. La negociación colectiva, definida jurídicamente asociada a la empresa, permite sólo a los sindicatos de empresa de negociar colectivamente y es el único nivel donde los empleadores están obligados a negociar. Asimismo, se reconoce la doble titularidad a los trabajadores para negociar, facilitando la creación de “grupos negociadores” (coaliciones transitorias de trabajadores), que cohabitan dentro de una



misma empresa, con tantos sindicatos como aquellos que cumplan con los *quorums* necesarios para su constitución (mínimo 8 trabajadores), sin reconocerles ni a los grupos negociadores o sindicatos, la exclusividad de representación de los trabajadores, ni primar aquel más representativo para entablar las negociaciones con el empleador. Esto no sólo facilita la fragmentación sindical, sino también la competencia entre las diversas propuestas de “contratos” o “convenios” presentados ante el empleador, teniendo éste, la última palabra o la posibilidad, sin previa consulta, de extender los beneficios de un contrato colectivo al resto de los trabajadores con el fin de eliminar la aparición de nuevos proyectos y evitar más negociaciones (Caamaño, 2008a, 2008b; Feres *et al.* 2009; Feres e Infante, 2007; López, 2009; Rojas, 2007, 2009; Tapia, 2009; Ugarte, 2010). Conjuntamente a esta legitimación del divisionismo entre los trabajadores, la huelga como herramienta reivindicativa salarial, de malas condiciones laborales, etc., se encuentra sujeta al proceso de negociación colectiva, por lo cual fuera de este plazo y sin cumplir con los procedimientos establecidos (p.e: el número de votos requeridos para su inicio), será considerada ilegal, una falta “disciplinaria” con efectos contractuales e incluso tipificable de delito (Rojas, 2007). También, la normativa laboral contempla conceptos jurídicos que resguardan los derechos de propiedad, incentivan la flexibilización organizacional y externalización de la producción. En tal sentido, el “concepto de empresa” en lugar de “empleador”, conjuntamente con la modalidad del “multirut” y la extendida subcontratación, han permitido al empresariado fragmentar y atomizar la sindicalización subdividiendo artificialmente en un sinnúmero de razones sociales las unidades económicas de sus empresas, haciendo que aquellas que pagan las remuneraciones no sean las mismas que concentran los resultados de los negocios, reduciendo la incidencia de la negociación colectiva sobre las utilidades de las empresas y minimizando los beneficios de los trabajadores (Caamaño, 2007; Fundación Sol, 2011; López, 2009, Silva, 2010). Esta situación a nivel de las relaciones colectivas, se ve acrecentada por la posibilidad y las potestades empresariales de optar por un abanico de modalidades contractuales (plazo fijo, por obra o faena, por honorarios, de aprendizaje, etc.), que reducen las ya escasas barreras al despido o que brindan al empleador en la contratación, un instrumento de disciplinamiento, precarización e individualización, al poder optar por tipos de contratos que excluyan a los trabajadores del derecho a



sindicalizarse y a la negociación colectiva. Concretamente, la actual institucionalidad laboral en Chile, le otorga amplias prerrogativas al empresariado sobre la disposición de la fuerza de trabajo, permitiéndole establecer relaciones contractuales pluri-individuales entre los trabajadores, facilitando la atomización, fragmentación y segmentación de la acción sindical. Sin embargo, desde ciertas posiciones políticas y académicas, aún se insiste sobre la falta de flexibilidad laboral manteniendo sus críticas a todas las reformas o medidas laborales (p.e: la ley de subcontratación), que impliquen mayores rigideces, un aumento en el costo de contratación de mano de obra e inhiban el emprendimiento intensivo en trabajo (Rojas, 2007:48).

### **3.4 A modo de cierre**

Esta breve descripción quiso mostrar que la debilidad orgánica, de representatividad de los trabajadores y la escasa legitimación del movimiento sindical chileno como actor sociopolítico, responde a una multicausalidad de factores, que parte desde un sistema político y un Estado, que hacen abstracción deliberada del conflicto social surgido de las relaciones del trabajo, ejerciendo una fuerte tutela sobre la acción colectiva, con gran desconfianza de los mecanismos de autotutela y autorregulación sindicales; donde la huelga es concebida directa y discursivamente, como un comportamiento perjudicial a libre empresa, atenta contra la propiedad privada y contra la estabilidad democrática.

Las escasas modificaciones normativas a la negociación colectiva, al derecho a huelga y la poca atención a las demandas sindicales, resultan en claros bloqueos políticos al no ampliar o facilitar, aquellos instrumentos y ámbitos de competencia que permitirían el fortalecimiento del movimiento sindical. La fragmentación sindical y el divisionismo en varias centrales sindicales, no sólo favoreció a la posición empresarial, sino a los propios gobiernos de la Concertación, otorgándoles una amplia autonomía en la sostenibilidad del modelo socioeconómico. Frente a los hechos del pasado y las futuras instancias electorales, no cabe duda que la cuestión laboral será nuevamente un tema de campañas y programas electorales. Resta saber si un nuevo triunfo de la Concertación, obtendrá los suficientes consensos para lograr una reforma que resulte significativa para los trabajadores y el movimiento sindical.



#### 4. Uruguay

La instalación del gobierno encabezado por Tabaré Vázquez el 1º de marzo de 2005, seguido por el de José Mujica a partir del 2010, han colocado 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. 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 Frente Amplio (FA)<sup>7</sup> 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<sup>8</sup>, situación que se ve frecuentemente retratada en los análisis políticos y académicos, toda vez que se hace referencia a las dos “patas” o “frentes” (político y social) de la izquierda.

Para abordar los cambios en la política laboral, así como el nuevo papel del sindicalismo, se propone una breve cronología del sistema de relaciones de trabajo en el Uruguay. Asimismo, se prestará especial atención al modelo liberal y desregulador predominante en las relaciones laborales (1992-2004) y la fuerte oposición del movimiento sindical. Seguidamente, se analizará el establecimiento de un modelo -opuesto- regulador y participativo en el mundo del trabajo, y a la integración del sindicalismo al nuevo sistema. Por último, analiza los impactos del nuevo modelo de relaciones laborales sobre el sujeto sindical. Finalmente se realizan algunas conclusiones.

##### **4.1 Uruguay y la conformación de la negociación colectiva. Principales momentos de su desarrollo**

1. Fundacional (1942-1968). Aprobación de la Ley 10.449 (12.11.1943) sobre régimen tripartito de fijación de salarios. En 1944 se da comienzo a la aplicación de la Ley

<sup>7</sup> Inicialmente el FA fue una coalición electoral basada en un acuerdo programático entre los dos viejos partidos marxistas (el Partido Comunista y el Partido Socialista), la democracia cristiana, algunas fracciones escindidas de los partidos tradicionales (Nacional y Colorado), y otros grupos de izquierda

<sup>8</sup> En 1966 se concretó la unificación de las diversas corrientes del sindicalismo al crearse la Convención Nacional de Trabajadores (CNT). Tras la ilegalización los sindicatos se reorganizaron en el marco del Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT). A la salida de la dictadura, en el año 1984, el PIT resolvió cambiar su denominación a PIT-CNT



- de Consejos de Salarios.<sup>9</sup> 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. Centralización autoritaria en el periodo 1968-1973 (congelación de precios y de salarios, suspensión de la aplicación de la Ley 10.449) y posterior desaparición de la negociación colectiva y prohibición de la actividad sindical en el periodo dictatorial (1973-1984).
  3. Restauración del tripartismo. (1985-89) Triunfa el Partido Colorado en las elecciones (Noviembre 1984). Se restablece la vigencia de la ley 10.449 (Marzo 1985), que establece la convocatoria de los Consejos de Salarios. Se constituye el Cosusal (Consejo Superior de Salarios). La regulación de la política salarial se realiza a partir de la creación de 48 grupos, que cubría únicamente la actividad privada.
  4. Desregulación, flexibilización laboral y casi desaparición de la negociación colectiva (1992-2004) 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 calidad de empleo (Ermida, 2000).
  5. Nuevo modelo regulador y participativo en el mundo del trabajo (2005-2010).

La nueva orientación de la política pública laboral, se condensa 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, lo que constituyen un fuerte cambio de rumbo.

#### **4.2 Los sindicatos y el modelo liberal y desregulador (1992-2004)**

##### **Las reformas de los años '90**

Desde 1991, en que el gobierno suspendió la convocatoria a los Consejos de Salarios, los sindicatos perdieron el ámbito institucional en el que se negociaban los salarios. Esta decisión apuntaba a la desregulación del mercado de trabajo; la adaptabilidad del fuerza de trabajo vía flexibilidad laboral (BM, 1995). El Poder Ejecutivo se limitó a establecer,

---

<sup>9</sup> Los Consejos de Salarios fueron establecidos por ley de 1943 como una instancia obligatoria de negociación salarial tripartita entre empresarios y trabajadores con la mediación del estado. Se suspendieron en 1968 en el marco de una política de congelación de precios y salarios. Se restablecieron en 1985 por el primer gobierno democrático posdictadura pero fueron nuevamente suspendidos en 1991 en el marco de la desregulación del mercado laboral. La ley nunca fue derogada.



vía decreto, el salario mínimo nacional, el salario mínimo del sector doméstico así como el del sector rural, solo siguió participando en sectores estratégicos que debían ser resguardados, ya sea por su impacto en la economía o en la sociedad.<sup>10</sup> En síntesis, este período se caracterizó, a excepción de los sectores ya señalados, por la descentralización y el carácter bilateral de la negociación colectiva; cuando ésta existía, se producía a nivel de empresa y no por rama de actividad.<sup>11</sup>

Así fue que en estos años, el sindicalismo se redujo cuantitativamente, con una brutal caída de la tasa de sindicalización que pasó del 35% en 1987 al 15% en el año 2000. Este descenso fue especialmente grave en el sector privado de la economía donde cayó del 28% al 8% en el mismo período. Como resultado se observó una sobre-representación de los funcionarios públicos, que pasaron de ser el 49 % de los afiliados en 1987 a ser el 69% en 2003. En resumen, la política de relaciones laborales del período 1992-2004 puede caracterizarse en base a los conceptos de *desregulación* y *flexibilización laboral*, en un contexto de fuerte predominio de las concepciones liberales, fomentadas por los organismos financieros internacionales, que propugnaban la reducción del Estado y el consecuente traspaso de atribuciones al mercado.

#### **4.3 Primer gobierno del FA: los cambios en las relaciones laborales (2005-2010)**

##### **El perfil del modelo regulador y participativo de relaciones laborales**

La nueva orientación de la política pública laboral, se condensa 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

---

<sup>10</sup> La intervención pública se mantuvo en las áreas de salud, el transporte y construcción, en tanto en sectores tales como la banca se continuó negociando según la importancia del sector y la fuerza de la organización sindical

<sup>11</sup> El convenio colectivo del sector metalúrgico (2003) constituye una excepción importante



Consejos de Salarios, en base a la ley N° 10.449 que 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.
- Se creó un Consejo Bipartito de diálogo y negociación con los funcionarios públicos.<sup>12</sup>
- Se instalaron los Consejos de Salarios en los 20 grupos de actividad definidos por el Consejo Superior.<sup>13</sup> Asimismo, el gobierno impulsó un nuevo ámbito de discusión entre empresarios y trabajadores denominado "Compromiso Nacional para el Empleo, los Ingresos y las Responsabilidades".<sup>14</sup>

En este marco, la negociación colectiva, 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 partir de la ronda de Consejos de Salarios de 2008, se creó el grupo de actividad que abarca al servicio doméstico.

Las principales iniciativas gubernamentales han contado con la simpatía del movimiento sindical<sup>15</sup> en tanto, los empresarios, se han distanciado y en ciertos casos han formulado fuertes cuestionamientos públicos.<sup>16</sup> No obstante esto, los Consejos de Salarios se instalaron en mayo de 2005. Asimismo se realizó una convocatoria al Compromiso Nacional por el Empleo, los Ingresos y las Responsabilidades. Por lo tanto, se puede considerar que existió una reinstauración del tripartismo clásico, aunque parece más adecuado denominarlo como tripartismo ampliado.

<sup>12</sup> Por vía de los decretos N° 104/005 y 113/005

<sup>13</sup> El presidente de la República en acuerdo con el Ministro de Trabajo en los decretos : ( N° 105/005 del 07.03.05).

<sup>14</sup> 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

<sup>15</sup> Después de las elecciones nacionales (03.11.2004) el movimiento sindical , 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 8º Congreso del Pit-Cnt

<sup>16</sup> Las cámaras empresariales (15.12.2005) antes de la aprobación de la Ley de Fuero Sindical, afirman que: "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"



#### 4.4 Principales Leyes Aprobadas

En el primer y segundo año de gobierno del Frente Amplio se dio una fuerte producción legislativa (35 leyes) 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. También por decreto el Poder Ejecutivo habilitó al Ministerio del Interior, al desalojo de los lugares de trabajo ocupados por los trabajadores, 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 Tercerizaciones<sup>17</sup>, 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. . En el mes de Octubre de 2008 se creó por ley el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)<sup>18</sup>, como persona de derecho público no estatal y de conformación tripartita. Luego, en diciembre se aprobó la ley de 8 horas para los trabajadores rurales, la regulación del ciclo semanal de trabajo y los días de descanso.

Ya en 2009, en Enero entró en vigencia la ley que regula las licencias especiales, por estudio de los trabajadores. 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 crisis. En Agosto se aprobó la ley de acoso sexual laboral.

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. Las últimas dos leyes aprobadas en esta legislatura fueron la que establece el

---

<sup>17</sup> Leyes 18.098, 18.099 y 18.215 Años 2006 y 2007

<sup>18</sup> Ley 18.046 Octubre 2008





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 el próximo apartado.

#### **4.5 Las leyes de negociación colectiva**

Casi finalizando la legislatura pasada, el Parlamento aprobó la Ley de Negociación Colectiva para el sector privado y para el público, consolidando los cambios implementados por el Frente Amplio. La ley del *Sector Privado (Ley 18.566)* introduce como principal novedad el fin del monopolio del Poder Ejecutivo en la facultad de convocar a los *Consejos de Salarios*, con esta normativa la convocatoria puede ser solicitada por cualquiera de las tres partes del sistema.

*La negociación colectiva para el sector público (Ley 18.508) es una de las novedades que se produjeron en la administración del FA. Esta ley consolida esta innovación. Si bien existía negociación colectiva en este sector en los años precedentes, no se instrumentaba de acuerdo a una estructura formal de negociación, como la prevista por la nueva normativa.* La ley otorga al MTSS la responsabilidad de velar por la aplicación de la norma.

Las decisiones gubernamentales del FA fueron coincidentes con propuestas elaboradas por la OIT. En resumen, se caracterizan por: convocar y fomentar la negociación colectiva con la novedad del sector público, el rural y el servicio doméstico (tripartismo ampliado); el modelo tripartito de negociación ha exigido la presencia de sujetos colectivos fuertes, independientes y representativos, con un papel central del MTSS. Lo señalado supuso un quiebre con la orientación ideológica predominante en el período 1992-2004.

#### **4.6 El impacto de los cambios en el sindicalismo**

##### **La negociación colectiva en las rondas de los consejos de salarios.**

Respecto a las rondas de Consejos de Salarios (CCSS) 2005 y 2006, en base a los datos del 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". 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.*

#### **4.7 Conclusiones**

En la década del '90, sindicalismo y FA se erigieron como opositores a las políticas de liberalización de la economía y en particular en contra de la *desregulación y flexibilización laboral*.

Con la llegada del FA al gobierno y la realización de importantes cambios en la regulación de las relaciones laborales: con mayor protección legal a la actividad sindical, y con la reinstalación de la negociación colectiva; aumentaron los incentivos de la afiliación sindical, el PIT-CNT sufrió un procesos de revitalización, aumentando cuantitativamente su afiliados, así como el número de organizaciones sindicales.

Finalmente, la realización de pactos tripartitos, clásicos de los modelos neocorporativos (concertación), no está sólidamente construida a pesar de que existieron altos niveles de acuerdos por consenso en las rondas de consejos de salarios en el período 2005-2010. En este marco, el sindicalismo realiza un balance de la relación entre medidas de lucha y resultados económicos en términos de salarios y empleo, así como entre estas y los resultados políticos en términos de cambios en las relaciones de poder. De la evaluación de estos resultados dependerá en mucho el tipo de acción colectiva a desarrollar en el futuro.

#### **5. Breve síntesis**

Desde el "giro a la izquierda" que ha tenido gran parte de la región, una amplia literatura politológica se avocó en varios intentos a realizar distinciones entre los gobiernos de izquierda, apelando a distintas calificaciones, denominaciones o



agrupaciones de casos, saldándose con cierto consenso entre experiencias de orientación nacional-popular y otras, de corte social democrático. En las del primer tipo, se ubica a Argentina, mientras que a Brasil, Chile y Uruguay, dentro del segundo orden. En tal sentido y en términos amplios, de los gobiernos de izquierda se espera una mayor acción del Estado en la economía orientada a una mejor redistribución de la riqueza, al fortalecimiento de los mecanismos de protección y seguridad social intentando reducir las desigualdades, tanto mediante la implementación de políticas sociales, como de acciones sobre el mercado de trabajo en favor de los trabajadores. Asimismo, entablar y mantener relaciones cooperativas con gobiernos de izquierda como estrategia política, ha sido considerada uno de los mayores recursos de poder que cuentan los sindicatos para incidir en el proceso de políticas y defender los intereses de los trabajadores en el sistema político. Particularmente, los vínculos partidarios-sindicales han sido el plus configurativo de los regímenes socialdemócratas.

Analizando los cuatro casos de estudio durante los gobiernos de izquierda, se observan ciertas discordancias y ciertas similitudes. Estas diferenciaciones parten tanto desde las restricciones estructurales, la producción de políticas y sus resultados, bajo la vista de las instituciones como de la acción política. Más que otorgar una preferencia de un enfoque (instituciones) sobre otro (actores), se observa que la acción de los actores en su interacción con el marco estructural, es lo que determina la capacidad de reforma. La acción decidida de los gobiernos en Argentina y Uruguay, de regulaciones sobre el mercado de trabajo, a través de la negociación colectiva tripartita y la extensión de derechos sociolaborales, marcan diferencias con Brasil y claramente con Chile. Dichas acciones han revitalizado y reforzado al movimiento sindical mediante arreglos y prácticas neocorporativas de intercambio político, que le reotorgan: a) estatus de actor sociopolítico, atributos y recursos de poder, de representación y representatividad; b) bienes materiales y simbólicos, c) con la extensión de derechos laborales individuales y colectivos; d) consolidando su organización al fortalecer viejos y atraer nuevos sindicatos. Por tanto, si se considera en materia de relaciones laborales la orientación política-ideológica de los gobiernos, se asemejan más, Argentina de corte nacional-popular y Uruguay, que éste último con Brasil y Chile, sus pares socialdemocráticos. En tal sentido, pierde fuerza explicativa el tinte ideológico de los gobiernos para entender



los cambios y continuidades en las relaciones laborales, como la mayor o menor acción política del movimiento sindical en cada país. Una pista válida, pero no suficiente, es que tanto en Argentina y Uruguay, los partidos de gobierno, han contado con mayorías parlamentarias. Asimismo, implica rastrear en los legados de las reformas de décadas pasadas, en las capacidades y márgenes acción que cuentan los gobiernos, sea a nivel de instituciones políticas y puntos de veto, de competencia partidaria, de la conformación de gobierno mayoritario o por la necesidad de conformar coaliciones de gobierno y/o legislativas (formales o informales), como por el carácter principal de la oposición (fragmentada o unida, liberal, conservadora, etc.). Conlleva también, a un análisis hacia los actores, del papel del marco legal-normativo y sus delimitaciones hacia la acción del movimiento sindical, como a su propia organicidad en cuanto a su fragmentación o su unicidad, en su posición de actor frente al empresariado nacional, como a sus enlaces y capacidades de coalición con otros movimientos sociales.

### **Bibliografía de Referencia:**

- Almeida, G. (2007). “O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho, e a reforma sindical”, *Revista Katalysis*, 10 (1), pp. 54-63.
- Baltar P.E. *et al.* (2010). “Trabalho no governo Lula: Uma reflexao sobre a recente experiencia brasileira”, *Global Labor University Working Paper*, Mayo (9).
- Banco Mundial (1995) “El mundo del trabajo en una economía integrada”. Informe del Banco Mundial.
- Caamaño Rojo, E. (2008a). “La negociación colectiva en el derecho del trabajo chileno. Un análisis en ambiente comparado y según estándares de la OIT”. Valparaíso, Disponible en:  
[http://www.iej.cl/archivos\\_descargas/INFORME\\_FINAL\\_OIT\\_NEGOCIACION\\_COLECTIVA.pdf](http://www.iej.cl/archivos_descargas/INFORME_FINAL_OIT_NEGOCIACION_COLECTIVA.pdf)
- Caamaño Rojo, E. (2008b). “El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva”. *Revista de Derecho*. XXX. Valparaíso, Chile, 1er Semestre de 2008, pp. 265 – 291.



- Caamaño Rojo, E. (2007). “La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios”. *Revista Ius et Praxis*, Año 13, N° 2, pp. 157-194.
- Campero, G. (2003). “La relación entre el Gobierno y los grupos de presión: El proceso de la acción de bloques a la acción segmentada”. *Revista de Ciencia Política*. Vol. XXIII, pp. 159-176.
- Cetano, G. (1992). “Partidos, Estado y Cámaras empresariales en el Uruguay Contemporáneo”, en FESUR, *Organizaciones empresariales y políticas públicas*, Ediciones Trilce, Montevideo.
- Collier, R.B.; Collier, D. (2002). *Shaping the Political Arena*, Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press.
- CUT (2005). *XI Plenária Nacional da CUT*, São Paulo: Central Única dos Trabalhadores.
- 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](http://www.clacso.org.ar/biblioteca).
- Dirección del Trabajo. Compendio de Series Estadísticas. Gobierno de Chile. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22777.html>
- Doglio, N.; Senatore, L. y Yaffé, J. (2004). “La izquierda política y los sindicatos: 1971-2004”, en Jorge Lanzaro (Coord.), *La izquierda entre la oposición y el gobierno*, Instituto de Ciencia Política, Montevideo, Ed. Banda Oriental.
- Drake, P W. (2003). “El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación”. *Revista de Ciencia Política*, 23 (2), pp. 148-158.
- ENCLA (2008). Sexta Encuesta Laboral (Encla). Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-95958.html>
- Espinosa, M. (2007). “La representatividad de los actores sociales: las formas de representación de los trabajadores. El caso de Chile”, en Ensignia Jaime (ed.). *Chile en la Globalización. Relaciones Laborales, Tratados de Libre Comercio y Cláusulas Sociales*. Chile: FES.



- Fagnani, E. (2011). *Seguridade social: A experiencia brasileira e o debate internacional*, Sao Paulo: Friedrich Ebert Stiftung.
- Feres, M. E. e Infante, R. (2007). “La Negociación Colectiva del Futuro”. *Colección IDEAS*, Fundación Chile 21, Septiembre de 2007.
- Feres, M. E. (2007). “El trabajo y las relaciones laborales en los programas de la Concertación”, en Ensignia, Jaime (ed.). *Chile en la Globalización. Relaciones Laborales, Tratados de Libre Comercio y Cláusulas Sociales*. Chile: FES.
- Feres, M. E. (2009 a). “Progresismo y movimiento sindical en Chile”, en Quiroga, Yesko y Ensignia, Jaime (eds.). *Chile en la Concertación (1990-2010). Una mirada crítica, balance y perspectivas*. TOMO I. Chile: FES.
- Feres, M. E. (2009 b). “Un proyecto de reforma legal sobre la negociación colectiva”, en Documento de la Dirección de Trabajo. *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un Derecho Imprescindible*. Chile: Dirección de Trabajo.
- Feres, M. E., Henriquez, H., Durán, G. y López, D. (2009). *Eficacia del Derecho del Trabajo: cambios en la legislación laboral e impactos en las remuneraciones del sector privado (1993-2005)*. Chile: Dirección del Trabajo, Universidad Central, OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Fórum Nacional do Trabalho (2005). *Reforma sindical: Proposta de Emenda a Constituicao – PEC 365/05 e Anteprojeto de Lei*. Brasília: Fórum Nacional do Trabalho
- Frank, V. K. (2002). “The Labor movement in democratic Chile, 1990-2000”. Working Paper N° 298 – June 2002. Kellogg Institute.
- Frank, V. K. (1994). “Acuerdos y conflictos: ¿signos contradictorios de las nuevas relaciones laborales en la transición a la democracia? *Estudios Sociológicos*, Núm. 36, septiembre-diciembre.
- 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.
- Frías, P. (2008). *Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*. Santiago: CLACSO; OIT; Universidad Central.
- Fundación Sol (2011). “Por una reforma laboral verdadera”. Documento de trabajo. Mayo 2011. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2011/05/Por-una-Reforma-Laboral-verdadera.pdf>
- Garretón, M. A. (2006). “La izquierda chilena contemporánea”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Enero-abril, año/Vol. XLVII, N° 196, pp. 85-92.



- 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](http://www.fes.ar/publicaciones).
- Huneus, C. (2001). “El comportamiento político de los empresarios en Chile”. Revista *Perspectivas*, Vol. 4, N° 2, pp.315-337.
- Instituto Cuesta Duarte (2009). Revista Trabajo y Utopía N° 93, Octubre de 2009.
- Instituto de Economía (2010). “Informe de Coyuntura 2009-2010”. Área de Coyuntura – Facultad de Ciencias Económicas y de Administración – UdelaR.
- Horn, H. (2005). “A difícil busca de um consenso para a mudança nas Conferências Estaduais do Trabalho”, *Democracia e Mundo do Trabalho*, 1 (1).
- Hunter, W. (2010). *The Transformation of the Workers’ Party in Brazil, 1989-2009*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Krein, J.D.; Dos Santos, A.L. (2012). “La formalización del trabajo en Brasil”, *Nueva Sociedad*, Mayo-Junio (239).
- Lanzaro, J.L. (1991): “El sindicalismo en la fase postkeynesiana”. *Cuadernos del CLAEH*, No. 58/59, Montevideo.
- López, D. (2009). La agenda laboral del gobierno de Michelle Bachelet: subsidios y promesas. *Análisis y propuestas* / Friedrich-Ebert-Stiftung. Chile: FES.
- Mazzuchi, G. (2009) *Las relaciones laborales en el Uruguay 2005-2008*, Universidad ORT.
- Méndez, G., Senatore L., Traversa, F.(2009). “La política laboral de un proyecto socialdemócrata periférico: los cambios institucionales en Uruguay 2005-2009”. *Serie Cuestiones de Agenda*, Fundación Friedrich Ebert (Fesur) y el Instituto de Ciencia Política de la Facultad de Ciencias Sociales.
- Messias Melo, M. (2012). “Pontos para uma agenda das relações de trabalho no Brasil”, en Pinheiro, R.; Portela, S.; Melleiro, W. (eds), *Relações de trabalho: Cenários e desafios*, Sao Paulo: Friedrich Ebert Stiftung.
- 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.



- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social de la Republica Argentina (2004-2011). Serie “Trabajo, ocupación y empleo” Elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales – DERT. Buenos Aires.
- Moulián, T. (2006). “El gobierno de Michelle Bachelet: las perspectivas de cambio”, *Revista del Observatorio Social de América Latina*. Año VII. N° 19 (enero-abril 2006). Buenos Aires: CLACSO.
- Montero, C. (1993). “El actor empresarial en transición”. *Colección de Estudios CIEPLAN*. N° 37, junio de 1993, pp. 37-68.
- Navia, P. (2006). “La matriz neoliberal en Chile”. *Revista Capital*, N° 192, noviembre 2, 2006.
- Navia, P. (2010). “La exitosa izquierda chilena: neoliberal y socialista” en Castañeda, Jorge G. y Morales, Marco A. *Lo que queda de la izquierda: relatos de las izquierdas Latinoamericanas*. Taurus: México.
- Notaro, J. (2010). “Los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque macrosocial desde el cono sur de América Latina” Instituto de Economía, *Serie Documentos de Trabajo*, DT 4/10, Octubre de 2010.
- 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](http://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”. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 17, no. 13, Montevideo.
- Paredes, J. P. (2011). “Ciudadanía, Participación y Democracia Deuda y Déficit en los 20 años de "Democracia" en Chile”. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, Vol. 10, N° 28, 2011, pp.473-499
- Perrazo, I. (2012). “El mercado laboral uruguayo en la última década”, Instituto de Economía, *Serie Documentos de Trabajo*, DT 1/12





- Pichler, W.A. (2011). “Tendencias da sindicalizacao no Brasil: 1992-2009”, *Indicadores Economicos*, 38 (3).
- 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.
- Quadros, W. (2010). “Melhorias sociais no periodo 2004-2008”, *IE UNICAMP Textos para discussao*, Mayo (176).
- Rivera, P. y Paredes, J. P. (2009). “Por una democracia incluyente y participativa”, en Bascuñan et al. (eds.) *Más acá de los sueños, más allá de lo posible. La Concertación en Chile*. Lom: Chile.
- Rojas, P. R. (2007). “Desarrollo Económico en Chile: Desafíos hacia el Bicentenario” en Jelvez, Mauricio (ed.) *Perspectivas económicas para el Chile del bicentenario: desafíos y oportunidades*. Santiago: CED/PNUD.
- Rojas Miño, I. (2010). “La externalización laboral y la cesión ilegal de trabajadores en el sistema jurídico chileno”. *Revista Ius et Praxis*, Año 16, Nº 1, pp. 171-196.
- Rojas Miño, I. (2007). “Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral”. *Revista Ius et Praxis*, Año 13, Nº 2, pp. 195-221.
- Silva, P. (2010). “Política Laboral y Protección Social”, *Barómetro de Política y Equidad. Una nueva forma de gobernar*. Chile: Fundación Equitas - FES.
- Tapia, F. (2009). “El reconocimiento Constitucional de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva”, en Quiroga, Yesko y Ensignia, Jaime (eds.). *Chile en la Concertación (1990-2010)*. Una mirada crítica, balance y perspectivas. TOMO I. Chile: FES.
- Undurraga, T. (2011). “Rearticulación de grupos económicos y renovación ideológica del empresariado en Chile 1980-2010: Antecedentes, preguntas e hipótesis para un estudio de redes”. Serie Working Papers ICSO-UDP.
- Ugarte, J. L. (2010). “El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores”, en *Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2010*. Centro de Derechos Humanos. Santiago: Universidad Diego Portales
- Valenzuela, S. (1983): “Movimientos obreros y sistema político: un análisis conceptual y tipológico”, *Revista de Desarrollo Económico*, Nº 91.