

Revista de Ciencias Sociales (Vol. 24 no. 29 dic 2011)	Título
Filardo, Verónica - Compilador/a o Editor/a; Quiñones, Mariela - Autor/a; Dufresne, Anne - Autor/a; Maggi-Germain, Nicole - Autor/a; Senen González, Cecilia - Autor/a; Borroni, Carla - Autor/a; Supervielle, Marcos - Autor/a; Notaro, Jorge - Autor/a; Mascheroni, Paola - Autor/a; Pucci, Francisco - Autor/a; Nión Celio, Soledad - Autor/a; Ciapessoni, Fiorella - Autor/a; Musto, Clara - Autor/a; Trajtenberg, Nicolás - Autor/a; Rossi, Virginia - Autor/a;	Autor(es)
Montevideo	Lugar
Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar	Editorial/Editor
2011	Fecha
	Colección
Sindicatos; Trabajadores rurales; Negociación colectiva; Relaciones laborales; Sociología;	Temas
Revista	Tipo de documento
* http://biblioteca.clacso.edu.ar/Uruguay/ds-unr/20160715124914/2011-29.pdf	URL
Reconocimiento-No Comercial CC BY-NC http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO

<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)

Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)

Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)

www.clacso.edu.ar



Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Latin American Council of Social Sciences



Dossier

Relaciones laborales y sociedades democráticas
en América Latina y Europa

Presentación
Mariela Quiñones

De la negociación colectiva al diálogo social
La transformación de las relaciones profesionales en la Unión Europea y
Francia

Anne Dufresne - Nicole Maggi Germain

Diálogo social y revitalización sindical
Una reflexión sobre las relaciones laborales en Argentina post devaluación
Cecilia Senén González - Carla Borroni

La construcción de la cultura de diálogo social en Uruguay
Mariela Quiñones - Marcos Supervielle

El Sistema de Relaciones Laborales en Uruguay en el segundo
gobierno del Frente Amplio
Jorge Notaro

Negociación colectiva en el medio rural uruguayo: los primeros
pasos...
Paola Mascheroni Laport

Avances e inercias en la negociación colectiva uruguaya
Una comparación de dos experiencias históricas
Francisco Pucci - Soledad Nión - Fiorella Ciapessoni

Artículo

Prostitución y trabajo sexual: el estado de arte de la investiga-
ción en Uruguay
Clara Musto - Nico Trajtenberg

Reseña bibliográfica

Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense
Nuevos temas y perspectivas
De Susana Aparicio, Guillermo Neiman y Diego Piñeiro, coordinadores
Por Virginia Rossi

DEPARTAMENTO DE
SOCIOLOGÍA

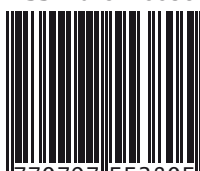


Facultad de Ciencias Sociales



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

ISSN 0797-5538



9 770797 553805

REVISTA DE
CIENCIAS SOCIALES

29

Relaciones laborales y
sociedades democráticas
en América Latina y Europa

REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES



Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de la República

DEPARTAMENTO DE **SOCIOLOGÍA**

REVISTA DE
CIENCIAS SOCIALES

29

Relaciones laborales y
sociedades democráticas
en América Latina y Europa

DS Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de la República



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de Ciencias Sociales

Revista de Ciencias Sociales / Departamento de Sociología. - v.1 n 1 (1986)-
- Montevideo: Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales,
Departamento de Sociología, 2011-

Bianual. - V.24 n 29 (2011)
ISSN 0797-5538
ISSN On line 1688- 4981

1. Sociología 2. Relaciones Laborales 3. Negociación Colectiva
4. Trabajadores Rurales 5. Sindicatos 6. Uruguay

SDD 300

Catalogación en la fuente realizada por Hemeroteca. Biblioteca FCS. UdelaR

La REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES es una publicación semestral que difunde estudios sociológicos y de ciencias sociales. Se dirige a un público académico, al sector político y organizaciones sociales, proporcionando resultados de investigaciones que informan sobre temas de la agenda política y social contemporánea. Debe su nombre a que fue la publicación oficial del ex Instituto de Ciencias Sociales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, fundado en el año 1958. Tiene como antecedentes los Cuadernos de Ciencias Sociales del Instituto, publicación que se produjo entre los años 1971 y 1973, momento en el que cierra el Instituto, debido a la dictadura cívico militar, clausurándose también su publicación. A partir de la recuperación de la democracia en 1985 se reinstala el funcionamiento regular del Instituto de Ciencias Sociales, retomando su publicación seriada bajo el título de Revista de Ciencias Sociales. En el año 1990 se funda la Facultad de Ciencias Sociales trasladando la estructura del ex Instituto de Ciencias Sociales transformada, bajo el estatus de Departamento de Sociología en la Facultad.

El primer número se presentó en el año 1986, manteniéndose desde ese momento como una publicación anual regular, varias veces salió en forma bianual. Cuenta con 29 números al año 2011. Se presentan artículos del propio plantel docente del Departamento, así como de profesores del país y extranjeros de múltiples universidades de América Latina y Europa. También posee una sección destinada a las reseñas bibliográficas de libros publicados por docentes del Departamento y obras de interés académico nacional o internacional. La Revista se edita en versión impresa y electrónica, disponible on line: <http://www.fcs.edu.uy/subcategoria.php?SubCatId=292&CatId=40>

Desde el año 2000 pasa a ser una Revista arbitrada con evaluación externa. A partir de 2010 se publica dos veces al año en forma regular. Se encuentra indexada en el Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal - LATINDEX, Sociological Abstracts Database - EE.UU.

Artículos indexados en:

Sociological Abstract

Latindex –Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal.

La reproducción total o parcial de esta publicación, en forma idéntica o modificada, por cualquier medio mecánico o electrónico, escrito a máquina o por el sistema multigraph, mimeógrafo, impreso, fotocopia, escáner, grabación, o cualquier sistema de almacenamiento y recuperación de información, etc., con o sin fines de lucro, no autorizada por el Comité Editorial, viola derechos reservados. Cualquier utilización debe ser previamente solicitada.

REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES

Año XXIV - Nº 29 - DICIEMBRE DE 2011

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES - Decana: Susana Mallo Reynal

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA - Director: Alberto Riella

Comité Editorial

Verónica Filardo (Coordinadora y Editora Responsable) (DS - FCS - Uruguay)

Rosario Aguirre (DS - FCS - Uruguay)

Felipe Arocena (DS - FCS - Uruguay)

Francisco Pucci (DS - FCS - Uruguay)

Secretaría de Redacción

Helvecia Pérez (DS - FCS - Uruguay)

Consejo Académico

César Aguiar (FCS - Udelar - Uruguay)

Rosario Aguirre (DS - FCS - Uruguay)

Felipe Arocena (DS - FCS - Uruguay)

Irma Arriagada (Cepal - Chile)

Marcelo Boado (DS - FCS - Uruguay)

Gerónimo de Sierra (DS - FCS - Uruguay)

María Ángeles Durán (CSIC - España)

Verónica Filardo (DS - FCS - Uruguay)

Norma Giarraca (UBA - Argentina)

Horacio González (UBA - Argentina)

Hilda Herzer (UBA - Argentina)

Elizabeth Jelin (UBA - Argentina)

Susana Mallo (DS - FCS - Uruguay)

Mario Margulis (UBA - Argentina)

Adriana Marrero (DS - FCS - Uruguay)

Enrique Mazzei (DS - FCS - Uruguay)

Miguel Murmis (U. Nal. Gral. Sarmiento - Argentina)

Daniel Pécaut (École des Hautes Études en Sciences Sociales - Francia)

José Antonio Pérez Islas (UNAM - México)

Jacqueline Peschard (Colegio de México)

Diego Piñeiro (DS - FCS - Uruguay)

Francisco Pucci (DS - FCS - Uruguay)

Alberto Riella (DS - FCS - Uruguay)

Domingo Rivarola (CEPES - Paraguay)

Jean Ruffier (INIDET - Lyon - Francia)

Francisco Sabatini (PUC de Chile)

Miguel Serna (DS - FCS - Uruguay)

Patricio Solís (Colegio de México)

Marcos Supervielle

José Vicente Tavares Dos Santos (UFRGS - Brasil)

Helgio Trindade (UNILA - Brasil)

Ana Clara Torres Riveiro (UFRJ - Brasil)

Danilo Veiga (DS - FCS - Uruguay)

Jorge Walter (UBA - Argentina)

Daniel García Delgado (FLACSO - Argentina)

Departamento de Sociología

Constituyente 1502, piso 5, esq. Martínez Trueba

C.P.: 11200 Montevideo

Tels.: 2410 3855 - 2410 3857 / Fax: 2410 3859

Correo Electrónico: revista@fcs.edu.uy

Página web: <http://www.fcs.edu.uy/subcategoria.php?SubCatId=292&CatId=40>

PRESENTACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mariela Quiñones

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

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

Resumen

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

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

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

Abstract

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

Keywords: social dialogue / collective bargainin / labor relations model

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

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL DIÁLOGO SOCIAL

LA TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES PROFESIONALES EN LA UNIÓN EUROPEA Y FRANCIA

Anne Dufresne¹ - Nicole Maggi Germain²

Esta contribución será estructurada en tres partes. Una primera parte propone reseñar la historia del concepto “diálogo social”. Se presenta primero un análisis crítico desde su aparición al interior del nuevo sistema político que se forma a nivel de la Unión Europea (UE), dentro del marco de implementación de los proyectos del Mercado Común, luego de Unión Económica y Monetaria (UEM). Examinaremos cómo la noción fue recibida dentro del marco jurídico francés y los efectos producidos en el sistema de las relaciones profesionales. Una segunda parte analiza con más detalle los efectos derivados de la instalación del diálogo social en la forma de elaboración de las normas jurídicas, tanto en el plano comunitario como nacional. Finalmente, analizaremos cómo esta nueva cultura del “diálogo social” se inscribe en las nuevas formas de intervención de las autoridades públicas y de la acción pública.

La emergencia de la noción de diálogo social

El “diálogo social” en el marco de la Unión Europea

La expresión “diálogo social” aparece por primera vez dentro del contexto institucional de la Comunidad Europea en 1984³. A partir de entonces

-
- 1 Doctora en Sociología, calificada en función de Maître de conférences en Sociología Demográfica y Ciencias Políticas. Profesora Titular en Faculté des sciences appliquées, ULB, Bruxelles, Belgique. Collaborateur Scientifique FNRS-FRS y Post-doctoranda en CRIDES, Université Catholique de Louvain (UCL), Belgique. anne.dufresne@uclouvain.be
 - 2 Jurista, Maître de conférences de Droit social (Université de Paris I Panthéon-Sorbonne/ Institut des sciences sociales du travail). Miembro del Laboratoire de Recherche Droit et Changement Social (UMR 3128 / Maison des Sciences de l’Homme Ange Guépin, Nantes). Nicole.Maggi-Germain@univ-paris1.fr
 - 3 En cuanto al término “diálogo” utilizado en el contexto de las relaciones colectivas europeas, aparece en 1970 con el inicio del Comité permanente para el empleo, siendo que este órgano tenía como misión asegurar “el diálogo, la concertación y la consulta” entre el Consejo, la Comisión y los interlocutores sociales. Es interesante observar ya entonces el empleo de este término “diálogo” para atenuar las reivindicaciones sindicales de la época, que querían que fuera un comité de concertación tripartita puro, cosa rechazada por la UNICE. Cf. Gobin (1996). Por el contrario, vemos que a partir de fines de los años 1960 la Comisión emplea y difunde el término “partícipes sociales” en sus textos: esto era rechazado por el euro sindicalismo de

las nociones de “participes sociales” o “asociados” y de “diálogo social” van a formar un poderoso sistema léxico-semántico para caracterizar las relaciones socio profesionales paritarias y tripartitas, organizadas a esta escala supranacional. Después, su utilización se extiende ampliamente en los Estados europeos y en las relaciones dentro de las organizaciones internacionales, entre otras la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es esencial colocarse en el contexto para comprender lo que puso en juego y el alcance de este éxito. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) había roto la concertación con las autoridades europeas a partir de 1978, dada su decisión de retirarse de las conferencias europeas tripartitas sobre el empleo. Los puntos de vista entre los actores del mecanismo tripartito se habían vuelto inconciliables. La CES defendía un programa nekeynesiano de dimensiones europeas y una reducción generalizada del tiempo de trabajo a 36 horas, mientras que la patronal europea (UNICE) y la Comisión Europea se habían orientado a partir de 1975 hacia opciones monetaristas y de reestructuración del tiempo de trabajo (flexibilidad, empleos de tiempo parcial...).

Entre 1978 y 1983, la CES utilizó esta situación de ruptura con la Comisión Europea para tratar de lograr alianzas con los Estados europeos, pero éstos alinearon progresivamente sus programas sobre las tesis neoliberales. Completamente aislada, la CES se volvió hacia el gobierno socialista francés al haber tenido este acceso a la presidencia del Consejo de la CEE, esperando su ayuda. Dada la extrema tensión política que rodeaba la cuestión del establecimiento de normas sociales europeas obligatorias (por el mecanismo de directivas europeas o de convenios colectivos europeos), opción firmemente rechazada entonces por la UNICE y una parte de los Estados miembros, entre otros la Inglaterra de la Sra. Thatcher, el empleo del término “diálogo social” permitía acomodar suavemente un proceso de concertación y de relaciones paritarias sin llevar a temer que desembocaría en normas obligatorias. Dialogar a priori no comprometía nada.

Pierre Bérégovoy, en ejercicio de la presidencia del Consejo de Asuntos Sociales, inició a partir de allí un proceso de encuentro con los interlocutores sociales reconocidos a escala interprofesional europea. Este proceso se transformó en sistema permanente por el hecho de su anexión a la Comisión Europea y no a las rotaciones de presidencia del Consejo, con la llegada de Jacques Delors a la presidencia de la Comisión en enero de 1985⁴. Se limitó primero

la época. Habrá que esperar hasta 1991 y la llegada de un demócrata-cristiano el frente de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Emilio Gabaglio, para que la noción de “participes sociales” o “asociados” se vuelva de uso corriente y banal entre estos líderes sindicales. Cf. Gobin (2005).

4 Las primeras reuniones, a partir de 1984 se realizaron en el priorato de Val-Duchesse en Bruselas, razón por la que en ciertos textos históricos se puede encontrar la expresión “*diálogo social de Val-Duchesse*”. Parece evidente que tanto la elección de Delors como futuro presidente

a la redacción de “opiniones en común” no mandantes, en el campo de lo social. Bajo su influencia (la de Jacques Delors), la UNICE aceptó finalmente discutir una serie de problemas, afirmando desde el inicio que no tenía mandato para adoptar el más mínimo compromiso, inclusive puramente moral. Ciertas palabras (como “negociaciones” o “acuerdos”) eran tabú (CES, 1987).

Estas “opiniones en común” no fueron utilizadas por la Comisión, a pesar de que la CES deseaba que sirvieran de referencia para adoptar normas sociales europeas obligatorias. Esto llevó a un empantanamiento del proceso de diálogo social durante el año 1987. Para reorientar las relaciones contractuales por la vía de negociaciones y no de discusiones etéreas, la CES maniobró para obligar a la UNICE a salir de su doble negativa (ni leyes sociales europeas, ni convenios colectivos europeos). Esto se logró por una doble presión: por la lucha para obtener el compromiso de las autoridades de adoptar un zócalo legislativo en el campo social y dejando de lado a la UNICE como actor contractual, por medio de un primer acuerdo marco europeo, el 6/9/90 entre la CES y la CEEP (patronal pública europea). Además la CES se comprometía a un trabajo de reflexión sobre la posibilidad de modificar el tratado dentro de la perspectiva de revisión que debía ser ratificada en diciembre de 1991 en la cumbre de Maastricht. Este contexto llevó a la UNICE a aceptar una negociación que debía llegar a una propuesta en común para la revisión del Tratado con respecto a la inclusión de un proceso de negociación colectiva.

Así fue como el 31/10/91, los tres interlocutores sociales interprofesionales (CES-CEEP-UNICE) llegaron a un acuerdo acerca del desarrollo del diálogo social europeo. Fijan las reglas del juego concernientes a ser consultados acerca de las iniciativas de la Comisión y también acerca de las modalidades según las cuales se podría implementar un eventual acuerdo entre los interlocutores sociales a nivel comunitario⁵. Frente a la negativa del gobierno británico de ratificar esta contribución así como la Carta social comunitaria⁶, once de los doce Estados miembros de la Comunidad se comprometen en un “Acuerdo sobre la política social” anexo al tratado de Maastricht bajo forma de protocolo. Este acuerdo retoma casi integralmente la contribución de los interlocutores sociales, lo que hubiera debido permitirles un anclaje más firme en el proceso de toma de decisiones de la Comunidad; entre otras cosas,

de la Comisión como la decisión de instaurar un “diálogo social” son algunos de los resultados de la negociación llamada de Fontainebleau orquestada por Mitterand en junio de 1984.

- 5 El artículo 138 del Tratado de Maastricht (ex artículo 3 del protocolo) da a los “participes sociales” el derecho de ser consultados en dos etapas, acerca de la oportunidad y la orientación de una propuesta y luego sobre su contenido.
- 6 El nuevo gobierno Blair va a ratificar finalmente estos dos acuerdos en ocasión del tratado de Amsterdam en 1997.

podrían concluir acuerdos entre ellos que el Consejo de la Unión europea no tendría más que aprobar y transformar en “ley” (o rechazar).

Una noción de la que acusa recibo el derecho francés

En Francia, la referencia a la noción de diálogo social, heredada del nivel de la UE, aparece como muy atractiva en el vocabulario de las relaciones sociales. Recientemente integró el Código Laboral en la ley del 31/01/07, llamada modernización del diálogo social⁷, que busca, para G. Larcher, entonces Ministro delegado del Empleo, el Trabajo y la Inserción Profesional de los Jóvenes, instaurar “nuevas reglas del juego, en el caso inspiradas parcialmente en aquellas aplicables a nivel de la Unión europea”⁸.

Aunque actualmente consagrada por ley, la noción, sin embargo, no ha sido bien definida. Pero la ley de modernización del diálogo social ha aclarado las cosas al diferenciar negociación colectiva y diálogo social. Creó en el Código del Trabajo, un Título preliminar llamado “Diálogo social”, diferenciándolo de las disposiciones relativas a los convenios colectivos. La reciente recodificación del Código del Trabajo presenta una aclaración suplementaria al crear un capítulo preliminar titulado “Diálogo social”. A partir de entonces, las disposiciones relativas al diálogo social ocupan un lugar totalmente simbólico: encabezan el conjunto de las disposiciones del Código del Trabajo. En otras palabras, el diálogo social se transforma en el procedimiento del derecho común para casi todo el conjunto de los textos de ley propuestos por el poder ejecutivo.

En su presentación del proyecto de ley de modernización del diálogo social, el ministro identifica los “tres ejes” del diálogo social⁹: se trata de los “Procedimientos de concertación, de consulta y de información” (definidos en los artículos L.1 a L.3 de la nueva codificación). Si la ley del 31/01/07 consagra una acepción del diálogo social que no se refiere expresamente a la negociación colectiva, ésta sin embargo queda incorporada, como surge del análisis de los debates parlamentarios¹⁰. Está previsto en el artículo L.1 que

7 Ley N° 2007-130, DO del 1° de febrero de 2007.

8 Intervención en la Asamblea nacional, acta analítica oficial, 2ª sesión del martes 5 de diciembre de 2006. El artículo 139 del Tratado CE prevé que “el diálogo entre partícipes sociales a nivel comunitario puede conducir, si estos últimos lo desean, a relaciones convencionales, incluidos acuerdos”. Según el artículo 138 del Tratado CE, la Comisión debe, antes de presentar un proyecto de Directiva en el área de la política social, consultar a los partícipes sociales.

9 Intervención en la Asamblea nacional. Acta analítica oficial, 2ª sesión del martes 5 de diciembre de 2006.

10 Es el sentido de la respuesta de G. Larcher a los diputados del grupo comunista que habían presentado una sub-enmienda N° 1 enmienda, agregando a la enumeración del capítulo único, la negociación colectiva: “Quiero que quede claro para ustedes que, detrás de la concertación, existe la posibilidad abierta para la negociación si los partícipes sociales lo desean. Les solicito entonces que retiren vuestra sub-enmienda” (Debate, Asamblea nacional, Segunda sesión del

“Todo proyecto de reforma encarado por el Gobierno que se refiera a las relaciones individuales y colectivas del trabajo, del empleo y de la formación profesional y que corresponda al campo de la negociación nacional e interprofesional será objeto de una concertación previa con las organizaciones sindicales de los asalariados y los empleadores representativos a nivel nacional e interprofesional, en vistas de la apertura eventual de una tal negociación”. Esto se dirige por lo tanto a las reformas susceptibles de dar lugar a una negociación nacional interprofesional iniciada por el gobierno y que podrían, en el curso del tiempo, transformarse en un proyecto de ley o texto reglamentario. Los procedimientos aparecen vinculados, inscritos en un proceso normativo que distinga diferentes fases¹¹. El campo de aplicación es amplio: el procedimiento de diálogo social instaurado de esta forma se aplica a los proyectos de ley que se refieren al área de las relaciones individuales y colectivas del trabajo, del empleo y de la formación profesional. Se excluyen las garantías sociales.

Algunos diputados presentaron el 22/07/09, un texto que buscaba extender el procedimiento del diálogo social a las propuestas de ley¹². No fue discutido en el Parlamento, y el 16 de diciembre pasado, la Conferencia de los presidentes¹³ aprobó un protocolo relacionado con la consulta de los participantes sociales acerca de las propuestas de ley. El campo de aplicación es el mismo que para los proyectos de ley. Instaurado a título experimental, implementa el principio de las consultas previas a las organizaciones sindicales de asalariados y de empleadores representativas a nivel nacional e interprofesional¹⁴, antes de la inscripción en el orden del día de la Asamblea nacional de

miércoles 6 de diciembre de 2006).

- 11 Que pueden sin embargo ser acortadas por la declaración de urgencia: “El presente artículo no es aplicable en caso de urgencia. Cuando el Gobierno decide implementar un proyecto de reforma en la ausencia del procedimiento de concertación, comunica a las organizaciones previamente mencionadas, dando las razones en un documento que transmite a estas organizaciones, antes de adoptar cualquier medida requerida por la urgencia”. (Art. L.1, 4° al.).
- 12 Propuesta de ley tendiente a formalizar la consulta de los participantes sociales en el marco de una propuesta de ley, N° 1872, 22 de julio de 2009.
- 13 Reúne a los presidentes de las diferentes comisiones que forman la asamblea nacional. Es el órgano competente para preparar la organización del trabajo de la Asamblea nacional en sesión pública.
- 14 Cuando un presidente de grupo o un presidente de comisión plantea la propuesta de la inscripción en el orden del día de una propuesta de ley relacionada con el área descrita en el artículo L.1 debe, salvo casos de urgencia, informar inmediatamente al presidente de la comisión de asuntos sociales, que transmite por escrito a las organizaciones sindicales el texto de la propuesta “a fines de recoger sus observaciones acerca de su contenido y sobre su intención de entablar o no una negociación nacional e interprofesional”. Después de un lapso de quince días, son tres las posibilidades: 1. Las organizaciones sindicales presentan un acuerdo unánime para iniciar las negociaciones; 2. Solamente una parte de las organizaciones sindicales de asalariados y de empleadores representativas a nivel nacional e interprofesional decide iniciar negociaciones. En ambos casos (1 y 2) el presidente de la comisión de asuntos sociales de la Asamblea nacional puede acordarles un “plazo razonable” para negociar, plazo que puede excepcionalmente prorrogar. Toda negativa debe acompañarse de los motivos. 3.

toda propuesta de ley relacionada con las áreas del trabajo, del empleo o de la formación profesional. Se trata, siguiendo los términos del protocolo del acuerdo, de “garantizar la efectividad del diálogo social”. No existe sin embargo ninguna obligación, para el legislador o el poder ejecutivo, ni de inscribir la propuesta de ley o el proyecto de ley en el orden del día, ni de integrar en la propuesta o el proyecto de ley los términos del acuerdo firmado o las observaciones presentadas por las organizaciones sindicales.

Contrariamente al derecho comunitario, el derecho francés decidió no atar al legislador, conforme al primer apartado del artículo 39 de la Constitución, que dispone que *“las iniciativas de ley pertenecen conjuntamente al Primer ministro y a los miembros del Parlamento”*, excluyendo así a las organizaciones sindicales. De esto deriva que el dispositivo se mantiene ambiguo, dado que no aclara el alcance de los compromisos realizados, aunque asocia fuertemente las organizaciones sindicales al proceso legislativo. Tanto el gobierno como el parlamento disponen de una *“capacidad (...) de tener al tanto”*¹⁵ a las organizaciones sindicales, sin estar atadas por los acuerdos firmados. Por lo tanto, el sentido mismo de esta reforma es equívoco, dado que los partícipes sociales siempre fueron consultados en ocasión de las diferentes reformas sociales¹⁶. Nos queda entonces preguntarnos acerca del significado y del alcance de esta consagración legal de una práctica.

Un nuevo modo de elaboración de la norma jurídica

Entraremos ahora en el detalle de los procedimientos, para examinar cómo, tanto en el plano comunitario como en el nacional, la elaboración de la norma jurídica se hace por consenso. Se observa entonces que la lógica que subyace al diálogo social es la de acompañamiento de las políticas públicas por los llamados “partícipes sociales”.

Del protocolo social a la declaración de Laeken: de la vía legislativa a la vía autónoma

El diálogo social europeo puede, efectivamente definirse a posteriori como un conjunto de procedimientos pertenecientes al dispositivo institucional de la Unión Europea¹⁷ que asocian a los “partícipes sociales”, para obtener

Si las organizaciones se niegan a iniciar una negociación, ellas dirigirán al presidente de la comisión de asuntos sociales “sus observaciones acerca del contenido de la propuesta de ley”. Si la propuesta de ley se halla inscrita en el orden del día, las observaciones enviadas por las organizaciones sindicales y, si se da el caso, el texto surgido de las negociaciones serán anexados al informe realizado por la comisión que estudió la propuesta de ley.

15 Exposición de motivos de la propuesta de ley del 22 de julio de 2009.

16 Ídem.

17 Los artículos en cuestión son los artículos 3 y 4 del Acuerdo sobre la política social, anexados al Tratado de Maastricht, que se transformaron respectivamente en 138 y 139 en el tratado de

su acuerdo amplio al contenido de la decisión europea. Estos procedimientos representan el sistema actual de las relaciones industriales dentro de la UE. Se componen de cuatro procesos diferentes:

- *La consulta* en que la CE somete a la opinión de los “partícipes sociales”; toda intención de acción comunitaria en el área de la política social. Después de esta consulta, la Comisión decide o no proseguir con su intención de acción. En caso positivo, consultará a los “partícipes sociales” a quienes atañe acerca del contenido de la propuesta;
- *La negociación colectiva* que puede iniciarse si los “partícipes sociales” lo desean, luego de la segunda fase de la consulta. Los “partícipes sociales” informan a la Comisión acerca de su intención de negociar un acuerdo-marco, lo que suspende la acción de la Comisión en esta área. La duración de la negociación no puede ser mayor de nueve meses, salvo si todos los actores (incluyendo la Comisión), se ponen de acuerdo respecto a una prolongación. En caso de fracaso de la negociación, la Comisión retoma la iniciativa de la intervención. En caso de negociarse un acuerdo-marco, este acuerdo se implementa por medio de los procedimientos y prácticas previstos a estos efectos a escala nacional, o, para asuntos sociales que puedan ser objeto de una directiva social europea por la acción del Consejo de ministros, por decisión del Consejo a propuesta de la Comisión, si las partes firmantes presentan la solicitud conjunta;
- *Las acciones conjuntas* en las que los “partícipes sociales” se reúnen regularmente para intercambiar informaciones, negociar “opiniones en común”, acuerdos voluntarios, “entendimientos”, códigos de buena conducta... Éstos servirán como guías, más o menos obligatorias, según la naturaleza del entendimiento negociado, para las organizaciones nacionales a las que se refiere;
- *La concertación tripartita* en la que los “partícipes sociales” a escala profesional se reúnen regularmente con dirigentes (comisarios europeos, ministros y jefes de Estado o de gobierno de los Estados miembros) o con funcionarios de la Unión Europea para intercambiar puntos de vista acerca de las grandes orientaciones de la Unión¹⁸.

Ámsterdam, y luego en 154 y 155 en el último Tratado de Lisboa.

18 En este sentido se puede recordar principalmente la concertación anual de la *cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo* en vísperas del Consejo europeo de primavera, centrada en los asuntos económicos y sociales, a partir de 2003; el *diálogo macroeconómico* en el que los “partícipes sociales” se encuentran regularmente en reuniones técnicas y políticas, sobre todo con el Banco central, acerca de las políticas económicas, monetarias, presupuestales y fiscales, con el fin de alentar el crecimiento y el empleo (desde 1999); y *concertaciones más específicas* en el área del empleo, de la protección social, de la educación y de la formación. Existen además seis comités consultativos interprofesionales específicos (Fondo social europeo, de libre circulación de los trabajadores, salud y seguridad en el trabajo...) en los que los “partícipes sociales” formulan opiniones para aconsejar a la Comisión. Es importante que quede claro que

Debilidad de los resultados

Dados todos los problemas descritos, este procedimiento no ha llevado a muchos resultados. Solamente seis acuerdos-marco han sido adoptados a escala interprofesional desde 1995. Cada uno de los tres primeros acuerdos-marco dio lugar a una directiva comunitaria. El primero se refiere a la licencia parental (1995), el segundo al trabajo de tiempo parcial (1997) y el tercero a los contratos de trabajo de duración determinada (1999).

A partir del inicio del nuevo milenio hay, uno tras otro, fracasos de las negociaciones interprofesionales: sobre la información y la consulta de los trabajadores en el plano nacional (octubre de 1998); sobre el trabajo temporario (2002). Mientras tanto, el tema de la información/consulta a nivel nacional tomó la forma de una directiva y no de un acuerdo, así como el del trabajo temporario (CE, 2008), después de ásperas negociaciones en el Consejo “Empleo, asuntos sociales e igualdad”.

A este ritmo, y dada la decisión de las autoridades europeas de reducir la legislación social al mínimo posible, todo se hace para que la UE sea realmente una UEM y no una Unión social. Además, los temas de negociación considerados no se sitúan en general en el núcleo de la construcción del derecho social, salvo el acuerdo que limita el desarrollo de contratos de duración determinada; esto acentúa más aún la asimetría entre una Europa que genera derecho económico y un derecho social europeo marginal.

¿Tienen las instituciones europeas una responsabilidad social?

¿Cuál es entonces la evolución del papel de la Comisión en el diálogo social? Si retomamos la historia del diálogo social interprofesional, se pueden diferenciar tres etapas en la evolución del mismo. Entre 1985 y 1993, era aún el único centro por el que pasaba el diálogo social. Presidía las reuniones y elaboraba proyectos de opiniones en común discutidas por los “partícipes sociales” en situación de dependencia. A partir de 1993, “*el tratado de Maastricht permitió que se desarrollara un espacio de discusión autónoma entre los partícipes sociales*”¹⁹, y la gran novedad era la relación directa entre los “partícipes” en el momento de la firma de los primeros acuerdos. A partir de 2002, es decir después de la declaración de Laeken, el diálogo se autonomizó aún más, diferenciándose dos polos: el de los “partícipes sociales”, que adoptaron un programa de trabajo paritario, y el de la Comisión.

Se ha podido constatar que la autonomización “programada” de los “partícipes sociales” respecto a la Comisión modificó aún más la naturaleza del

el procedimiento de consulta de los “partícipes sociales” previa a la adopción de una propuesta legislativa funciona únicamente para determinados asuntos sociales.

19 Morin, J. (2004), Jefe de la Unidad “Diálogo social” en la Comisión Europea (DG Empleo, Asuntos sociales e Igualdad de posibilidades), reunión del 24 de febrero de 2004, Bruselas.

diálogo social. La Comisión indicó a los interlocutores sociales que reforzaran sus prácticas, y pasaran de un papel que podríamos calificar de “reactivo” a un papel “proactivo”. Esto significaba en realidad que ella se negaba a continuar ejerciendo una presión legislativa, dejando así de lado la posibilidad de llegar a concluir acuerdos-marco que se transformarían en directivas por parte del Consejo. Esta visión de las cosas es explícita cuando se toma conocimiento de los libros verdes y blancos acerca de la política social²⁰ que anuncian la voluntad de la Comisión de desprenderse de la vía legislativa en el campo de lo social. Estos textos simplemente confirman el credo presentado por Jacques Delors a partir de 1985, credo que expresó muy directamente en el encuentro con la CES, el 31/01/90: “La legislación no puede hacerse sustituta de la “impotencia de los sindicatos”. Ustedes deben asumir vuestro papel e imponer por vuestros propios medios una parte de vuestros objetivos sindicales”²¹.

En diciembre de 2001, en la declaración de Laeken, los “partícipes sociales” interprofesionales (UNICE, CES y CEEP) anuncian su intención de desarrollar un programa autónomo cada tres años. Utilizaron un diálogo social más autónomo, construido sobre diversos instrumentos (acuerdos-marco, posiciones, recomendaciones, intercambio de experiencias, debates abiertos, etc.). En diciembre de 2002, presentaron el primer programa conjunto (2003-2005) que comprendía más de 20 acciones alrededor de tres grandes prioridades: movilidad, ampliación y empleo (este último tema agrupaba 2/3 de las iniciativas). Le siguió un segundo programa de trabajo (2006-2008), que tenía como objetivo resultados más concretos y remarcaba la importancia de llegar a la conclusión de acuerdos autónomos. Este nuevo diálogo “bipartito” autónomo marca un giro hacia la conclusión de acuerdos voluntarios no obligatorios. Los últimos tres acuerdos interprofesionales firmados sobre el teletrabajo (2002), el estrés (2004) y el acoso (2007), los tres voluntarios, confirman esta tendencia.

La noción de diálogo social se transforma en un término genérico

Si bien los primeros textos que contenían la noción de “diálogo social” – el Acta única (artículo 118b) y más tarde el Tratado de Maastricht – ya encomendaban como misión a la Comisión de “desarrollarlo”, no ofrecían ninguna indicación exacta acerca de lo que comprendía. Según un representante de una organización patronal europea: “*El éxito del término “diálogo social” se*

20 Comisión Europea, “Politique sociale européenne - Options pour l’Union”, (Política social europea-Opciones para la Unión). Libro verde COM (93) 551 del 17 de noviembre de 1993; Comisión Europea, “Politique sociale européenne - Une voie à suivre pour l’Union”, (Política social europea- Un camino a seguir para la Unión) Libro blanco COM (94) 333 del 27 de julio de 1994.

21 Archivos de la CES, “document sur les droits sociaux fondamentaux” (documento sobre los derechos sociales fundamentales) preparatorio y punto 8b del orden del día del Comité ejecutivo de la CES del 15 y 16 de febrero de 1990.

debe a su ausencia de significado o a su ambigüedad. Se trata de designar, por medio de una expresión neutra, el proceso susceptible de llevar a la negociación entre organizaciones de empleadores y de asalariados. En efecto, la expresión “negociación colectiva” puede asustar a algunos, y el proceso que lleva a ella es presentado bajo su aspecto “pacífico”²². Para la Comisión, sin embargo, el objetivo es claro: “Un diálogo social ambicioso y activo debe así tener un papel central (...) como método de adaptación flexible, eficaz y no conflictivo y como medio de sobrepasar los obstáculos de la modernización”²³.

Y la CES da también importancia al hecho de que en este proceso, el método cuyo objetivo es llegar a un consenso es el que prima²⁴. Finalmente, el interés estratégico de participar en el diálogo para los euro sindicatos (la CSE o las FSE²⁵) es esencialmente permitirles ingresar en el proceso político de la UE y adquirir allí una legitimidad. Sin embargo esta legitimidad no deriva del hecho de que el euro sindicalismo representara una fuerza social indomeñable para el poder europeo; si éste busca la asociación del sindicalismo a su sistema político es con la esperanza de que éste mantenga un buen clima proeuropeo entre los asalariados, a pesar de las medidas antisociales adoptadas, y para presentar, sin grandes inversiones, una fachada democrática. Pero sabemos, con Jean-Marie Pernot que “la legitimidad que se representa no encuentra su fuente en la institución misma, sino en el vínculo representativo que las organizaciones sindicales tienen con el grupo social “en nombre del cual” se expresan y actúan” (Pernot, 2005).

Aquí, la institucionalización se presenta como el único medio de reconocimiento político del euro sindicato dentro del marco del diálogo social. El *vínculo representativo* con su base sindical, es decir su capacidad potencial de transformación social por la movilización es muy débil, porque el euro sindicalismo tiene como miembros sindicatos, y no asalariados directamente movilizables, y no logra, dada la extrema diversidad de su afiliación a múltiples tradiciones y culturas sindicales diferentes, ponerse de acuerdo sobre un programa reivindicativo coherente. Además la cultura del “partenariado social” (reunión de partícipes sociales) le sugiere abandonar toda reivindicación peligrosa para el desarrollo máximo del libre intercambio. El diálogo

22 Cita tomada de los cuestionarios del informe OSE (2004), representante de la COPA, federación patronal de la agricultura.

23 Comunicación de la Comisión Europea, COM (2002) 341 final del 26.6.2002.

24 “En esta cultura de la asociación de partícipes (partenariado), el proceso en sí, es decir la negociación de acuerdos para negociar acuerdos, prevalece sobre el contenido de los acuerdos. Para prevalecer y ser reconocido como actor central, se tienen que producir acuerdos, hasta el extremo de cualesquiera que sean”. E. Gabaglio, *Qu'est-ce que la Confédération européenne des syndicats?*, (¿Qué es la Confederación europea de sindicatos?). Ed. l'Archipel, Paris, 2003, pp. 51-52.

25 Las Federaciones sindicales europeas son las estructuras sectoriales de dimensión europea.

social se halla así organizado de manera de ser un método para llegar, entre “partícipes sociales”, a una visión consensuada del mundo, con la finalidad de “dejar atrás” una visión antagónica entre el trabajo y el capital.

Partícipes sociales implicados en la construcción de la toma de decisión pública

En Francia, por otra parte, la ausencia de una definición precisa y unívoca muestra que la noción de diálogo social se determina con respecto a ciertas finalidades y no tanto por la definición de un contenido técnico. En el plano jurídico, no es ni la negociación colectiva, que conlleva el compromiso de dos partes, ni es la concertación, que da lugar a discusiones previas a la adopción de un acto unilateral por el poder público. El diálogo social constituye una categoría genérica, dentro de la que es posible agrupar diferentes procedimientos jurídicos que pueden dar lugar sea a un acuerdo colectivo, sea a un acto unilateral. Se inscribe dentro de un proceso normativo que puede terminar con la firma de un acuerdo o con la adopción de un acto unilateral. Sobre todo nos muestra la voluntad de reformar las relaciones sociales según un modelo inspirado en la literatura “gris” de la Unión Europea, que adjudica un gran espacio al consenso y al acompañamiento de las reformas, sobre todo por parte de las organizaciones sindicales. Se debe diferenciar del mecanismo tripartito, que se basa en el reconocimiento (e inclusive la institucionalización en el seno de comisiones) de la existencia de intereses diferentes²⁶, que si bien el diálogo social no niega, por lo menos trata de “endulzar”. Interviene antes de la adopción de reformas sociales, con el fin de ampliar su legitimidad.

El diálogo social permite, *in fine*, “asociar a las organizaciones representativas de los asalariados y los empleadores en la elaboración de sus proyectos (del gobierno)”²⁷. Con esto se logra una cierta aceptación de que el diálogo social interviene en la construcción de la toma de decisiones pública. No es un hecho anodino que el asunto de la representatividad de las organizaciones sindicales haya ocupado un lugar tan importante en los debates parlamentarios iniciados con respecto a las leyes de 2004 y de 2007. Desde este punto de vista, el enfoque francés del diálogo social se aproxima a la Resolución de la OIT referida al mecanismo tripartito y al diálogo social, que constituye “un elemento central de las sociedades democráticas”²⁸. Es por eso que no debe ser aprehendido como un proceso aislado de reforma de las relaciones sociales, sino que se debe restituir dentro de un contexto más global de transformaciones de la política de Estado y de la acción pública. No es posible

26 Cf. G. CORNU, *Vocabulaire juridique* (Vocabulario jurídico). PUF, 2004 (“Tripartite”) (Tripartita).

27 C. PROCACCIA, informe ya citado, p. 7.

28 Resolución ya citada, Preámbulo.

analizar el lugar que ocupa la noción de diálogo social dentro del derecho social sin tener presentes ciertos textos de leyes que reforman la organización administrativa e institucional de Francia y, en términos más amplios, la acción pública.

Ahora bien, la ley de modernización del diálogo social se propone acomodar la decisión pública al diálogo social: “nuestra reforma constituye un acto de confianza respecto al diálogo social, dado que reposa sobre la convicción de que los partícipes sociales son capaces de aportar las evoluciones necesarias a nuestro modelo social. Es por lo tanto necesario imaginar nuevas reglas del juego”²⁹. *Más que como concepto jurídico, el diálogo social es presentado como un “método”³⁰ de acompañamiento de las reformas sociales*, por ejemplo de la previsión de la gestión de los empleos y de las competencias (GPEC).

Esta implicancia de los partícipes sociales en la implementación de reformas políticas se traduce, correlativamente, en una responsabilidad política acrecentada, que varía según los procedimientos utilizados: información, consulta, concertación y negociación suponen una participación creciente en el proceso de elaboración de un acto que sigue siendo, como lo prevé la ley de modernización del diálogo social, un acto unilateral del poder público (decreto) o del legislador (ley). Es sin duda allí que reside toda la ambivalencia del nuevo dispositivo: tanto si los partícipes sociales han llegado a la firma de un acuerdo colectivo, como si no, el acto final será una ley o un decreto.

Contrariamente al derecho comunitario³¹, en ninguna parte el texto prevé atar al legislador (se necesitaría para ello una reforma de la Constitución), que permanece libre de retomar en su totalidad o en parte el acuerdo, o bien de descartarlo. ¿Cuál es entonces el alcance del compromiso suscrito por la vía de la negociación colectiva, si no es retomado dentro de una ley o un decreto? No podemos más que preguntarnos cuáles son los fines de esta forma de diálogo social que deja al legislador o al ejecutivo la posibilidad de hacer una selección dentro de las reformas decididas por los partícipes sociales, valiéndose de todos modos de la ventaja de la firma de un acuerdo colectivo. ¿Se trata de implicar a los partícipes sociales en el proceso de elaboración de la ley o decreto, consagrando así una práctica, o de lograr el aval a decisiones políticas, bajo la apariencia de un consenso blando? Esta ambigüedad hubiera podido ser, por lo menos en parte, evitada si el legislador hubiera decidido

29 G. LARCHER, intervención en la Asamblea nacional. Acta analítica oficial, 2ª sesión del martes 5 de diciembre de 2006.

30 Ídem.

31 Cf. E. MAZUYER, “Les instruments juridiques du dialogue social européen: état des lieux et tentative de clarification”, (Los instrumentos jurídicos del diálogo social europeo: estado de situación y tentativa de aclaración) *Dr. Soc.* abril de 2007, p. 476 a 485, p. 481 en particular.

aclearar la cuestión del reparto de las áreas de intervención de la ley/convenio colectivo.

Las nuevas formas de intervención de los poderes públicos y de la acción pública

En forma paralela al desarrollo del proceso del diálogo social, y en continuidad con el Libro blanco sobre política social europea (1994), la Comisión Europea va a estimular otro tipo de diálogo, el diálogo civil con los representantes de la “sociedad civil”. Un foro europeo de política social se organiza en 1996, en un contexto de búsqueda de legitimidad política para atemperar las oposiciones al Tratado de Maastricht, que habían conmovido la visión oficial de un fuerte consenso al proyecto europeo; este proceso de consulta de la sociedad civil se refuerza en el marco de las Conferencias Intergubernamentales (CIG) de revisión de los tratados (1996-1997, 2003-2004) y a través de los trabajos de las Convenciones (para la elaboración de una Carta europea de derechos fundamentales 1999-2000 y para la elaboración de un proyecto de constitución europea, 2002-2003).

El “tripartismo” tradicional posterior a 1945, se substituye cada vez más por un cuatripartismo en que las ONGs y otras asociaciones son invitadas al mismo título que los interlocutores sociales, a la concertación con las autoridades políticas. En este punto, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en su reacción al libro verde sobre la modernización, ha expresado recientemente, su profundo desacuerdo con el procedimiento de consulta seguido por la Comisión, incluyendo actores de la “sociedad civil” que designa aquí como el “gran público”³².

Este deslizamiento del diálogo social hacia el diálogo civil significa la pérdida programada de la posición central del actor sindical. El diálogo civil, que ofrece la apariencia de mejorar la calidad de la representación democrática en la sociedad, por el contrario, la debilita. Por su efecto, la atención política se dispersa hacia numerosos problemas de intereses, de categorías, que vuelven confusas las grandes fisuras y riesgos de la sociedad. El fundamento del ejercicio del poder político sobre el pueblo, que es el sufragio universal, se ha desestabilizado (los expertos de la sociedad civil compiten con y debilitan el peso de los que fueron electos –parlamentarios y sindicalistas–) y con él la consagración del pueblo como comunidad política de iguales (regreso hacia la valorización del elitismo). Con esta competencia creada a partir del diálogo

32 “No cabe la menor duda de que esta consulta pertenece al núcleo del ‘dominio de la política social’ como menciona el artículo 138 del Tratado CE, y que los partícipes sociales deben ser consultados de manera diferente, y con un peso diferente al del gran público, a fin de permitir, desde el principio, influenciar la orientación de las iniciativas y expresar su interés en realizar ellos mismos las negociaciones.” Posición adoptada por el Comité ejecutivo de la CES en su reunión de Roma, el 20 y el 21 de marzo de 2007.

civil, los sindicatos pierden progresivamente su poderío en cuanto “parcela de la autoridad pública” que les permitía participar en la elaboración de la norma legal, de gestionar las instituciones redistributivas, de estar en el núcleo de la relación del poder democrático (el tripartismo), para transformarse en “expertos” de lo social. La simbología democrática se derrumba para dejar lugar a una simbología tecnocrática.

De esta manera, para mejor entender la inscripción del diálogo social en las nuevas formas de consulta de los poderes públicos, es interesante poner en evidencia que las nociones de diálogo civil y de la gobernanza conforman un sistema léxico-semántico que traduce a la vez una nueva manera de elaboración de la norma, recurriendo a otras instituciones o personas distintas del Estado o los poderes públicos, así como una nueva manera de pensar el accionar público.

La gobernanza y el partenariado

El término “gobernanza” es más familiar para los países anglosajones y encuentra su lugar en la literatura gris de la Comisión Europea. Alejándose de una lógica piramidal, en el seno de la cual el poder se organiza siguiendo el principio democrático y se ejerce en razón de la legitimidad conferida por la elección, la gobernanza asocia pues, en la elaboración de la norma, a la “sociedad civil” o bien a las “organizaciones de base” en la búsqueda de una jurisdicción ampliada. Conforme a la definición que brinda la Comisión en su libro blanco, sobre la gobernanza europea, “la sociedad civil reagrupa especialmente las organizaciones sindicales y patronales (los “partícipes sociales”), las organizaciones no gubernamentales, las asociaciones profesionales, las organizaciones caritativas, las organizaciones de base, las organizaciones que involucran a los ciudadanos en la vida local o municipal, con una contribución específica de las iglesias y las comunidades religiosas.” (Comisión; 2001).

La meta consiste pues “...en abrir el proceso de elaboración de las políticas para que se caractericen por una participación y una responsabilidad acrecentadas” permitiendo, por la flexibilidad generada, tomar en consideración las particularidades localistas (Comisión Europea; 2001). Haciendo esto, se produce un deslizamiento de una lógica de representación hacia una lógica de lobbying. La noción de gobernanza muestra, también, la penetración en la esfera democrática (y del derecho) por la lógica económica. En su tercer informe sobre la cohesión económica y social de 2004, la Comisión se refiere a “... la importancia que reviste para la competitividad regional una buena gobernanza –es decir, instituciones eficaces, relaciones productivas entre los diversos actores involucrados en el proceso del desarrollo y actitudes positivas hacia el mundo de los negocios y las empresas–” (Comisión Europea; 2004). Ese modo de

elaboración de la norma conforme al principio de la asociación sobre una base ampliada y diversificada utiliza apoyos tales como los libros verdes y blancos, comunicaciones y consultas ad hoc de diversos interlocutores. No cabe pues sino preguntarnos sobre la representatividad de esos intervinientes y la legitimidad de normas así adoptadas. Midiendo así el proceso de surgimiento de la norma, la gobernanza se traduce, ya sea por una «corregulación» (Comisión Europea; 2001), sea por la “autorregulación”. La “corregulación” puede definirse como “el mecanismo por medio del cual un acto legislativo comunitario confiere la realización de objetivos definidos por la autoridad legislativa a las partes involucradas reconocidas en el área (particularmente los operadores económicos, los participantes sociales, las organizaciones no gubernamentales, o las asociaciones)” (Parlamento Europeo, Consejo y Comisión; 2003)³³.

Mezclando normas jurídicas y normas de gestión, la gobernanza tiende a sustituir el principio jerárquico por una lógica combinatoria en el seno de la cual el derecho se reduce a una función puramente instrumental. La multiplicación de participantes con estatutos diversos, en la elaboración de la norma, contribuye pues a provocar una cierta opacidad. Del mismo modo en que la noción de “actores”, de “regulación”, de “pilotaje”, la gobernanza pertenece a ese vocabulario “a medias”, desgajado del fundamento conceptual sólido y cuyo contenido, no es, o es poco discutido, pero que se encuentra ampliamente utilizado en los discursos o inclusive en los trabajos de algunos investigadores, lo que no deja de generar una cierta ambigüedad³⁴. Más allá del flujo conceptual al que se encuentra vinculada, la noción de gobernanza, explica la evolución de una organización social en la cual el poder se encuentra más difuso, las responsabilidades diluidas en múltiples sitios de consulta-participación de donde nace un consenso que se transforma en norma. Es, desde ese punto de vista, uno de los “nuevos vocablos del poder” (Durand; 2007, Maggi Germain; 2006). Es también, indisoluble de una forma de organización de la sociedad, que no sigue un paradigma piramidal, sino una lógica de redes.

La noción de “gobernanza”, en cuanto nueva forma de gobierno, “re-elabora” todas las fronteras anteriores que permitieron la emergencia de un modelo democrático fundado en la soberanía popular, y por lo tanto, en el su-

33 Existe, no obstante, un límite a la corregulación: no puede intervenir cuando “derechos fundamentales o de elección política importantes” se encuentran en juego, ni cuando las reglas deben ser aplicadas uniformemente en todos los Estados miembros. Ella debe ser utilizada, por el contrario, cuando “sirve al interés general” (idem). Se plantea, también la cuestión de la representatividad de los interlocutores.

34 Como lo destaca V. Simoulin, notando que el período 1994-2001 ha sido un “período de difusión exponencial [] durante el cual ha conquistado el conjunto del área del accionar público. []. Es durante este tercer período que su visibilidad ha crecido espectacularmente y que ha sido masivamente retomado por las organizaciones internacionales así como por los investigadores, en particular aquellos deseosos de participar en los informes y en las licitaciones que éstas han comenzado a emitir”.

fragio universal. Así se ven borroneadas las fronteras entre “público y privado”, “autoridades públicas y poderes económicos”, “interés general e intereses particulares”, “el Estado laico y los poderes religiosos”, “poderes ejecutivo, legislativo y judicial”, “nacional, regional, local, internacional”....La gobernanza juega con la metáfora de la red para abolir esas antiguas separaciones que estaban organizadas alrededor de procedimientos de control democrático para evitar diversas interferencias, que podrían rápidamente conducir a la corrupción.

Conclusiones: un cambio de modelos

Lejos de ser meramente semántico, el deslizamiento de la negociación colectiva hacia el diálogo social traduce una voluntad de adoptar nuevos modelos de relaciones sociales que movilizan otros marcos jurídicos. La negociación colectiva está forjada siguiendo un modelo construido sobre un predominio sindical y obedeciendo una lógica piramidal (la ANI, el rubro, la empresa). La lógica jurídica que guía el diálogo social es otra. El diálogo social (que puede englobar, por cierto, la negociación colectiva) recurre a otros “participantes” (asalariados mandatados, instituciones representativas del personal), ver “actores”.

En el derecho francés, la negociación colectiva se ha forjado históricamente alrededor del rubro de actividad. Creando el mecanismo de extensión³⁵ e instituyendo la noción de las organizaciones sindicales más representativas, la ley del 24 de junio de 1936 se ha transformado en la “ley de la profesión”. Los diferentes niveles de negociaciones se jerarquizan y se articulan.

El diálogo social obedece a una lógica de elaboración de normas que no es piramidal. Sigue una lógica de red, agregando otros interlocutores, otros temas, otros niveles de concertación o negociación. Registra, asimismo, la evolución del lugar y del papel del Estado frente a la globalización. Se sustituye el modelo de la reglamentación³⁶, definido a nivel nacional por el Estado, por el modelo de la regulación. Implica, en especial, el surgimiento de nuevos niveles de elaboración de la norma como son el territorio y el nivel transnacional, e igualmente la confrontación de los derechos sociales reconocidos de los trabajadores, que se encuentran en la base del derecho laboral, tales como el derecho de huelga, el derecho a la negociación colectiva, y “libertades económicas”³⁷, hasta ahí jerarquizados. En el seno de lo que se ha dado

35 Permite que las convenciones logradas por las organizaciones sindicales más representativas sean aplicables al conjunto de una profesión. En la convención deben constar un cierto número de cláusulas obligatorias. Puede incluir disposiciones más favorables que las vigentes en las leyes y reglamentos (es el principio llamado de “favor”).

36 En el sentido de fijar reglas, sea cual sea su origen, pero que son exteriores con respecto a quienes se aplican.

37 Son contrarias a la libertad de establecimiento, las acciones colectivas conducidas por dos

en llamar el “mercado de los derechos y libertades”, el Estado y sus representantes descienden de su estatus de autoridad instituyente al de “actor”, al mismo título que los partícipes sociales, los accionistas o los “interesados” (stakeholders).

Bibliografía

- CES (1987). “El diálogo social: su origen, su desarrollo, sus resultados, su futuro”. Archivo de la CES, documento interno del secretariado, fechado el 19 de mayo de 1987.
- COMISIÓN EUROPEA (2005). *Restructurations et emploi. Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi: le rôle de l'Union européenne*. (Reestructuraciones y empleo. Anticipar y acompañar las reestructuras para desarrollar el empleo: el papel de la Unión Europea) COM (2005), 31 de marzo, 13 p.
- COMISIÓN EUROPEA (2004). *Troisième rapport sur la cohésion économique et sociale*. Comunicación de la comisión del 18.2.2004, COM(2004) 107 final, 172 pp., p. 9.
- COMISIÓN EUROPEA (2001). *Gouvernance européenne, Livre blanc, COM(2001) 428 final, 40 p.*
- COMISIÓN MUNDIAL RELATIVA A LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN (2004). (Una globalización justa: crear oportunidades para todos) Informe, 210 p.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL (1999). *Le rôle de la contribution de la société civile organisée dans la construction européenne*. (El papel de la sociedad civil organizada en la construcción europea) del 22 de sept. 1999, JOCE C 329 de 17.11, p. 30, § 8.1. (2004). “Existe una doctrina francesa de la responsabilidad social de las empresas”, n° 4, enero-diciembre, p. 15-24.
- DURAND, P. (2007). *Les Nouveaux Mots du pouvoir*. Aden (Bruxelles), 300 p.
- GÓMEZ-MUSTEL, M. J. (2002). “Formation professionnelle et transformations de la négociation collective”. (Formación profesional y transformación de la negociación colectiva) in Maggi-Germain (N) et Pélage (A) (dir.). (Las evoluciones de la formación profesional: enfoques cruzados) Actas del seminario de la DARES 2002 sobre el Derecho a la formación profesional, Ministerio de asuntos sociales, del trabajo y de la solidaridad & la documentación francesa, Cahier Travail et emploi, 302 p., p. 61 a 72.
- MAGGI GERMAIN, NICOLE (2008). “La territorialisation du droit. L'exemple des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle continue”, *Droit et société*, n° 69/2008.
- MAGGI-GERMAIN, NICOLE (2006). “Hermenéutica jurídica de dos ideas presentadas por el Acuerdo nacional interprofesional del 5 de diciembre de 2003 y la ley del 4 de mayo de 2004: la formación a lo largo de la vida profesional y el derecho individual a

organizaciones sindicales que luchan contra el pabellón de complacencia, y que tienen como objetivo lograr un convenio que regule en forma colectiva las condiciones de trabajo de los asalariados de Viking, sociedad de derecho finlandesa, importante operador de los ferries (CJCE del 11 de diciembre de 2007 n° C438/05, Viking). Las disposiciones del derecho comunitario relativas a la libre prestación de servicios se oponen a una organización sindical que intente compeler, con una acción colectiva como ser el bloqueo de las canteras, a un prestador establecido en otro Estado miembro y llegar a un acuerdo con él mediante una negociación sobre la tasa de salarios a ser vertidos a los trabajadores enviados desde ese país, así como adherir a un convenio colectivo. (CJCE del 18 de diciembre de 2007 Laval, Affaire C-341/05) (empresa de Estonia enviando personal a Suecia). Cf. Alain SUPLOT (2008).

- la formación”, en , dir. Y. Morvan, Actas del Coloquio organizado por Rennes Métropole, el 6 y 7 de marzo de 2006, PUR, oct., 311 p., p. 103-114.
- ORSE (2009). *La promotion de l'investissement socialement responsable (ISR) par les établissements financiers*. (La promoción de la inversión socialmente responsable (ISR) por las instituciones financieras) nov. 74 p.
- PAILOT, P. (2007). “L'ingérence socialement responsable dans les relations organisationnelles”. (La ingerencia socialmente responsable en las relaciones de la organización). *Relations industrielles* vol. 62, n° 2, p. 333 a 369, p. 347-348.
- PARLAMENTO EUROPEO, CONSEJO Y COMISIÓN (2003). *Mieux légiférer* (Legislar mejor). Acuerdo interinstitucional, 2003/C 321/01, JOCE del 31.12.2003, n° C 321, p. 1 a 5, § 18.
- SIMOULIN, V. (2003), “La gouvernance et l'action publique: le succès d'une forme simeliennne”, *Droit et société* “La gouvernance: une approche transdisciplinaire”, n° 54/2003, p. 307 à 328, p. 313.
- SUPIOT, A. (2008). “L'Europe gagnée par 'l'économie communiste de marché’”. Intervención en un debate organizado por *Nôtre Europe et l'Institut syndical européen*, julio.

Diálogo social y revitalización sindical
Una reflexión sobre las relaciones laborales en Argentina post devaluación
Cecilia Senén González - Carla Borroni

Resumen

Tras dos décadas de reformas neoliberales, Argentina atraviesa en este nuevo milenio diversas transformaciones que dan lugar a procesos de reactivación y reestructuración económica y, al mismo tiempo, conllevan el fortalecimiento institucional, como en el caso de las instituciones laborales. Este nuevo contexto, caracterizado por el crecimiento económico basado en el mercado interno sostenido por diversas políticas activas de salarios en el marco de una recuperación del empleo, es favorable para el resurgimiento de un actor central de las relaciones laborales como los sindicatos. Para poder comprender los alcances de la revitalización sindical, en especial respecto de la negociación colectiva, es necesario considerar como punto de partida los avances en materia de diálogo social. El objetivo de este artículo es por tanto reflexionar sobre el espacio que tomó el diálogo social en esta nueva etapa en Argentina.

Palabras clave: diálogo social / negociación colectiva / conflictividad laboral / revitalización sindical / Argentina

Social dialogue and union revitalization
Industrial relations in Argentina after post devaluation
Cecilia Senén González - Carla Borroni

Abstract

After two decades of neoliberalism, Argentina goes through different transformations that reactivate the economy and generate a restructuration process. At the same time, these transformations entail an institutional strengthening: the best examples are labor institutions. This new context is characterized by an economic growth based on the domestic market and supported by several active wage policies within an employment recovering framework. All of which makes this context favorable for the resurgence of a central actor of industrial relations: the unions. In order to understand the reach of union revitalization, especially regarding the collective bargaining, is necessary to consider as a starting point the social dialogue achievements. The aim of this paper is to think about the space taken by the social dialogue in this new stage in Argentina.

Keywords: Social dialogue / collective bargaining / labour conflict / industrial relations, union revitalization / Argentina

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

DIÁLOGO SOCIAL Y REVITALIZACIÓN SINDICAL

UNA REFLEXIÓN SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA POST DEVALUACIÓN

Cecilia Senén González¹ - Carla Borroni²

La última década en Argentina se caracteriza por el crecimiento económico basado en el mercado interno y sostenido por diversas políticas activas de salarios en el marco de una recuperación del empleo. Estas condiciones favorecen el resurgimiento de los sindicatos como actores centrales de las relaciones laborales, siendo visible: el fortalecimiento del diálogo social, la reactivación de la negociación colectiva y el aumento del conflicto laboral, como su contracara. El estudio se enmarca en las investigaciones sobre relaciones laborales, tomando como enfoque teórico el *strategic choice*. Nuestro interrogante es si la instauración del diálogo social depende de los actores o del contexto socioeconómico y político general en el que se inserta este fenómeno, o de la interacción de ambos.

Tras dos décadas de reformas neoliberales, varios países de América Latina atraviesan en este nuevo milenio diversas transformaciones que dan lugar a procesos de reactivación y reestructuración económica y, al mismo tiempo, conllevan el fortalecimiento institucional: lo sucedido con las instituciones laborales es un claro ejemplo de ello. En Argentina, el año 2003 abre una nueva etapa que se caracteriza por el crecimiento económico, basado en el mercado interno, sostenido por diversas políticas activas de salarios en el marco de una recuperación del empleo.

Estas nuevas condiciones son favorables para el resurgimiento de un actor central de las relaciones laborales como son los sindicatos. El resurgimiento de su accionar se vuelve visible de diferentes formas: el fortalecimiento del

- 1 Doctora en Estudios Sociales por la UAM-I, México. Investigadora del CONICET en el Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina. Profesora Adjunta regular de la materia Relaciones Laborales, FSO, UBA. Actualmente consultora de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. csenen@retina.ar
- 2 Licenciada en Economía por la Universidad de Buenos Aires. Maestranda de FLACSO, Buenos Aires. Ayudante de Primera de la materia Relaciones Laborales, FSO, UBA. Investigadora de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. borronicarla@gmail.com

diálogo social, la recuperación del dinamismo de la negociación colectiva, como forma bipartita del diálogo, y el aumento del conflicto laboral, como su contracara³.

Para poder comprender los alcances de la revitalización sindical⁴ es necesario considerar como punto de partida los avances en materia de diálogo social. El objetivo de este artículo es por tanto reflexionar sobre el espacio que tomó el diálogo social en esta nueva etapa en Argentina, en cuya dinámica fue fundamental el protagonismo del actor sindical y la activa participación del Estado.

El periodo que consideramos será por tanto el que comienza en el 2003. Sin embargo, en el desarrollo del análisis de estos indicadores haremos referencias a la década del '90, atendiendo a la necesidad de contrastar el contexto actual con otro momento histórico reciente.

El estudio se inscribe en el marco disciplinario de las relaciones laborales, buscando a su vez ser un aporte a la disciplina. En esa línea, la pregunta que guía esta reflexión es si la instauración del diálogo social depende de los actores o del contexto socioeconómico y político general en el que se inserta este fenómeno, ¿o es la interacción de ambos, actores e instituciones, actores y contexto? (Thelen y Steinmo, 1992; Locke, Kochan, y Piore, 1995).

En cuanto a la estructura del trabajo, en un primer apartado se desarrollan los principales aportes del marco teórico seleccionado, mostrándose para el caso analizado cuál es el contexto en el que se inscribe el fenómeno y cuál es el rol de los actores. En una segunda sección, se analiza la noción de diálogo social; sin pretender ser exhaustivos, señalaremos a qué refiere, cómo se redefine el concepto en Argentina, su origen, la naturaleza y finalidad del mismo. En la tercera parte, se describirá la evolución que tuvo el diálogo social en Argentina, las diferentes experiencias mirando su historia reciente (1990-2011) y en especial se describirá al Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, considerándolo como el mejor resultado de la etapa actual de concertación social.

3 En otros estudios hemos desarrollado el papel de la afiliación sindical (Cecilia Senén González, Bárbara Medwid y David Trajtemberg (2010), "Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina. Evidencias de una encuesta a empresas", *Revue Trimestrelle Relations Industrielles / Industrial Relations*, volume 65-1, ISSN 0034-379X, pp 30-51, Universidad de Laval, Canadá) y el de la negociación colectiva (Cecilia Senén González, Bárbara Medwid y David Trajtemberg (2011), *La Negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales*. Relet, Año 16, No. 25, Brasil) como indicadores de revitalización sindical.

4 Sobre los debates dentro de la literatura de las relaciones laborales acerca del concepto de revitalización sindical y su posible aplicación en América Latina, véase Senén González y Haidar (2009).

En el cuarto apartado, se mostrará cómo fue la evolución de la negociación colectiva, siendo ésta un hecho instaurado del diálogo en nuestro país hoy en día, para lo cual se analizará su evolución en términos de cantidad, contenido y nivel. En una quinta parte, se analizará el conflicto laboral en Argentina, como una contracara del diálogo pero a la vez como complementario en la situación actual de las relaciones del trabajo, siendo una muestra más de la revitalización sindical. Y, por último, se esbozarán las principales conclusiones y reflexiones derivadas del análisis.

Aplicando el enfoque estratégico

Como señalamos anteriormente, el análisis del diálogo social en la actualidad argentina vuelve a poner en el centro un debate clave de la disciplina de las relaciones laborales: qué rol juega el entorno (el crecimiento económico y el fortalecimiento institucional) y cuál es el rol de los actores involucrados (sindicatos fortalecidos, Estado interventor) para entender la revitalización en sus diferentes formas, principalmente la consolidación del diálogo social⁵.

Las teorías de análisis estratégico han sido desarrolladas por varios autores americanos como respuesta a las limitaciones de los enfoques más tradicionales de relaciones laborales para explicar algunos de los fenómenos y características actuales de los actores del ámbito de las relaciones industriales (v.g. la gestión de los recursos humanos como actor de las relaciones industriales, el descenso de la tasa de afiliación sindical, los resultados de las negociaciones en contextos no sindicalizados, etc.) (Kochan, Katz y Mc. Kerise, 1994; Locke, Kochan y Piore, 1995).⁶

En palabras de los propios autores, se trata de: *“...desarrollar una perspectiva más estratégica sobre las relaciones industriales estadounidenses y por lo tanto demostrar que las futuras pautas (patterns) no están inalterablemente predeterminadas por la economía, tecnología o por alguna otra fuerza del entorno estadounidense. 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. Creemos que para entender mejor la naturaleza de esas interacciones, la perspectiva de las elecciones estratégicas permite una mejor comprensión de las organizaciones y los intereses que los actores representan Kochan, Katz, y Mc. Kerise (1994)”*.

5 En este trabajo no se estudia el rol de las empresas (ni de las cámaras) también actores centrales de las relaciones laborales.

6 Estas teorías han respondido especialmente a las limitaciones del enfoque sistémico de Dunlop. Los autores se proponen volver este análisis más dinámico enfatizando las estrategias de los actores que actúan en el interior del sistema de relaciones laborales. (Cedrola, 1994).

Un elemento central de la teoría es el rol del entorno, como condicionante de las dinámicas presentes en las relaciones laborales. En efecto, el contexto actual de reactivación y reestructuración económica en Argentina post 2003 parece ser radicalmente diferente al de la década del noventa.

Durante los noventa, el gobierno del Dr. Carlos Menem dio el impulso a una serie de reformas estructurales cuyas principales medidas estuvieron orientadas a la desregulación de todos los mercados, incluido el mercado de trabajo. Las leyes y decretos de flexibilización laboral afectaron de manera negativa al conjunto de trabajadores, a partir del crecimiento del desempleo y la precarización, así como al accionar sindical, por el consecuente debilitamiento de estas organizaciones. Algunos ejemplos, como marco de referencia, son: la Ley de Empleo (sancionada en diciembre de 1991) que introdujo la flexibilidad en los contratos de trabajo con el fin de, se afirmaba, contribuir a la creación de empleo; el Decreto 1334/91 que inhibía aumentos salariales que no estén justificados por incrementos de la productividad; el Decreto 470/93 que permitía la negociación de convenios colectivos por empresa y que contenía cláusulas explícitas referidas a las inversiones, la incorporación de tecnología y los sistemas de formación profesional como factores a tener en cuenta en los acuerdos homologables; y la Ley 24.467 (de marzo de 1995) que establecía un nuevo régimen laboral para las pequeñas y medianas empresas.

La culminación de este período en 2001, con la derogación de la Ley de Convertibilidad⁷ y la cesación de pagos de la deuda pública, dio lugar a una crisis económica, política y social, sin precedentes en la historia del país. La devaluación pos crisis de 2001 alteró las reglas de juego que habían estructurado el funcionamiento de la economía durante la década del '90 (Felder, 2007)⁸.

La etapa iniciada en 2003 se caracteriza por la reactivación económica, el crecimiento del mercado interno y una política activa de salarios en el marco de una recuperación sostenida del empleo (la desocupación disminuyó del 17,5%, en 2003, al 8,9% en 2011⁹) y la intervención del Estado parece haber tomado nuevo rumbo más favorable a los trabajadores (Senén González y Medwid, 2007). Desde 2003, la economía argentina ha crecido de modo sostenido y muestra indicadores favorables en materia de crecimiento, superávit externo y fiscal. De acuerdo a Trajtemberg (2010), el crecimiento eco-

7 La Ley N° 23.928/ 91 establece la paridad cambiaria 1US\$ = 1 peso y la imposibilidad de indexar precios y salarios en el futuro.

8 En 2001 la tasa de desempleo alcanzó un 21.5% y la tasa de empleo no registrado creció al 49% (INDEC, 2004).

9 Según Datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del MTEySS en base a la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC.

nómico focalizado en el sector manufacturero es la primera evidencia de las diferencias entre el régimen económico actual y el que imperó en la década del '90 hasta fines de 2001. El cambio de precios relativos permitió mejorar la competitividad del sector manufacturero, orientado tanto al mercado interno como al externo.

Todos estos cambios contextuales fueron producto de un cambio rotundo de orientación política del gobierno en el que se dejaron de lado las recomendaciones del Consenso de Washington a partir de la crisis del 2001. Los primeros meses de gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007) estuvieron marcados por el bajo porcentaje electoral que lo llevó a la presidencia¹⁰, estimulando la necesidad de generar alianzas con distintos sectores sociales. En esta dirección, se produce una “coalición” entre el gobierno y los sindicatos, principalmente con la central sindical mayoritaria, la Confederación General del Trabajo (CGT)¹¹, lo que derivó en una mayor intervención estatal en los conflictos laborales y el estímulo hacia la negociación colectiva y la concertación social (Etchemendy y Collier, 2006). La CGT, central que posee personería gremial¹², representa a la mayor parte de los trabajadores; a esta confederación se afilian tanto federaciones como sindicatos. Aunque ésta no negocia salarios ni condiciones de trabajo de manera directa, tiene una importante participación política. La CGT también asume un rol político en la negociación, ya que negocia con el Estado para obtener concesiones e impulsar la definición de las políticas económicas, laborales y sociales de alcance nacional.

Este entorno o contexto es un punto de partida ineludible para el análisis de las características de los sistemas de relaciones industriales pero no se expresa de manera inmediata ni determina procesos, tendencias y resultados. En términos más generales, los actores no ajustan sus estrategias y políticas a los cambios en el entorno de manera constante. Por lo tanto, los sistemas de relaciones industriales atraviesan a menudo largos períodos de estabilidad que son interrumpidos por grandes transformaciones. Estas grandes transformaciones (como en los 90 fueron las reformas estructurales y hoy es el cre-

10 En las elecciones presidenciales del 2003, el ex-presidente Carlos Menem, representante del Partido Justicialista, expresión partidaria del movimiento peronista, obtuvo la mayoría de los votos (24,36%) y Néstor Kirchner, también representante del Partido Justicialista, obtuvo el segundo lugar. Dado que Menem no se presentó al ballottage –como prevé el sistema argentino– Kirchner accedió a la presidencia con sólo el 22% de los votos.

11 Fundada en 1930, su relación con el Justicialismo comienza en el congreso de la CGT de 1950 constituyéndose en “la rama gremial” del partido Justicialista.

12 La personería gremial, instrumento que según la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 argentina otorga el “monopolio de la representación” al sindicato con mayor cantidad de afiliados de cada actividad. Esto le permite al sindicato representar con exclusividad a los trabajadores en convenios o acuerdos de carácter colectivo y ser el único que puede percibir las cuotas de afiliación que son descontadas por los empresarios de los salarios y giradas al sindicato. Por último, sólo a través de su personería el sindicato puede también administrar la obra social que cubre la asistencia de salud, planes vacacionales y de turismo de los trabajadores.

cimiento económico y la intervención del Estado) no tienen una incidencia unívoca y determinista en la reorientación de las relaciones industriales. Más bien, esta reorientación depende de las respuestas de gobiernos, sindicatos y empresarios frente a las fuerzas del contexto. Las respuestas, a su vez, dependen de las opciones estratégicas de los distintos actores involucrados que afectan los procesos y resultados de los sistemas de relaciones laborales.

Tenemos entonces otro elemento central de la teoría: el rol de los actores (en nuestro caso de la CGT y el Estado¹³) que actúan al interior de los sistemas de relaciones industriales y repercuten en su estructura y resultados. Al respecto, el nuevo contexto ha estado acompañado por una revalorización de la intervención del Estado en el ámbito de la economía y de las relaciones laborales a través del espacio otorgado a los sindicatos que ha desandado una década de prescindencia estatal y primacía del mercado como eje ordenador de las actividades económicas y de la vida social (Felder 2007).

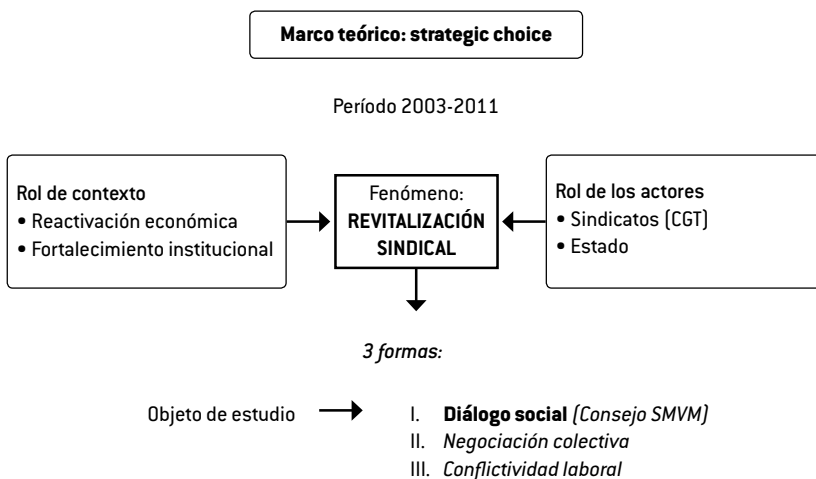
Las decisiones de estos actores, no son patrimonio de representantes únicos o monolíticos ni están siempre planeadas o concientemente mediatizadas. A la vez, están inscriptas en estructuras institucionales e históricas concretas que las limitan y restringen. Así, las adaptaciones estratégicas viables y sus resultados dependen de las opciones preexistentes y están fuertemente influidos por la historia (*path dependence*).

En síntesis, los resultados de los cambios cíclicos o estructurales en los sistemas de relaciones industriales se configuran en la articulación entre las fuerzas del contexto, los condicionamientos que emergen de los marcos institucionales y las estructuras históricas y las opciones estratégicas de los sindicatos, gobiernos y empresarios, nos resultan útiles para explicar el fenómeno de la revitalización sindical.

Gráficamente, presentamos una adaptación del enfoque estratégico como marco teórico elegido para analizar el fenómeno del diálogo social.

13 Como se mencionó en este trabajo no se estudia el rol de las empresas (ni de las cámaras).

Cuadro N° 1. Esquema conceptual de análisis del diálogo social a partir del enfoque teórico de “strategic choice”



Fuente: elaboración propia.

Como observamos en el Cuadro N° 1, nuestro objeto de estudio es el diálogo social, como indicador clave de revitalización sindical. Si bien no es un fenómeno cuantificable, como podría ser la negociación colectiva (medida en términos de evolución de la cantidad de acuerdos y convenios colectivos firmados) o el conflicto laboral (cantidad de conflictos, de huelguistas), es central en la dinámica de las relaciones laborales.

La noción de diálogo social: su definición, orígenes, naturaleza y finalidad

La noción de diálogo social, tomada de la OIT, se incorporó al lenguaje jurídico, sociopolítico y también al de los medios de comunicación. En Europa este término comienza a usarse luego de la Segunda Guerra Mundial mientras que en América Latina su utilización es más reciente.

Si bien la producción académica en nuestro país proviene de especialistas en derecho del trabajo, el diálogo social como procedimiento es un fenómeno de naturaleza primariamente política y no jurídica. Citando a Ermida, García (2004) señala que la idea de diálogo social remite a una dimensión mayor de contenido político, relacionada con la ciudadanía, la política, el gobierno en democracia y la sociedad en su conjunto.

Las relaciones laborales en tanto campo disciplinar no cuentan todavía con una definición precisa de diálogo social. Algunos señalan que quizá en esta indefinición se encuentre parte de su utilidad (Ermida Uriarte, 2003), al

permitirle abarcar diversas instituciones y prácticas: un aspecto a considerar cuando se habla de diálogo social es que por éste se entienden diferentes temas. Según la definición de la OIT (2007) “*el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas o simplemente el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre cuestiones de interés común relativa a las políticas económicas y sociales. De esta forma, comprende así desde el intercambio de información hasta las negociaciones macrosociales o concertación social y la negociación colectiva*”. El diálogo social por tanto puede ser considerado como todo tipo de prácticas, a excepción del conflicto abierto.

La existencia de diálogo social presupone la presencia de actores sociales fuertes, representativos e independientes. En este sentido, la revitalización sindical en Argentina es un hecho clave del que la activación del diálogo es un indicador.

El diálogo social se caracteriza por ser un proceso bipartito o tripartito donde intervienen activamente los representantes de los empresarios y de los trabajadores, y muchas veces representantes del gobierno (en ese caso es tripartito y suele hablarse de concertación). Hay experiencias en las que más allá de estos actores fundamentales de las relaciones del trabajo, son participes representantes de otros sectores, como ONGs, partidos políticos o religiosos, etc.

Si bien de diferente manera, podría decirse que la negociación colectiva es también un proceso tripartito en el caso de los países como Argentina en los que el Estado interviene como propulsor y legitimador de la misma (*ex ante*, promoviéndola en muchos casos, y *ex post*, homologando los acuerdos y convenios colectivos, en el caso del ámbito de actividad). La negociación colectiva es una forma de institucionalización del diálogo social, ya que mientras que el diálogo puede o no derivar en un acuerdo o convenio entre los actores, la negociación colectiva es la consumación en un acuerdo de este diálogo.

En este sentido, García (basándose en Valdeverde) destaca que el diálogo social se diferencia de la negociación colectiva y de la concertación social, ya que estas dos últimas dan cuenta de la negociación de decisiones estratégicas que tienen como fin la obtención de acuerdos conjuntos. El diálogo social en cambio no tiene por objetivo necesariamente llegar a un acuerdo, sino el objetivo más limitado de canalizar y hacer circular la información entre los actores que dialogan. Por lo cual se le atribuye un significado abarcativo de una diversidad de relaciones que tienen lugar entre los sindicatos, empresarios y gobierno, bajo la forma de encuentros, contactos, simples intercambios, cuyo principal objetivo es influir en las políticas públicas (García, 2004). En este mismo sentido, Romagnoli (2004) define la concertación social como un

mecanismo democrático de elaboración de las políticas públicas, idóneo a fin de canalizar las expectativas de los actores sociales. A través de la misma, los sindicatos, las empresas y el gobierno, intercambian información, pretendiendo obtener consenso social sobre políticas determinadas.

“El recurso participativo que implica el diálogo social resulta fecundo a los fines de la justicia social como de la composición del conflicto social y de la aplicación real de la política. Constituye, en definitiva, un medio para la defensa de los derechos y el fomento del empleo, como una fuente de estabilidad en todos los niveles, desde la empresa hasta la sociedad en general” (p. 5, García, 2004). El diálogo social desempeña una doble función: como método de legitimación social de las decisiones del poder público que basa la gobernabilidad en la participación y el consenso con los actores sociales; y como pacificador de los efectos que las decisiones pueden traer aparejadas en el contexto social y político, al conseguir la paz social dentro del conflicto natural que media entre las partes que se enfrentan (García, 2004).

Las diferentes experiencias de diálogo social en la Argentina

Un poco de historia

Teniendo en cuenta la referencia europea, así como las normas y recursos que la OIT brinda, los sistemas políticos latinoamericanos han abordado la puesta en práctica del diálogo social, con mayor o menor grado de avance en su institucionalización, en un modelo de concertación propio. La incipiente institucionalización del diálogo social en Argentina se apoya casi exclusivamente en las normas y procedimientos suministrados por la OIT, sin que existan influencias significativas de ningún otro paradigma (García, 2004).

Recorramos brevemente la historia reciente del diálogo social en Argentina. Como antecedentes en la década del noventa de la actual renovación del diálogo social podemos encontrar la experiencia de 1994: el Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social. Este acuerdo, firmado por la CGT y las principales asociaciones empresarias, fue fundamentalmente una iniciativa para negociar cuestiones relacionadas con la creación de empleo y las reformas de la legislación de las relaciones del trabajo: la mayoría de los puntos nunca fueron puestos en práctica. En otros casos, como los acuerdos sectoriales de productividad y capacitación y otras recomendaciones sobre el Mercosur los resultados fueron más bien de tipo experimental, no logrando hacerse sistemáticos, más que nada porque el gobierno de Menem falló en asegurar su cumplimiento (Cardoso, 2007).

Una experiencia frustrada en cuanto al diálogo como procedimiento fue la de 1997, el Acta de Coincidencias cuyo fin era flexibilizar aún más el mercado laboral para combatir el desempleo. Pero el diálogo no generó cambios en la normativa y fue discontinuado el mismo año.

En la década del noventa, las experiencias de diálogo social pueden ser evaluadas peyorativamente, si se considera el tipo de política pública flexibilizadora que proponían.

La crisis de 2001 reactivó el diálogo social, que se plasmó en el Diálogo Argentino. Nuevos actores participaron del mismo: entre ellos la Iglesia Católica, ONGS, movimientos sociales, partidos políticos etc. Se propuso la creación urgente del Consejo Social y Económico para la elaboración de políticas sociales con el objetivo de paliar los impactos de la crisis económica. El consenso fue total en lo que refiere a la necesidad estructural de reformas y de basar las políticas sociales en el principio de universalidad, transparencia y control social: el PJJHD (Planes de Jefes y Jefas de Hogar) fue el principal resultado¹⁴. También fue creada la Mesa de Diálogo para el Trabajo Decente. Asimismo, hubo varios intentos descentralizados de concertación social. El proceso de concertación fue muy importante pero tuvo que lidiar con los problemas de representación, propios de la pérdida de poder y debilitamiento de los sindicatos durante la Convertibilidad.

Las intervenciones del Estado post 2003 estuvieron orientadas a recuperar el protagonismo perdido en el terreno de la regulación laboral, y respecto de las instituciones laborales, y a dar impulso al diálogo social (Cardoso y Gindin, 2009). Etchemendy (2010) sostiene que en Argentina, desde una perspectiva histórica, la negociación tripartita desde el año 2003 ha sido notable dada la ausencia de una concertación social efectiva o pactos sociales previos. El tripartismo también se presenta en el proceso de normalización y certificación de las jurisdicciones de los sectores económicos, o sea políticas por sector (Tomada, 2009).

La recuperación de la economía posdevaluación abrió el camino para la discusión salarial entre estos tres actores, como se ve a partir de la negociación del salario mínimo, vital y móvil y la negociación colectiva de los salarios para diferentes universos de trabajadores¹⁵ y sectores de actividad. El objetivo de promover desde el Estado una pauta salarial en la negociación colectiva también puede ser tomado como un indicador de concertación.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) creó agencias como la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo del Trabajo (CTIO) y la Comisión Nacional del Trabajo Agrario (CNTA).

14 El PJJHD tuvo un carácter eminentemente social que respondió a la necesidad de incluir a más de dos millones de personas que se vieron afectadas por el desempleo hacia 2002. Consistió en el pago de un subsidio que requería de una contraprestación por parte de los beneficiarios (servicios en actividades productivas, comunitarias o de capacitación, etc.).

15 La Paritaria Nacional Docente para los docentes del sector público ha tenido en estos años un gran impulso y también puede considerarse como parte de la reactivación del diálogo social. De estas otras instancias nos ocuparemos en otro trabajo.

El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil

El mejor ejemplo en Argentina de diálogo social lo constituye el mecanismo tripartito del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil¹⁶ (CNEPS). El Consejo está formado por 16 representantes de empresas y 16 de trabajadores y por un presidente nombrado por el MTEySS. Sus decisiones se toman por mayoría de dos tercios y si no hay acuerdo, el presidente del Consejo lauda sobre los puntos en controversia. Los objetivos son: el establecimiento de un límite inferior básico para la estructura salarial; un instrumento de política macro para alentar la demanda agregada y mejorar los niveles de empleo y la distribución de ingresos; la protección de grupos vulnerables de trabajadores; y la determinación de salarios “justos” (Szretter et al., 2003).

El CNEPS fue creado con la sanción de la Ley Nacional de Empleo en 1991, pero estuvo inactivo durante varios años. El Consejo define el piso salarial para todos los trabajadores asalariados del país, sin diferenciarlo por rama de actividad ni lugar de trabajo, siendo una herramienta central de política pública.

Además el tema ocupó el centro del debate público, desde el comienzo de este nuevo período ya que el gobierno dobló el valor del salario mínimo, vital y móvil (SMVM). Tras su reactivación en el 2004, el Consejo se reunió todos los años para actualizar el nivel del SMVM, que en la actualidad tiene un monto equivalente a \$ 1.840 (aproximadamente U\$S 450).

Otro importante aspecto a destacar es que la convocatoria al Consejo significó un espacio que implicó una activa participación de actores sindicales, no sólo de la CGT sino también de la central opositora, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)¹⁷, contando además con la presencia de los actores empresarios Unión Industrial Argentina (UIA) y la Cámara Argentina de Comercio (CAC) y del MTEySS. En este sentido la participación de la CTA, históricamente más cercana a los movimientos sociales, aparece como fundamental para representar a los sectores informales y de desemplea-

16 El salario mínimo, vital y móvil se lo define como “*la menor remuneración que debe recibir en efectivo el trabajador sin carga de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión*”, teniendo ese derecho el trabajador mayor de 18 años (no aprendiz).

17 La CTA no constituye una corriente dentro de la CGT, ni un desprendimiento transitorio de la misma, sino que nació como central autónoma en 1992 y en 1997 fue reconocida jurídicamente por el MTEySS. No obstante, la CTA no posee personería gremial. Esta central traza relaciones con otras organizaciones y recluta afiliados por fuera del sector formal, a partir de una definición más amplia del trabajador (Senén González y Haidar, 2009).

dos que han estado en buena medida ausentes del tripartismo en la Argentina en los últimos años (Etchemendy, 2010).

La dinámica de la negociación colectiva¹⁸ en la posdevaluación¹⁹

Cuando se analiza la evolución de la cantidad de acuerdos y convenios colectivos²⁰ homologados en este período (2003-2010), lo primero que se destaca es que a partir del año 2003 la negociación colectiva se instala como el mecanismo institucional de concertación cada vez más utilizado a medida que se fue afianzando el crecimiento económico (Palomino y Trajtemberg, 2006). Según datos del Área de negociación colectiva perteneciente a la Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica del MTEySS, elaborados por David Trajtemberg y equipo, mientras que en 2003 se homologaron 348 acuerdos y convenios, en 2010 la cifra ascendió a 2038 (incrementándose en más de cinco veces) siendo la cifra más alta desde la reinstauración de la negociación colectiva en Argentina en 1988 (Gráfico N° 1).

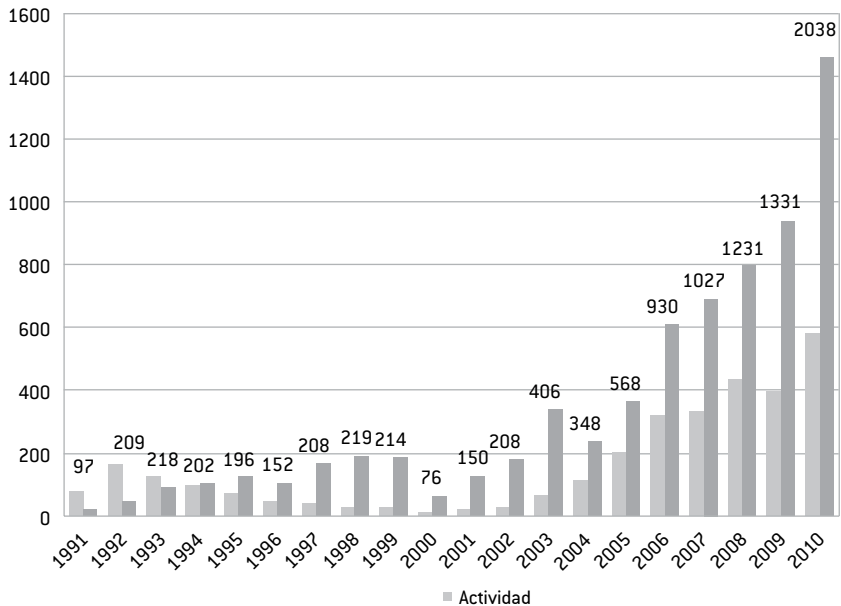
Sin embargo, no sólo aumenta sustancialmente la cantidad sino que también se observa un importante cambio en los contenidos negociados. Los contenidos de la negociación difieren con la década del '90, donde como se concluye en un estudio realizado por Novick y Trajtemberg (2000), se expandían los acuerdos y convenios que negocian al menos una cláusula de flexibilización. Según el citado estudio, un altísimo porcentaje de acuerdos introdujeron por lo menos una cláusula en materia de flexibilidad (y el 75% de las unidades negociaron al menos dos cláusulas). La flexibilidad en la asignación del tiempo de trabajo (jornada) fue el ítem más negociado del período ya que se detectó que el 47% de las negociaciones incorporaban aspectos que excedían los temas salariales.

18 Acá se considera la negociación colectiva del sector privado no agrícola, la comprendida por la Ley 14.250.

19 Los datos estadísticos son elaborados en la SSPTyEL, Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo, MTEySS de Argentina.

20 Las negociaciones colectivas se clasifican como convenio colectivo de trabajo (CCT) o acuerdo. Los CCT son cuerpos autónomos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales. Los acuerdos son negociaciones de contenido parcial que modifican el convenio colectivo, a veces con una cláusula como capacitación, jornada de trabajo o incorporan aumentos salariales.

Gráfico N° 1. Acuerdos y convenios colectivos homologados (1991-2010)



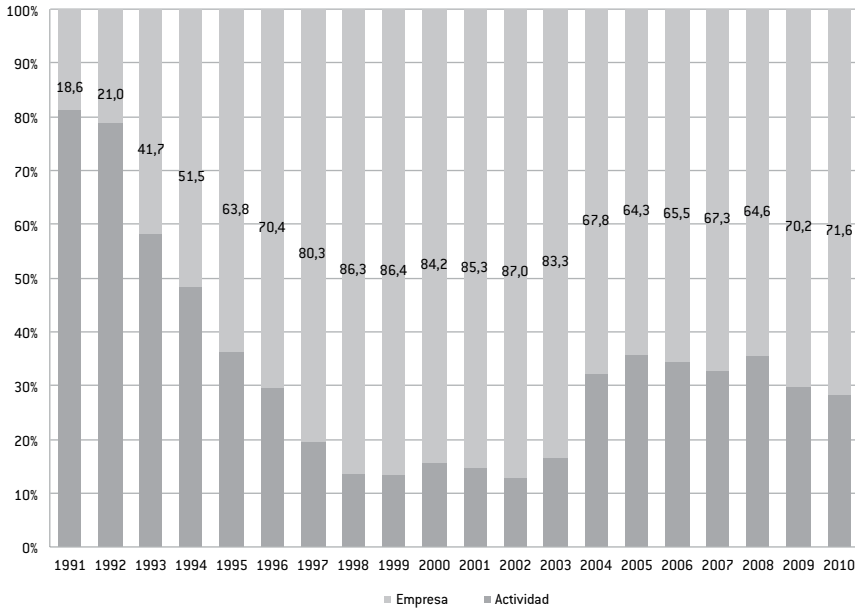
Fuente: elaboración propia en base a MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

En la actualidad (entre 2003-2010) la negociación de cláusulas salariales es el contenido que predomina. La negociación colectiva adquiere un rol central como instituto laboral de determinación salarial y como mecanismo de diálogo social para la resolución de la puja distributiva. Entre 2003 y 2010, todos los convenios colectivos de mayor cobertura tuvieron un incremento salarial debido en parte al impulso de la política oficial, así como por decisión de los actores sociales en la negociación colectiva.

A fines de 2010 se observa que la relación entre el salario de convenio y el efectivo, que en 2001 se situaba en 60%, alcanza una participación del 90%: el cierre de esa brecha opera en el sentido de condicionar y limitar al mercado, motivo por el que las empresas encuentran más dificultades para imponer las voluntades individuales (Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2009). Esto implica una relevancia considerable de la negociación colectiva como instancia para la determinación colectiva de salarios, instancia que en la década pasada había sido prácticamente desactivada ya que las empresas, al abonar salarios más altos que los de convenio, contaban con una herramienta poderosa para “individualizar” la relación salarial, es decir, se registra una notoria convergencia entre salario de convenio y salario efectivo.

En lo que respecta al nivel de negociación preferido, se destaca la fuerte tendencia hacia la descentralización en los años '90 (Gráfico N° 2). Al comparar la evolución de los dos quinquenios de la década del '90 se observa que a partir de 1994 la negociación aumenta, destacándose la supremacía de los acuerdos y convenios de empresa por sobre los de rama de actividad; dicha tendencia se localizó en prácticamente todos los sectores económicos.

Gráfico N° 2. Acuerdos según ámbito de aplicación (actividad o empresa). En porcentaje (%) [1991-2010]



Fuente: elaboración propia en base a MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

En el año 1991, las negociaciones de empresa sólo representaban un 19% del total de convenios y acuerdos, pero llegaron a alcanzar el 50% en 1994 y casi el 70% de los convenios y acuerdos en 1996. El marcado y creciente predominio de la empresa como ámbito funcional de aplicación se acentuó en 1998 al llegar al dato más alto de la década: 86%. En cambio, la negociación de actividad y de rama declinó con fuerza y sólo registraron ambas en 1998 un 20% del total, esto es, exactamente la estructura inversa de 1991, indicando el estancamiento de estos niveles agregados de negociación.

En el período actual, se evidencia una reactivación de la negociación colectiva y un retorno a la negociación colectiva por actividad o rama, ve-

rificado a partir de un crecimiento paulatino de los CCT y acuerdos de ese ámbito, si bien sigue registrándose una importante cantidad de negociaciones por empresa.

Finalmente, otro aspecto a considerar es que no sólo hay más acuerdos y los contenidos de esos acuerdos afectan directamente los ingresos del trabajador sino que, a su vez, la negociación alcanza cada vez más trabajadores. Lo que se constata es un aumento de la cobertura de la negociación colectiva. En el lapso comprendido entre 2003 y 2010 la cobertura de la negociación colectiva pasó de tres millones de trabajadores a cinco millones. Sobre este punto debe señalarse una característica fundamental del modelo sindical: la vigencia del criterio de “*erga omnes*”; ya que de acuerdo con este principio, los acuerdos salariales y condiciones de trabajo que surgen de la negociación colectiva rigen para todos los trabajadores que se encuentren bajo la representación del sindicato con personería gremial, independientemente de que los trabajadores estén o no afiliados (Trajtemberg, Senén González y Medwid 2010).

El conflicto laboral en la Argentina actual

Como señalamos en el primer apartado, en Argentina las reformas neoliberales tuvieron como resultado el incremento del desempleo y la precariedad laboral, escenario que favoreció la ofensiva empresaria y debilitó a los sindicatos, reduciendo drásticamente las manifestaciones del conflicto laboral y las huelgas. Durante la década del '90 el conflicto se desplazó del sector industrial al sector público²¹ disminuyendo los reclamos por aumentos salariales, aunque se evidenciaron otras formas de expresar la protesta social como los movimientos de “empresas recuperadas” o los “piqueteros”²² (Palomino, 2003; Auyero, 2002, citado en Senén González y Medwid, 2007).

En el presente trabajo, al hablar de conflictos laborales, tomaremos la definición adoptada por el MTEySS, entendiendo a los mismos como *la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales*. Es importante destacar que no todos los conflictos laborales devienen en paro, sino que la citada definición abarca también los

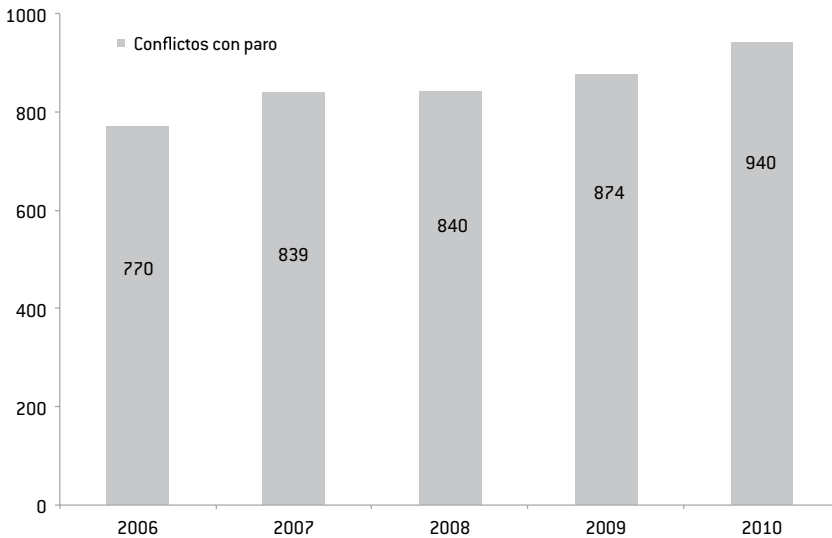
21 El sector público se caracteriza por ser un lugar de trabajo donde prima la estabilidad laboral para una buena parte de los empleados, y ésta no se pone en riesgo ya que existen resguardos legales de protección al trabajo. En este sector se aplicó durante los '90 una política asociada a reducciones salariales y al pago de parte del salario en bonos que sustituyeron la moneda corriente.

22 Estos movimientos sociales en Argentina se caracterizaron por representar diversas formas de reclamos y modos de supervivencia constituyéndose desde el año 2000 en una respuesta social al modelo neoliberal en el marco de altas tasas de desocupación y pobreza.

estados de alerta, las movilizaciones, como modalidades de presión ante los empleadores y el gobierno, a fin de alcanzar las instancias de negociación.

Según datos del Área de conflicto laboral perteneciente a la Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica del MTEySS, elaborados por Ricardo Spaltemberg y equipo²³, entre 2006 y 2010 hay un aumento de los conflictos laborales que culminaron en paro, dando cuenta de una intensificación cuantitativa en los conflictos (Gráfico N° 3).

Gráfico N° 3. Conflictos con paro (2006-2010)



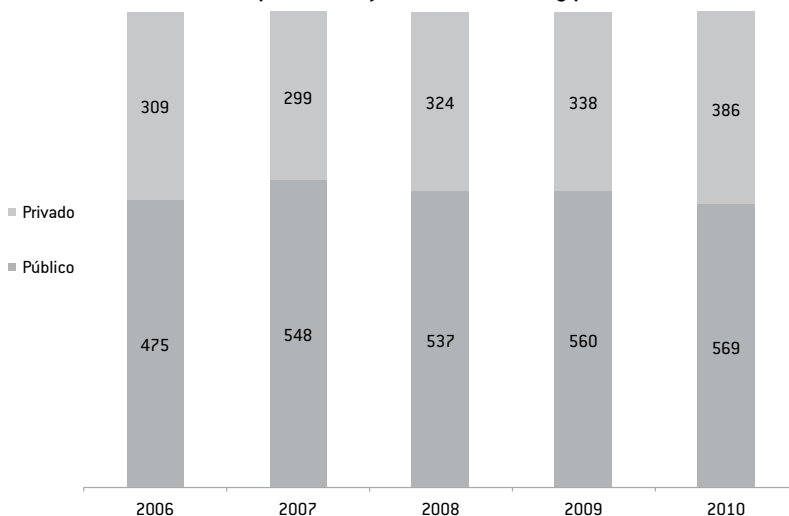
Fuente: elaboración propia en base a MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Si se establece una diferenciación por ámbitos podemos observar que el sector estatal ha presentado un mayor número de conflictos, tal como muestra el Gráfico N° 4.

Ahora bien, aunque en términos absolutos el sector estatal mantiene el mayor número de conflictos, es importante destacar que en términos relativos, hubo un aumento de los conflictos laborales en el sector privado. Tal es el caso de la industria manufacturera, que además de presentar un mayor número de conflictos ha mostrado un cambio en la configuración del sector dando como resultado, en el año 2010 un aumento significativo en la cantidad de huelguistas y una disminución en el promedio de jornadas no trabajadas por huelguista respecto a los años anteriores.

23 Se agradece especialmente la colaboración de Lucila Baldi.

Gráfico N° 4. Conflictos con paro. Trabajadores estatales y privados (2006-2010)



Fuente: elaboración propia en base a MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Este cambio en la configuración de los conflictos laborales en el sector industrial, se explica a partir de un cambio cualitativo. Es decir que, mientras que en los años 2006 y 2007 los conflictos se caracterizaban por ser de larga duración y localizarse en empresas y establecimientos con relativamente baja cantidad de trabajadores, a partir de 2008, los conflictos comienzan a centralizarse por los sindicatos de rama de actividad, con una baja cantidad de jornadas no trabajadas por paro en el curso de un proceso acentuado de negociación colectiva. En cuanto al 2009, la crisis internacional tiene una incidencia clave en relación al aumento tanto de la cantidad de huelguistas como a las jornadas no trabajadas, que ya para 2010 deja de tener tal impacto.

Cuadro N° 2. Jornadas no trabajadas y huelguistas. Trabajadores estatales y privados (2006-2010)

Ámbito	Huelguistas					Jornadas no trabajadas				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Estatal	807.965	874.012	975.118	877.455	867.146	5.409.030	7.371.785	7.021.785	7.348.232	5.097.640
Privado	343.063	276.440	954.961	774.643	621.203	904.202	981.040	1.564.431	1.823.152	1.465.999

Fuente: elaboración propia en base a MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

De acuerdo a los datos proporcionados por el MTEySS, podemos decir que esta nueva configuración del conflicto laboral en la industria se origina

como consecuencia de una reactivación económica iniciada a partir del año 2003, la cual se basó fuertemente en un proceso de reindustrialización, impulsando la producción y generando empleo en el sector. Asimismo, el Estado interviene en su regulación estimulando de este modo el empleo formal y con ello al aumento del número de afiliados a los sindicatos y la negociación colectiva, impulsando su revitalización.

A modo de conclusión: el diálogo social y la revitalización sindical en la Argentina

Ya pasados diez años de la instauración de este modelo en Argentina podemos concluir que el diálogo social se ha fortalecido como mecanismo, hecho observable a través del aumento de la negociación colectiva así como de la instauración y continuidad de instancias como el Consejo del Empleo la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, lo cual permite afirmar que la revitalización sindical es un proceso sostenido. Este fenómeno se observa también en los países limítrofes Brasil y Uruguay, y en el caso latinoamericano significa el resurgimiento del protagonismo que los sindicatos supieron tener pero que se había perdido frente a la crisis que trajo aparejado el neoliberalismo. En Argentina, la revitalización sindical puede verse en particular a partir de tres indicadores: la consolidación del diálogo social, la evolución creciente de la negociación colectiva y la dinámica del conflicto laboral.

En cambio, este proceso contrasta decididamente con la experiencia de los países de la Unión Europea, donde algunos estudios como los de Frege y Kelly (2003) confirman tendencias a la crisis de la centralidad del sindicato en tanto regulador de la fuerza de trabajo, reducción de su influencia política y limitaciones de las herramientas clásicas de las relaciones laborales (la negociación colectiva y los contratos formales de trabajo) para enfrentar la nueva conflictividad laboral. En esa dirección, los debates sobre revitalización sindical se utilizaron para definir estrategias innovadoras seguidas por el movimiento obrero en Estados Unidos y Gran Bretaña con el objetivo de fortalecer las organizaciones sindicales frente a la crisis de representación sufrida por la reestructuración del trabajo asalariado en el post-industrialismo (Senén y Haidar, 2009). La experiencia de Argentina, incluso de Brasil y Uruguay, muestra que la revitalización sindical reviste características que no son asimilables a las propuestas por la literatura anglosajona y de Europa continental, ya que no se trata de sindicatos respondiendo ante los desafíos de un contexto adverso, sino de actores sindicales que habiendo sobrevivido al neoliberalismo se adaptan exitosamente a una nueva coyuntura política y económica favorable para reinstalarse como actores decisivos en la arena política, económica y social (Senén González, 2010).

Teniendo presente uno de los interrogantes teóricos planteados en este trabajo, esto es si la institucionalización del diálogo social es resultado del contexto o de los actores o bien de la interacción de ambos, podemos sostener que ninguno es determinante sino más bien condicionante del fenómeno: el contexto económico y político fue favorable y facilitó la fecundidad del diálogo social, vista a partir de los resultados en materia de política pública (el CNEPS, los alcances de la negociación colectiva), con un sesgo opuesto a lo acontecido en la década del noventa. Sin embargo, esto no debe opacar la importancia clave de la presencia de actores fuertes.

La diferencia crucial con la década del '90 es que el diálogo social también estuvo presente como mecanismo pero con un fuerte sesgo flexibilizador, que llevó a la suspensión de por ejemplo el Consejo de Salario Mínimo y al debilitamiento de los sindicatos como actores políticos protagónicos. Un factor contextual importante en este sentido es el entorno en que estas iniciativas se desarrollan; es en este nivel comparativo de análisis en que podemos afirmar que el rol de los actores ha sido divergente según ambos momentos históricos. Precisamente, la utilización de un enfoque estratégico permite ver particularmente qué papel cumple el contexto y cuál es el rol de los actores en este proceso de consolidación del diálogo social.

Para interpretar mejor estos resultados debemos tener en cuenta el contexto histórico específico en que se desarrollaron las iniciativas de diálogo social. Siguiendo la teoría de la estructuración planteada por Giddens (1984) consideramos que las estructuras vigentes, en este caso el contexto económico, político y social, promueven la acción de los actores y condicionan a éstos a actuar a partir de estos estímulos para modificar y redefinir las estructuras de modo de admitir posibilidades diferentes para futuras acciones.

Nuestros interrogantes de cara al futuro están puestos en una instancia que podríamos caracterizar como superior de diálogo social en lo que respecta a las relaciones laborales, por abarcar al mundo del trabajo en su conjunto: el Pacto Social. El Pacto Social, es decir el acuerdo entre la/las mayor/es confederación/iones sindical/es (en nuestro país, la CGT y la CTA) con las principales cámaras empresarias, y el Estado como un interlocutor necesario, mostraría una todavía mayor institucionalización del diálogo social: ¿será posible lograr este pacto, tan esperado?; ¿será viable profundizar un cambio en la cultura política de los actores claves de las relaciones del trabajo logrando reducir intereses particulares en pos de un consenso social?

En los últimos meses en nuestro país se ha incrementado el debate y las iniciativas para que este Pacto se concrete. Desde el gobierno nacional se ha impulsado una serie de encuentros del que participan también diversas representaciones empresarias y sindicales. Si bien estas reuniones no han dejado soluciones concluyentes tienen como objetivo la búsqueda de consensos para

el diseño de políticas públicas de largo y mediano plazo. Por lo pronto, esta iniciativa augura un buen horizonte en lo que respecta al diálogo social en nuestro país.

Bibliografía

- AUYERO, J. (2002). "Los cambios en el repertorio de la protesta social en la Argentina", en Revista Desarrollo Económico N° 166, julio-septiembre.
- CARDOSO, A. (2007). "Industrial Relations, Social Dialogue and Employment in Argentina, Brazil and Mexico", studies for the Global Employment Agenda Employment, Analysis and Research Unit Employment Strategy Department, International Labour Office. http://www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_114326/index.htm
- CARDOSO, A. y GINDIN, J. (2009). "Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared", International Labour Office, Geneva.
- CEDROLA, G. (1994). "Los enfoques teóricos en las relaciones industriales", en Revista de Relasur, O.I.T., Uruguay.
- ERMIDA URIARTE, O. (2003). "Diálogo social: teoría y práctica", en Revista Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- ETCHEMENDY, S. AND COLLIER, R. (2006). Trade Union Resurgence and Neo-Corporatism in Argentina (2002-2006): Evidence, Causes, and Implications, Paper submitted to the 102nd Annual Meeting of the American Political Science Association (APSA), Philadelphia.
- ETCHEMENDY, S. (2010). "La Concertación y la Negociación Colectiva: perspectiva histórica y comparada", Revista de Trabajo N° 8 "200 años de trabajo", SSElyPT, MTEySS, Argentina.
- FELDER, R. (2007). "Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del estado en Argentina". En Fernández, A. (comp.) Estado y sindicatos en perspectiva latinoamericana. Buenos Aires: Prometeo.
- FREGE, C. y KELLY, J. (2003). "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective". European Journal of Industrial Relations, v9, n1, 7-24.
- GARCÍA, FEMENÍA, A., MORGADO VALENZUELA, E. y RUEDA CATRY, M. (2007). "Diálogo social institucionalizado en América Latina: Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú". Documento de Trabajo N° 207, OIT, Lima.
- GARCÍA, Héctor Omar (2004). "Tripartismo e institucionalización del diálogo social en la Argentina y el Mercosur", en Revista Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- GIDDENS, A. (1984). "The constitution of the society: outline of the theorie of structuration", Cambridge, Polity Press.
- KOCHAN, T.; KATZ, H. y MC. KERISE, R. (1994). "The Transformations of American Industrial Relations", Cornell University, USA.
- LOCKE, R., KOCHAN, T. y PIORE, M. (1995). "Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional", en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 114, N° 2.

- NOVICK, M. y TRAJTEMBERG D. (2000). “La Negociación Colectiva en el período 1991 – 1999”, Documento de Trabajo N° 19, Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales, MTEySS, Argentina.
- OIT (2007). García Femenía, Valenzuela y Rueda Catry, Diálogo Social Institucionalizado en América Latina, Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT, España.
- PALOMINO, H. (2003). “Las experiencias actuales de autogestión en la Argentina. Entre la informalidad y la economía social”, en Revista Nueva Sociedad Nro. 184, Venezuela.
- PALOMINO, H. y TRAJTEMBERG, D. (2006). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en Argentina”. Revista Trabajo. Nro. 3, SSELyPT, MTEySS, Argentina.
- ROMAGNOLI, H. (2004). “La concertación social en Europa: Luces y sombras” en Revista de Derecho Social N° 26.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. (2010). “Dinámica y resultado de la revitalización sindical en Argentina”, en prensa Revista Trabajo – OIT, Nro. 8, México DF.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. y MEDWID, M. (2007). “Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero”. Revista Argumentos, Año 20, Nro. 54, ISSN 0187-5795, Pp. 81-101, UAM-X, México D.F.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. y HAIDAR, J. (2009). “Los debates acerca de la “revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Nro, 22, Caracas, Venezuela.
- SZRETTER, H., DONZA, E. y TRAJTEMBERG, D. (2003). “Formas de determinación de salarios en el sector privado”. Proyecto de Cooperación Técnica OIT - Gobierno Argentino: Enfrentando los retos del Trabajo Decente.
- THELEN, K., STEINMO S. y LONGSTREM, F. (1992). “Structuring politics. Historical institutionalism”, Cambridge, University Press.
- TOMADA, C. (2009). “Institucionalización del diálogo social en Argentina: concertación de salarios y políticas sociolaborales”, conferencia dictada en Cátedra Juan Bautista Alberdi, UNSAM, Buenos Aires.
- TRAJTEMBERG, D., SENÉN GONZÁLEZ, D. y MEDWID, B. (2010). “La negociación colectiva en Argentina, debates teóricos y evidencias empíricas: datos de la encuesta EIL y otras fuentes, Revista Trabajo, Ocupación y Empleo, N° 9, MTEySS, Argentina.
- TRIBUZIO J. (2005). “La legalidad condicionada en la nueva jurisprudencia de la corte suprema de justicia argentina”, Revista Derecho Laboral, N° 217. Montevideo.

La construcción de la cultura de diálogo social en Uruguay
Mariela Quiñones - Marcos Supervielle

Resumen

En los últimos años, caracterizados como el fin de los grandes relatos, se ha observado desde las ciencias sociales una creciente fragmentación del asalariado y de la acción sindical hacia demandas cada vez más corporativas y puntuales. El artículo propone discutir la evolución del concepto de diálogo social a la luz de estas transformaciones en la sociedad salarial. Tres elementos del contexto son relevantes para dar forma a la misma: la evolución de los sectores de producción y de servicios; el Estado y su función reguladora; y las formas que asume la gestión de los recursos humanos. El diálogo social por el que se canalizan los reclamos corporativos marca también las condiciones de posibilidad de los mismos. Al perder unidad las clases, es casi imposible defender "intereses de clase" porque dentro de ellas coexisten intereses muy diferentes. Por lo tanto, es necesario concebir nuevos meta relatos que no pasan por modelos de construcción de sociedades ideales más justas sino por una defensa de los Derechos Humanos.

Palabras clave: derechos humanos / gestión de recursos humanos / diálogo social

The construction of uruguayan social dialogue culture
Mariela Quiñones - Marcos Supervielle

Abstract

The recent years, characterized as the end of the great narratives, has been observed from the social sciences increased fragmentation of the employee and, above all, the change of industrial action to demand more and more corporate and timely. The aim of this paper is to discuss the evolution of the concept of social dialogue in the light of these transformations in the salaried society. Three elements are important for shaping the concept of salaried society: the development of production sectors and services; the State and its role in regulating labor relations and, the forms assumed by the human resource management. Social dialogue is channeled through the corporate brand also claims the conditions of possibility for them. Losing unit classes, i.e from its increasing fragmentation, is almost impossible to defend "class interests" by the unions because in her interests are very diverse. It is therefore necessary to devise new emancipatory meta narratives do not pass through construction of general models of ideal societies more just but for a defense of Human Rights.

Keywords: Human rights / human resources management / social dialogue

LA CONSTRUCCIÓN DE LA CULTURA DE DIÁLOGO SOCIAL EN URUGUAY

Mariela Quiñones¹ - Marcos Supervielle²

El artículo analiza las medidas relativamente exitosas de la política de gobiernos de izquierda en Uruguay por consolidar una mejora de las condiciones del asalariado. Esto ha significado, en los últimos años, no sólo una disminución de las tasas de desempleo y de la informalidad, sino también la recuperación de la tasa de sindicalización, lo cual ha redundado en una mejora en las condiciones salariales. En otra dimensión, los cambios pasan por la generación de nuevas categorías de asalariados ligadas a nuevas modalidades contractuales y nuevas formas de organizar el trabajo. En este escenario cambiante, la Gestión de los Recursos Humanos es una dimensión que está tomando centralidad junto a la acción del Estado en la forma que asume la sociedad salarial y el actor sindical. Por otra parte, se visualiza una creciente diversificación de intereses y su traducción en nuevas reivindicaciones y estrategias de resistencias y/o negociación. Este es el nuevo contexto del diálogo social, el cual rebasa modelos anteriores de confrontación clasista sin desconocerlos o deslegitimarlos.

Evolución de la sociedad salarial

Enfocarse en el concepto de sociedad salarial creemos que es sociológicamente necesario para dar un contexto a la problemática del diálogo social que las organizaciones colectivas, fundamentalmente sindicatos, realizan con sus contrapartes. Por sociedad salarial entendemos la masa del conjunto de asalariados individualmente considerados junto a sus organizaciones formales e informales, que se constituyen a partir de dicha masa. Esta definición descriptiva nos evita, en la primera parte del trabajo, definir las clases sociales que subyacen a los asalariados. Retomaremos la problemática de las clases sociales en la segunda parte, pero desde ya adelantamos que consideramos que existen asalariados en todas las clases sociales, aunque mayoritariamente

1 Doctora en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesora Adjunta del Departamento de Sociología, FCS-Udelar. Miembro del Grupo de Sociología del Trabajo (CSIC-DS-Udelar). mariela@fcs.edu.uy

2 Magíster en Sociología por la Universidad París IV. Profesor Titular del Departamento de Sociología, FCS-Udelar. Miembro del Grupo de Sociología del Trabajo (CSIC-DS-Udelar). marcos@fcs.edu.uy

se encuentran en las clases bajas y medias. En este apartado sostenemos que para poder mostrar la transformación y/o evolución de la sociedad salarial, debemos partir de la propia definición de asalariado como conjunto de trabajadores que se encuentran en una relación de dependencia y que por su trabajo reciben un salario. Esta definición es relevante por señalar que asalariado es una categoría que está en situación de dependencia y, por ende, su dinámica principal es externa. Es decir, en gran parte, la forma de la masa de los asalariados está determinada por la acción de otros actores. Lo que sí corresponde en la definición de la forma que adquieren los propios asalariados, son sus organizaciones y colectivos, que han podido crear e institucionalizar, ello particularmente en Uruguay, donde los sindicatos han guardado su “autonomía de clase”; es decir, han logrado mantener su autonomía de organización de los empresarios y del Estado. Esta “autonomía de clase” será un primer elemento necesario a tener en cuenta en relación a la conformación del diálogo social en este contexto.

Para dar cuenta de la forma de la masa salarial, entendemos en este artículo que es necesario hacer referencia a tres elementos externos que le constituyen. A saber, la evolución de los sectores de producción y de servicios, al Estado y su función de regulador de las relaciones laborales y, finalmente, a las formas de gestión que desarrollan los empleadores (sean públicos o privados).

En cuanto a los sectores de producción, éstos han tenido una muy importante evolución en los últimos años. En Uruguay ha cambiado radicalmente el paisaje del empleo rural con la aparición pujante de nuevos rubros como la forestación y la soja, pero junto a ellos, la elaboración de nuevas cadenas productivas agroindustriales y clusters productivos que han generado nuevos desarrollos industriales y de servicios y, por lo tanto, generado nuevos asalariados de características y/o problemáticas algunas veces muy distintas a las existentes en el pasado. Pero también algunos sectores se han visto debilitados durante las sucesivas crisis, particularmente la del 2002, que generó una enorme cantidad de cierres de empresas, y la más reciente crisis mundial del 2009, perdiéndose gran cantidad de puestos de trabajo. Todo ello significó el debilitamiento de organizaciones que habían sido referentes del asalariado uruguayo (por ejemplo, en el sector textil). Asimismo, también es importante percibir las grandes mutaciones que han tenido los rubros ya existentes, en particular con la incorporación de la tecnología informática, que también fueron acompañadas por transformaciones muy notables en las características del trabajo y, por lo tanto, en las características de los asalariados.

Como consecuencia de estas transformaciones en la estructura del sistema productivo por sectores y el peso relativo de cada uno de ellos en el largo plazo, se han generado cambios importantes en el panorama de las or-

ganizaciones de los trabajadores, siendo que, mientras algunos sindicatos han perdido pesos específicos, otros los han ganado y, otros cuyo crecimiento es reciente, representan un caudal de trabajadores que en términos de poder no llegan a equiparar el peso potencial con el peso real que tienen. Por último, cabe mencionar que hay sectores emergentes cuya forma de relacionarse con sus “*parteners*” en sus sectores específicos no se expresa por el interés de organizarse como sindicatos, ni de vincularse a la central sindical (PIT-CNT) como movimiento sindical en general.

Respecto a la acción Estado en la regulación de las relaciones laborales, esta dimensión es de un impacto más inmediato en la configuración de la sociedad salarial en el último período (Quiñones, 2010; Notaro et al.; 2011), dando inicio a una etapa de “resistencia a la desregulación neoliberal” debido a los esfuerzos de regulación que inicia el gobierno, no sólo a través de la creación de normas jurídicas laborales sino también de la puesta en práctica de dispositivos ya existentes pero a los que el Estado no activaba o no lo hacía con eficiencia. Nos referimos, por ejemplo, a hitos como la celebración de un acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público y otro en el sector rural, la reinstalación de los Consejos de Salarios y la aprobación de la ley de protección de la actividad sindical, a los cuales se agregan otros muchos de diferente impacto, como un mayor control del empleo informal realizado por empresas formales tanto por la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) como por la institución que gestiona la seguridad social, el Banco de Previsión Social (BPS). Todo ello significó un proceso que hizo crecer notablemente a los trabajadores asalariados formales dentro de la masa de asalariados privados, pero también tuvo una relevancia fundamental en la creación de sindicatos y en la afiliación sindical. Se estima que ésta aumentó en un 300%, lo que generará transformaciones muy importantes en la configuración de la central sindical en tiempos cercanos.

La última dimensión que hemos tomado para dar cuenta de la configuración de la sociedad salarial actual es la Gestión de los Recursos Humanos (GRH). Ésta también actúa desde el exterior de la sociedad salarial en su formato pero es relativamente dependiente de las dimensiones analizadas anteriormente pues, si bien en la práctica existe bastante evidencia que la GRH tiene una dinámica bastante dependiente de las orientaciones y tendencias internacionales en su campo, muchas veces acopladas a las inversiones de capitales corporativos internacionales (Mercier, 1997; Quiñones; 2004), también evoluciona acoplada al contexto local, aprovechando las oportunidades o adaptándose a las restricciones de las políticas laborales llevadas adelante por parte del Estado (Notaro et al; 2011).

En los últimos años, esta gestión se ha transformado al tiempo que se han ido generando nuevas categorías de asalariados ligadas a nuevas moda-

lidades contractuales y a la polivalencia (entendida como ampliación de funciones). Pero sobre todo, la referencia a la GRH es relevante porque, junto a las demás dimensiones abordadas, nos obliga a ampliar el tradicional concepto de negociaciones colectivas y sustituirlo por el concepto de diálogo social. En esto coincidimos con Alain Supiot (2001) cuando comprende al diálogo social como *“abordar una gran variedad de dispositivos de confrontación de intereses de empleadores y asalariados: derechos de información, de la huelga, de la representación de la negociación...”*. A lo que agrega, *“uno puede por supuesto criticar la imprecisión de una noción de estas características, pero es consecuencia quizás inevitable de la diversidad y de la movilidad de los sistemas de relaciones profesionales a los cuales se tiene vocación de aplicar”*. Pero aun todavía ampliarlo más a toda forma de intercambio entre trabajadores en relación de dependencia y empleadores, aun cuando no exista una actividad sindical. Por tanto, el diálogo social se vuelve una dimensión central para analizar los desafíos que tiene la sociedad salarial en los años venideros y un hito relevante en la perspectiva de lograr alcanzar una sociedad más justa que es, en última instancia, el marco valorativo que orienta la reflexión desde nuestra aproximación a nuestra profesión de sociólogos.

Contexto general en que se desarrolla el diálogo social en el Uruguay en las últimas décadas

Los cambios mencionados, de diversas formas interrelacionados, han modificado muy fuertemente el “diálogo social” porque cambiaron muy fuertemente el marco histórico en el que se desarrollaba regularmente. Pero, al que menos se le ha prestado atención desde otras disciplinas ha sido el desarrollo de la GRH y por ello destacamos esta dimensión en el artículo. Para comprender su evolución es necesario entender el contexto en que se desarrolla. Y ello está ligado muy fuertemente a que en el Uruguay no existe un mercado de valores, por el cual la forma principal de propiedad y de ejercicio del poder de las empresas nacionales es de carácter patrimonial. Esto permite comprender las reglas de juego particularistas predominantes entre los empresarios, por las cuales la distribución de recursos y poder se realiza con el fin de satisfacer intereses particulares (Zurbriggen; 2006; Errandonea y Supervielle; 1991) y permite comprender el carácter rentista a las estrategias dominantes en la producción nacional³. En este marco, la opción más general de la GRH, que es la de optar por, o bien “captar” la fuerza de trabajo en la medida en que ésta se vaya requiriendo para la producción de bienes o servi-

3 Errandonea y Supervielle las denominaban síndromes actitudinales, nos estamos refiriendo a que tienen más permanencia en el tiempo que las meras opiniones coyunturales, y que incluso orientan las decisiones, disposiciones y acciones que realiza el empresario, por un lado y por otro influyen muy fuertemente tanto en los fines que se propone como en el análisis de la situación espacio-temporal en que se encuentra.

cios a través de contratos a término, contratos de obra y muchas otras nuevas modalidades; o de “fidelizarla” dándole puestos de trabajo estables⁴.

De hecho, desde la segunda guerra mundial hasta la fecha, la estrategia de GRH fue evolucionando desde una “fidelización” total vinculada a la cantidad de procesos artesanales que estaban incorporados a los procesos industriales –e incluso de los servicios–, que hacían que la calificación de los mismos por parte de los trabajadores estaba ligada a largos procesos de aprendizaje articulados por también largas carreras internas en las empresas⁵.

Pero poco a poco esta estrategia fue instalándose y tuvo un cambio radical particularmente durante los años ochenta y posteriormente en los años de una fuerte dominancia de la ideología neoliberal (que no es privativa del Uruguay), y se pasó a preferir una estrategia de “captación” puntual de la fuer-

4 Detrás de las opciones estratégicas entre fidelización y captación de fuerza de trabajo existe uno de los debates más relevantes de la Sociología del Salario. En efecto, según B. Mottez, el gran debate ideológico en torno a la preferencia del pago del salario por horas trabajadas (a la jornada, a la semana de 40 horas etc.), o por tareas realizadas (contratos de obra, contratos por trabajo, a destajo etc.). Los primeros defienden la idea del trabajo “abstracto”, considerándolo más justo, y los segundos, que es la posición que han asumido los economistas liberales desde el siglo XIX, sostienen que el salario por tareas permite una mayor libertad de los ciudadanos porque “supera” la tradición servil que conlleva el trabajo por horas y por detrás de él, la estabilidad en el trabajo. A. Gorz (1998:88-89) sostiene: “La individualización de las remuneraciones, la transformación de los asalariados en... prestatarios independientes tiende a suprimir, con el asalariado, el mismo trabajo abstracto. Los prestatarios del trabajo no son más tratados como miembros de una colectividad o de una profesión definida por su status público sino como dadores particulares de prestaciones particulares. Ellos no prestan más un trabajo abstracto, trabajo en general, separable de su persona y que los califica como individuos sociales en general, útiles en forma general. Su status no es más regulado por el derecho del trabajo, gracias al cual la pertenencia del trabajador a la sociedad estaría por encima de su pertenencia a la empresa. Los clientes o las empresas a los cuales prestan sus servicios pueden tratarlos de forma desigual, según si su actitud o su personalidad les gusta o no, abre así la posibilidad de seleccionarlos según criterios subjetivos”. En Uruguay, es bajo la orientación dominante liberal que poco a poco se van imponiendo las tercerizaciones, los contratos a empresarios unipersonales y otras formas de captar asalariados cuando el proceso de trabajo los requiera, destruyendo parcialmente así el trabajo abstracto en el sentido que plantea Gorz.

5 A título de ejemplo, es notable cómo en los distintos convenios colectivos de la época se buscaba laudar todos los puestos de trabajo existentes en una industria –en el convenio colectivo textil se laudaban unos 900 puestos de trabajo cuando las empresas más grandes llegaron a tener unos 600 trabajadores en su época de auge-. Ello, porque se laudaban incluso aquellos puestos de trabajo muy alejados de la producción, por ejemplo los enfermeros en el convenio textil, porque alguna empresa tenía una tarea de este tipo. La explicación última es que aparecía como casi inimaginable que existiesen subcontrataciones en el paisaje industrial de aquella época por lo que la “fidelización” de la fuerza de trabajo era absolutamente dominante como estrategia. Además, el pasaje de un nivel a otro en las escalas salariales estaba vinculado a una cierta cantidad de horas de aprendizaje y, salvo contados convenios, no aparecía ninguna referencia a la formación profesional recibida por parte de los trabajadores. La lógica de GRH era la de reclutar al personal de bajos niveles de educación, primaria completa como la mayor exigencia a nivel de estudios formales para luego ser formados por aprendizajes en largas carreras internas. Salvando las distancias, en los grandes servicios en particular, como en las grandes tiendas o en las administraciones privadas, se seguía una lógica similar de gestión. Los contratos a término solamente eran dominantes en las tareas zafrales.

za de trabajo reservando la “fidelización” a los colectivos más imprescindibles de trabajadores que detentaban los conocimientos productivos estratégicos para mantener las calificaciones estratégicas requeridas en la empresa para poder producir. En este nuevo contexto del mundo del trabajo, la estrategia de “captación” se vio favorecida por el “laxismo” en cuanto al control de las normas de contratación, que caracterizó a este modelo. A ello se debe agregar la incorporación de ciertos dispositivos legales que favorecieron la “flexibilización” de la fuerza de trabajo, incorporando nuevas formas de contratación (Supervielle y Quiñones; 2000) como la contratación de empresas unipersonales para el desarrollo de distinto tipo de tareas, aun las repetitivas, etc. Con estas “señales”, muchas veces emitidas desde el propio Estado al sector privado, se favoreció que muchas empresas pasaran a “contratar informalmente” a crecientes contingentes de trabajadores por vía directa, o por vía indirecta subcontratando empresas pequeñas para tareas específicas y, ellas sí, contrataban personal a través de “contratos informales”⁶. Pero, detrás de estas estrategias, seguramente primó la ideología rentista dominante en el mundo empresarial nacional que consideramos todavía es hegemónica y, entre las últimas mencionadas, cierta lógica especuladora⁷. Esta evolución contractiva de la industria favoreció muy fuertemente a un cambio de estrategia de GRH⁸.

En definitiva, para mantener una lógica predominantemente rentista, las empresas uruguayas debieron maximizar la estrategia de GRH de “la captación” por encima de la “fidelización”. Esta estrategia fue posible porque las exigencias de calificación de los trabajadores de la producción industrial tendencialmente se fueron reduciendo, generándose entre los obreros industriales y de la construcción una creciente división entre calificados y no calificados y, a su vez, por una creciente tasa de desempleo que permitió un crecimiento de

6 Si bien el fenómeno de la subcontratación como resultado de una estrategia de flexibilización empresarial forma parte de una tendencia global del capitalismo contemporáneo, el artículo ha puesto énfasis en las condiciones que en Uruguay han facilitado su instalación y la configuración particular que asume este fenómeno, sobre todo, el vacío de la legislación laboral uruguaya y de institucionalidad, ha tenido importantes efectos locales, en la medida en que no se han podido prever múltiples situaciones generadas que han dejado sin protección a los trabajadores. Lo específico de Uruguay, por ende, es que la flexibilización se dio como desregulación.

7 Porque existen solamente durante una coyuntura que les permite a los “empresarios” realizar sus ganancias pero que apenas la coyuntura desaparece también sus empresas, dejando muchas veces totalmente desamparados a los trabajadores por no haber pagado las contribuciones al BPS, etc. Lo que es paradójico es que uno de los que más contrató a este tipo de empresas fue el propio Estado, cuyo régimen de contrataciones está basado en la autonomía de los funcionarios del sistema político y la estabilidad de los mismos; realizó un sinnúmero de contratos a partir de licitaciones, donde claramente el mecanismo de diferenciarse por mejores precios entre las empresas postulantes era el no pago de las leyes sociales, sea pagando salarios por debajo de los laudos, sea no realizando los aportes de las contribuciones.

8 Porque debemos agregar la muy fuerte zafralidad a la que está sujeta la industria uruguaya preponderantemente ligada a la producción de bienes de origen agropecuario y también de servicios, como aquellos ligados al Turismo.

la “oferta” de fuerza de trabajo favorable a la estrategia de “captación” (de contingentes que alternan entre períodos de empleo y desempleo) y también favoreció una baja notable del nivel de salarios de los asalariados. Pero a su vez generó de forma directa, o favoreció indirectamente, otros procesos sociales que van modificando el “mundo” de los trabajadores. Una de las estrategias más notables durante la década de los ochenta, frente a la baja en promedio de los salarios, fue la de incorporar más fuerza de trabajo al mundo activo por unidad familia (incorporación de la mujer al mundo del trabajo, así como los jóvenes (y no solamente en sectores marginales), como también adultos que se retiran cada vez más tarde de la vida activa y aún se mantienen activos a pesar de jubilarse. Este crecimiento en la población activa redundó sobre un crecimiento del desempleo y un notable crecimiento del sector informal, a pesar de que no es notable el crecimiento demográfico de la población y que el Uruguay va sufriendo una emigración constante de fuerza de trabajo relativamente más calificada que el promedio de la población (Notaro, 1984; 1989; Quiñones-Supervielle; 2003)⁹.

Situación de la Gestión de Recursos Humanos en la actualidad

Este es el escenario que cambió radicalmente con la administración del Frente Amplio. Ello, como mencionáramos, con la implementación de mayores controles del cumplimiento de la legislación laboral y por la incorporación de una legislación que hace solidarias a las empresas contratantes de las deudas sociales de las empresas subcontratadas por ellas. Estas medidas no modificaron la lógica de “captación” en la GRH pero sí la restringieron a un cálculo económico más ajustado por parte de los empresarios, y con ello se modificó la ecuación de “captación” o “fidelización”. Pero a su vez, la actual tendencia a la reducción del desempleo (ver anexo), fruto del crecimiento del aparato productivo, su diversificación y la exigencia de nuevas competencias, favoreció la búsqueda de la “fidelización” como forma de asegurarse una fuerza de trabajo calificada en las distintas empresas¹⁰.

9 Otra consecuencia indirecta de esta política fue la búsqueda por parte de la población en general de obtener mayores calificaciones y mejores credenciales como forma tanto de posicionarse mejor en el mercado de trabajo interno como externo al emigrar. Esto explica el notable crecimiento de la matrícula universitaria aún cuando la población no crecía. Pero simultáneamente a esta sobrevalorización de los estudios universitarios se fue desvalorizando la formación profesional técnica. En este período la formación profesional impartida por la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), alcanzó su menor grado de credibilidad por parte de la población.

10 Incluso, previo a la caída drástica de la tasa de desempleo, la instalación de una fábrica de celulosa por parte de una multinacional generó una “corrida” de fuerza de trabajo calificada y especializada, no solamente de las plantas de papel o de otras actividades afines a la producción que realiza la empresa, sino que también arrastró a profesionales, técnicos y obreros calificados de otras industrias como, por ejemplo, la láctea. Algunas empresas tuvieron que negociar con la multinacional para evitar que se les siguiese captando esta fuerza de trabajo calificada porque se encontraban al punto de hacerles peligrar su capacidad de producir en cantidad y calidad en las

Ahora bien, la “fidelización” e incluso la “captación” se realizan en condiciones distintas que hace cincuenta años. Ya en los albores de la administración del Frente Amplio, escondido por detrás de índices generales de desempleo alto, existía pues una carencia de trabajadores calificados y, por lo tanto, una muy débil diferencia entre la oferta y demanda de algunos de estos trabajos. Esta situación se fue percibiendo de forma creciente en la medida en que descende globalmente el desempleo y se empiezan a modificar radicalmente las condiciones de diálogo social. En el plano cultural, la fuerza de trabajo accedió en términos generales a niveles superiores de calificación y, por lo tanto, no acepta fácilmente una relación “paternalista” y el correspondiente sometimiento a una autoridad de tipo patriarcal que caracterizó las relaciones industriales a mitad de siglo (más allá que queden sectores donde este tipo de relación se siga dando)¹¹. De hecho nos hemos incorporado de pleno en la economía y la sociedad del conocimiento y, por lo tanto, el clivaje más fuerte entre los que tienen y los que no tienen se está formando entre los que saben y los que no saben¹². Hablaremos entonces de capital cognitivo o de capital humano o de capital de conocimiento¹³.

Respuestas individuales y colectivas por parte de los trabajadores

En este contexto, las perspectivas se vuelven más complejas cuando las opciones incorporan un punto de vista más dinámico concibiendo a los trabajadores como un “potencial humano”, con capacidad de reflexividad, de autonomía. Es decir, con capacidad de establecer estrategias individuales o colectivas en una organización dada o por fuera de ella, posibles de configurar nuevos espacios a través del diálogo social.

condiciones que normalmente lo hacían. Esta situación particular generó un llamado fuerte de atención en el mundo empresarial con impactos en la concepción de la GRH de forma distinta.

- 11 En una investigación sobre la producción de cítricos, hemos visto que en empresas se contrataban para el “packing” a familias enteras a las que “se le podía tener confianza” y si algún miembro de la familia – generalmente los jóvenes- tenía actitudes o comportamientos que no eran considerados correctos por el empresario, se le hablaba al jefe de familia para que corrigiese esas conductas “desviadas”. Pero estas formas de gestión de los recursos humanos, pensamos que aún no desaparecieron, pero están en franco retroceso, hoy en día. Esta pauta de relacionamiento la seguimos viendo en industrias locales del sector alimenticio, del cuero o la lana y, en muchos casos que trascienden la pertenencia de la empresa a una localidad.
- 12 Señala Saussois, J. P. (2011) “El capital materializado en máquinas o equipamientos pesados, altamente “capitalístico” “está dejando su lugar a un capital llamado “inmaterial” pero se trata siempre de capital”.
- 13 Lo que produce la riqueza de las naciones, para retomar los términos de Adam Smith, está cambiando. Se juega en las economías desarrolladas una aceleración sin precedentes del ritmo de creación, de acumulación y de depreciación de conocimientos. El historiador Paul David señala, por ejemplo, que en los Estados Unidos desde 1973 el “stock” de capital inmaterial o intangible representado por inversiones en formación, en investigación y en desarrollo, supera el del capital tangible.

Las grandes opciones a tener en cuenta, en este nuevo contexto son, a nuestro entender, si la estrategia de los trabajadores pasa por un recorrido profesional con dominancia externa a la firma o con una dominancia interna a la firma, o si la inversión puesta por el trabajador para valorizarse pasa por la organización o el mercado de trabajo. A su vez, si se busca una valorización individual de la inversión, en mejorar sus competencias o si se busca, en última instancia, una valorización colectiva de la inversión en el mismo sentido, también para mejorar sus competencias. De acá en más la gestión de los empresarios se articula con la autogestión de los trabajadores.

El cruzamiento de estas variables abre cuatro grandes posibilidades:

- Recorrido profesional con una dominancia externa a la organización con una valorización individual de la inversión en las competencias.
- Recorrido profesional con una dominancia externa a la organización con una valorización colectiva de la inversión en las competencias.
- Recorrido profesional con una dominancia interna a la organización con una valorización individual de la inversión en las competencias.
- Recorrido profesional con una dominancia interna a la empresa con una valorización colectiva de la inversión en las competencias.

Las estrategias que aparecen como las más comunes, en la coyuntura actual, son las primera y la última; por eso las colocamos en primer lugar.

Recorrido profesional con una dominancia externa a la organización con una valorización individual de la inversión en las competencias

En esta opción los trabajadores buscan una formación que les dé una calificación o una especialización y, aunque tengan que realizar reciclajes periódicos en función de la evolución de su profesión, prefieren la estabilidad en su profesión a la estabilidad en un empleo. Este es el caso de muchas profesiones “liberales” pero, poco a poco, se ha ido extendiendo a la mayoría de las profesiones (economistas, sociólogos, comunicólogos, etc.), al abrirse un campo muy amplio de asesorías, consultorías, etc. Una variante de esta estrategia es la creación de empresas para ser subcontratadas pero ahora para realizar servicios muy especializados.

Este modelo se amplía y quizás se generalice con la incorporación de grandes emprendimientos productivos de capital extranjero que incluyen altos niveles de tecnología y requieren de una fuerza de trabajo mucho más calificada que la que normalmente se reúne en un emprendimiento productivo en el país y se abre, para ciertas profesiones universitarias, así como para otros técnicos calificados y obreros especializados una nueva forma de ubicarse en el mercado de trabajo, modalidad casi inexistente en el pasado.

Lo que caracteriza a esta estrategia por parte de los trabajadores es buscar potenciar su profesión y no la estabilidad de su empleo. La GRH por parte de las empresas se encuentra ante una nueva realidad que a su vez la obliga a definir nuevas estrategias, tanto para “captar” a la fuerza de trabajo que se requiere en calidad y en costo como para “fidelizarla” ante la potencial atracción de ella por otros emprendimientos productivos.

Recorrido profesional con una dominancia interna a la empresa con una valorización colectiva de la inversión en las competencias

Esta opción es la que se obtiene cuando los trabajadores se encuentran frente a una organización que se enfrenta a débiles cambios tecnológicos y, por lo tanto, la forma de lograr valorizar las competencias es incorporando “habilidad” al manejo de las máquinas y procesos y/o también rotando en los puestos de trabajo, obteniendo así una mayor competencia. La rotación ya en sí implica una lógica colectiva. Esta situación se puede dar en organizaciones fabriles o de la construcción y de servicios privados poco sujetos a una fuerte competencia externa. Pero la creciente falta de trabajadores en este tipo de especialización, en parte porque son atraídos por el modelo de estrategia anterior, y con ello la velocidad de este proceso que impide la formación en el puesto de trabajo de forma acabada, ha llevado a una problematización de la formación, tanto de las empresas como de los sindicatos, porque ven peligrar sus empresas unos y sus fuentes de trabajo otros. Esta problemática ha generado un diálogo social muy particular entre los empresarios y los sindicatos y, a su vez, un diálogo entre las cámaras empresariales y el PIT-CNT con los sistemas de formación profesional, fundamentalmente la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU) e Instituto de Formación Profesional (INEFOP).

Recorrido profesional con una dominancia externa a la organización con una valorización colectiva de la inversión en las competencias

Es una opción que aparece como más novedosa, aunque se da en forma muy limitada. Recuerda a la modalidad que asumió la mano de obra típicamente en los “distritos” textiles de la “Italia del medio”, donde circula de firma en firma (que son muy pequeñas) y sin embargo, estos trabajadores son objeto de una valorización colectiva. Todo empresario sabe que todo trabajador que se va ha colaborado en formar a otros trabajadores que le quedan en su empresa y, cuando las condiciones cambien, puede volver a recontratarlo. Algo similar ocurre en los tecnopolos de alta tecnología, donde los profesionales altamente calificados tienen contratos puntuales en función de proyectos específicos y emigran a otra empresa a realizar otro proyecto cuando el primero culmina. Salvando las distancias, algo así sucede con los trabajadores vinculados a la producción de software en el Uruguay. Esta situación, desde una perspectiva de la GRH, supone una situación inédita. El problema no pasa a ser un

problema de los empresarios o de sus gerentes especializados, ni de los sindicatos, casi inexistentes en el sector, sino de todo el colectivo. Ya que, en última instancia, la sobrevivencia de este sector está en la capacidad de adaptarse continuamente, tanto a los cambios tecnológicos muy rápidos como a las demandas de los clientes crecientemente sofisticadas. Ello les hace cambiar en parte las formas tradicionales, los roles y la definición de las categorías de trabajadores, pudiendo un trabajador mutar en un proyecto de un prototipo dado de ser un “creativo” a pasar a ser un vendedor en distintas fases del mismo proyecto (Gómez; 2006). Este tipo de trayectorias genera grandes problemas de retención en la empresa estatal de telecomunicaciones en Uruguay.

Recorrido profesional con una dominancia interna a la organización con una valorización individual de la inversión en las competencias

Finalmente, la cuarta combinación de variables aparece como algo incoherente. La organización apuesta a la vez a la valorización individual en la inversión en las competencias pero en empleos estables. Sin embargo, esta es una situación muy común donde existen mecanismos legales o sindicatos muy fuertes como el bancario, que estabilizan la fuerza de trabajo. También de los funcionarios públicos donde simultáneamente se busca lograr una mayor eficiencia por parte de la organización. Este es el caso donde se debe definir modelos de competencias estableciendo específicamente carreras internas previsibles y negociadas individualmente o si no accesibles por evaluaciones de desempeño de alcance de objetivos preacordados colectivamente. Esbozos de estas estrategias las hemos visto en las negociaciones del sector financiero privado, pero con la característica de que se ha intentado concebir una valorización individual junto a una valorización colectiva.

Estas cuatro grandes opciones de GRH han tenido muy diferentes respuestas. Pero es importante señalar que globalmente, en el corto plazo, hay desplazamientos importantes en el mundo de la ocupación, fruto tanto del crecimiento sostenido de la economía¹⁴ en los últimos siete años como del

14 En efecto, entre 2006 y 2009, la masa de asalariados (asalariados públicos y asalariados privados) con respecto a todos los ocupados ascendió de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de 69,8% a 70,4%. Pero si separamos los asalariados privados de los públicos vemos que hay diferencias muy pronunciadas. Los asalariados privados en la totalidad de los ocupados crecieron de 54,2% al 56,1% entre el 2006 y el 2009 mientras que, en los mismos años, en el sector público decrecieron del 15,6% al 14,3%. Algo similar sucede con el porcentaje de los ingresos de los asalariados con respecto a la totalidad de los ocupados. En efecto, esta masa salarial varió del 73,7% al 74,5 entre estos años pero la masa salarial de los asalariados privados aumentó de un 50,1 a un 53,7 mientras que la masa salarial de los asalariados públicos descendió de un 23,6% a un 20,8% en el mismo período. Pero también es importante señalar que la otra categoría que creció en ese período, aunque no de manera tan notable, fue la de los cuentapropistas con local que aumentaron de un 16,5% a un 19,1% en relación a la totalidad de los ocupados y pasaron de apropiarse de un 13,7% de la totalidad de los ingresos de los jefes de los hogares a un 14,9%. Esta categoría es importante porque en ella se encuentra un gran

modelo de desarrollo que se está forjando y que está cambiando la perspectiva que se tenía sobre el empleo. Y también es importante señalar que muy posiblemente el diálogo social hubiese tenido características muy distintas en casi todos los sectores de la economía si no se hubiesen convocado los Consejos de salarios.

En efecto, tanto esta medida política de la administración del Frente Amplio como la de perseguir a aquellas empresas formales que estuviesen contratando trabajadores informales, creó las condiciones para un reflorecimiento de la actividad sindical, tanto en el sector público como en el sector privado. Sin embargo, es en este último que el sindicalismo creció más. Entre 2008 y 2011 se estima por el PIT-CNT que las organizaciones sindicales crecieron en 800 unidades y las afiliaciones en general un 300%.

La evolución de los distintos énfasis en los Consejos de salarios muestra la transformación acelerada de las condiciones generales del diálogo social. En la primera y segunda ronda de los Consejos de salarios el PIT-CNT se orientó a reclamar una recuperación salarial de un 19 a un 25% según el sector de referencia. En la tercera ronda, con cierto alivio en materia de niveles salariales, se pasó a reclamar por derechos laborales que no estaban incluidos en el Derecho Colectivo, como el Foro sindical, por ejemplo; pero también por la igualdad de trato a las mujeres y mejoras generales de las condiciones de trabajo. En la cuarta ronda que se inicia, el énfasis se pondrá en los temas de seguridad laboral, incluyendo la salud del trabajador y los accidentes laborales, la igualdad de oportunidades. Pero, finalmente, también la formación y la capacitación en la que se considera que el Estado tendría que tener una mayor incidencia y que no quede librada únicamente a los acuerdos entre empresarios y trabajadores. Esto se desarrolla con el apoyo de algunos sectores empresariales –como la Cámara de la Construcción– aunque otras siguen oponiéndose al diálogo social, incluso quizás por razones ideológicas muy profundas. Aun así, los datos nos revelan una creciente necesidad de establecer un diálogo social más estratégico, o sea, un debate sobre hacia dónde va la matriz productiva del país y cómo preparar la mano de obra para el futuro.

Pero la condición de la posibilidad de diálogo social, de acuerdo a la hipótesis que nos interesa desarrollar, se establece en función de dónde se ubican los trabajadores en función de la GRH.

A grandes rasgos, tenemos un sector que se encuentra en un *proceso de diálogo social de tipo tradicional* en función de la existencia de actores tradicionales representantes de los trabajadores y de los empresarios. Estos sectores tienen en común el hecho en que las características centrales de la GRH

porcentaje de los trabajadores que encontramos en los modelos 1 y 2 antes señalados; o sea, aquellos que establecen una carrera individual o colectiva por fuera de la empresa vendiéndole a éstas los más diversos servicios pero casi siempre de carácter profesional.

sea la “fidelización”, que se traduce en empleos principalmente estables. Este modelo de diálogo social es el que aparece como más legítimo y es el que, en términos generales, describimos un poco antes. Sin embargo, aparece como modelo de diálogo con problemas en el horizonte. Por el lado del sindicato, porque si bien los salarios mínimos han aumentado notablemente, el muy bajo desempleo de los trabajadores calificados ha llevado a que los salarios de los mismos aumenten de forma exponencial, muy por encima de los mínimos acordados¹⁵.

Por el lado de los empresarios, la dificultad aparece vinculada a la legitimidad que podrán mantener las cámaras con la incorporación de grandes complejos de capital extranjero al sector productivo industrial y de servicios. ¿Hasta qué punto estas grandes corporaciones se acoplarán a las cámaras existentes y seguirán sus acuerdos con los sindicatos?, ¿hasta qué punto se plegarán a las estrategias y a las culturas de las relaciones laborales y al diálogo social de tipo tradicional o establecerán nuevas estrategias en función de estrategias globales y culturas de diálogo coherentes con las culturas de las casas matrices? Todo nos hace pensar que en este sentido estamos frente a importantes potenciales cambios en materia de diálogo social.

En cuanto a aquellos que realizan carreras “externas”, sean de corte individual o colectivo, parecen poco proclives a sindicalizarse, por lo que el diálogo social está menos instituido y legitimado, aunque por la propia dinámica de las contrataciones, poco a poco se han ido creando “estilos” de relacionamiento y normas, a veces tácitas, que regulan la actividad de estos sectores y que modulan la GRH. Lo cierto es que la práctica de este tipo de gestión, que quizás pudo inicialmente incorporar trabajadores a este sistema porque no podían encontrar trabajos estables, hoy constituye en ciertos sectores una “cultura de trabajo”: hay trabajadores particularmente entre los “*knowledge workers*” que prefieren este tipo de inserción laboral porque les genera más “libertad” en su organización del trabajo. Estos sectores son poco estudiados y es necesario profundizar sobre ellos.

15 Este movimiento contradictorio de ir hacia una mejor distribución por el empuje del crecimiento de los salarios mínimos y la “desinformalización” de las empresas, por un lado, pero por otro, de aumento de la dispersión de los salarios por razones de escasez de mano de obra calificada, lleva a que el Índice de Gini sectorial (IG específico por sector) no haya tenido una variación notable en los sectores industriales. Por ejemplo, el IG de la Construcción fue de un 0,36 en 2006 y pasó a un 0,35 en 2009 y, en el mismo período, el IG de la industria manufacturera pasó de un 0,44 a un 0,42 en el mismo período. Pero más allá de las razones de la poca variación que se percibe en los IG, lo que esconden las cifras es que los salarios globalmente han aumentado de forma notable y en realidad le plantean un problema muy importante al movimiento sindical debido a la heterogeneización de la población trabajadora. La necesidad de defender intereses muy distintos en un mismo sector porque tienen una enorme dispersión de los salarios que perciben los afiliados y, por lo tanto, tienen intereses de difícil compatibilización.

En cuanto a los trabajadores del software que tienen carreras “externas” a las empresas, tampoco parecen tener demasiado interés en sindicalizarse, por lo menos en Uruguay¹⁶. Todo ello permite la ilusión de no estar inscripto en la división capital-trabajo. Pero más allá de ello el modelo parece funcionar.

Metarrelatos emancipatorios y diálogo social

Hasta el momento hemos postergado hablar de clases sociales, pero alguna referencia nos es necesario realizar a esta temática si queremos referirnos al marco general de las aspiraciones de las personas que componen la sociedad, que pretenden vivir mejor con mayor libertad y con mayor justicia social. Esta consideración la denominamos meta relatos o programas emancipatorios.

Si partimos de la consideración de la dominación y de la creciente búsqueda subjetiva de libertad por parte de las personas, podemos partir de la propuesta de definición de clases que realiza Boltanski (2009) cuando sostiene: *“Podríamos distinguir... primero (como clase alta) actores que disponen de un amplio margen de capacidad de acción no solamente sobre sus vidas pero también de la vida de un número más o menos elevado de personas. En segundo lugar (como clase media) los actores que disponen de un relativo dominio de las acciones que concierne su propia vida, pero que tienen pocos medios de constreñir el campo de acción de otras personas. Y por fin, terceramente, (como clase baja) actores que no tienen el dominio de sus propias vidas ni la de otros”*.

Tenemos pues en este esquema tres clases con dos fronteras entre ellas. Un meta relato emancipatorio es de tipo normativo, es decir, está orientado por un “deber ser”. La pregunta que nos realizamos es ¿quién determina este “deber ser” y cuál es su contenido? Consideramos que nos encontramos ante dos programas emancipatorios, al primero lo denominaremos el programa “emancipatorio fuerte” y al segundo “emancipatorio débil”.

El primero se concentra en eliminar la frontera entre la clase alta y el resto de la sociedad. Históricamente las grandes ideologías revolucionarias plantearon modelos de este tipo. Tanto el anarquismo, el socialismo como el comunismo e incluso el cristianismo social se plantearon programas tendientes a borrar esta frontera superior de diferenciación de las clases. Pero al hacerlo tuvieron que proponer modelos de sociedad desde el exterior y por encima de ella, ya que es inconcebible que ésta pueda comprenderse globalmente

16 Hay otros países que han creado sindicatos virtuales que permiten sobre todo difundir los tipos de contratos que las empresas importantes proponen y poco a poco ir creando las condiciones para establecer normas explícitas o tácitas para regular la actividad laboral del sector. En el Uruguay este proceso no se ha dado, posiblemente porque las empresas son pequeñas y por la continua movilidad laboral entre las empresas e incluso entre los distintos roles en la producción, también se puede tener una empresa propia y ser asalariado de otra.

desde la perspectiva de los asalariados en tanto tales, ya que éstos –como señalamos– son por definición trabajadores en relación de dependencia y por lo tanto la destrucción de la dependencia implícita en estas teorías utópicas implica hacer desaparecer a los asalariados transformándolos en otra cosa.

Por el contrario, el programa “emancipatorio débil” parte de la subjetividad de los actores, o sea de su racionalidad subjetiva. De una racionalidad que se proyecta desde su posición de clase, de género, de su nivel educativo etc. y, por lo tanto, en ese sentido es subjetiva. Y, en lo que nos concierne, no pone en cuestión la sociedad salarial en tanto tal, sino que busca que ésta se transforme dentro de sus límites últimos. Este programa tiene en cuenta la frontera inferior existente entre la clase media y la clase baja buscando hacer que esta última sea inexistente o lo más próximo a ello que se pueda, y para esto intenta dar a la clase baja todos los elementos y estímulos necesarios para que toda persona que se encuentre en esta condición pueda tener un dominio de su propia vida. Y, si ello no fuera posible por características propias de esta población, intentar que sus hijos sí estén en condiciones de tener una vida con mayores opciones libremente aceptadas por ellos mismos. Pero por otro lado, este programa, en el caso de la clase media en general, pasa por buscar permanentemente ampliar las posibilidades de poder realizar las acciones que conciernen a su propia vida. En ello radica justamente el diálogo social.

La sociedad salarial, como sosteníamos, participa en todas las clases sociales aunque principalmente en la clase baja y media. Y, por lo tanto, los problemas del programa emancipatorio “fuerte” y “débil” también recorren las diferenciaciones de la sociedad salarial. Es por ello que, necesariamente, tenemos que volver a visitar a la configuración de los distintos espacios de ella.

Entre los que realizan un recorrido profesional con una dominancia externa a la organización y con una valoración individual de la inversión en las competencias, en principio, parecen dominados por la ideología liberal de “*homo economicus*”, orientados a maximizar la distancia entre los objetivos que se buscan y los medios que se invierten para obtener dichos fines. Sin embargo, se constata empíricamente que si bien éste es el discurso más explícito de aquellos que adhieren a esta perspectiva en la sociedad salarial, de hecho están continuamente buscando un reconocimiento, tanto de los empleadores como de la sociedad (Honneth A.; 1997)¹⁷.

Los que están insertos en un recorrido profesional con una dominancia externa a la organización y con una valoración colectiva de la inversión de las competencias buscan un reconocimiento colectivo porque se encuentran ante

17 Por ejemplo, cuando se trata de intelectuales, se busca que se reconozca los currículos, o sea, la trayectoria en el campo, la competencia para encarar la tarea que se le ha solicitado, la experticia del trabajo finalizado, etc. Se busca y se lucha por obtener reglas universales para enmarcar el tipo de relación laboral en el que están insertos.

un mundo donde los conocimientos rápidamente son obsoletos y la posibilidad permanente de quedar desactualizados y, por lo tanto, desaparecer como sector, es una posibilidad real. Es por ello que se requiere una valoración colectiva de las competencias para poder mantener y/o desarrollar los niveles de libertad alcanzados individualmente en este contexto de la sociedad salarial. Cualquier bloqueo, cualquier rigidez formal puede ser nefasta en este contexto de competencia y/o cooperación interna según las circunstancias frente a un mercado altamente competitivo con el exterior. A su vez, cualquier postergación para cualquier persona en este contexto debe ser entendida como provisoria y sujeta a una transformación en el futuro.

Los que realizan un recorrido profesional con una dominancia interna a la organización y con una valoración individual en las competencias, son fundamentalmente aquellos que son funcionarios públicos o empleados de la Banca privada. Estos últimos particularmente son muy fuertemente regulados por los convenios. Se trata de casos donde la rigidez es tal que la movilidad depende del deceso o la jubilación de los funcionarios de jerarquía. En estos casos parecería que poco a poco se va instalando la idea de la necesidad de sistemas de remuneración variable a través de sistemas de evaluación por desempeño. Esta sería una situación mixta entre el asalariado típico y el trabajador “independiente” dominante en los espacios antes señalados. Esta “necesidad” antes señalada tiene que ver con la búsqueda, por parte de las empresas, de que el trabajador se oriente a aumentar la productividad y que los propios trabajadores logren mejorar sus salarios individualmente o por pequeños colectivos ante la imposibilidad, económica o política, de aumentar los salarios en forma categorial. En este caso, el aumento de salarios se vive en este contexto como la forma de tener mayor posibilidad de mejorar sus niveles de vida, en el sentido de mejorar sus opciones con respecto a ella. La participación sindical en este espacio juega un rol fundamental para lograr que esta nueva situación de oportunidades que brinda la evaluación de desempeño no introduzca criterios particularistas sino que permita una auténtica igualdad de oportunidades y que reconozca que el trabajo es colectivo y que, si a algún trabajador le corresponde ser premiado por su esfuerzo personal, también se debe reconocer el trabajo de otros compañeros que contribuyeron a que este esfuerzo fuese realizable. Por lo tanto, el sindicato busca frente a las evaluaciones de desempeño que no generen un clima de competencia entre los trabajadores o que el trabajo complejo que se realiza hoy en día se considere como una suma de trabajos individuales.

Con respecto al recorrido profesional con una dominancia interna a la empresa y con una valoración colectiva de la inversión de competencias, ésta sigue siendo dominante en la sociedad salarial uruguaya y se ha visto fortalecida por los Consejos de salarios que han expandido la cantidad de sindicatos y comisiones de fábrica y la afiliación sindical. En este espacio, con

los aumentos de salarios mínimos y la formalización del empleo en las empresas formales, se ha contribuido enormemente a la incorporación a la clase media –en la definición que damos en este ensayo– de trabajadores que se encontraban hace muy poco en la clase baja. Pero, sin embargo, dada la muy fuerte caída del desempleo, posiblemente ha mantenido un nivel muy alto de desequilibrio en los salarios en cada sector, en la medida en que la demanda de los trabajadores calificados ha superado en esta coyuntura ampliamente a la oferta de los mismos¹⁸. Consideramos que los sindicatos se encuentran con una muy fuerte dificultad para establecer estrategias que sean satisfactorias para todos sus afiliados, dadas las muy fuertes diferencias de intereses en su seno. El camino, pensamos, quizás pase por integrar todas las demandas sociales en un programa más abstracto y más general, de defensa de los Derechos Humanos, que permita lograr la adhesión del público que muchas veces son los consumidores de los servicios que brinda el sector productivo en el cual el sindicato actúa, y a su vez permita una mayor cohesión de trabajadores que pueden llegar a tener en el seno de su sindicato intereses corporativos distintos e incluso contrapuestos. Aún así en este espacio, el espacio del reconocimiento de las categorías sociolaborales, sean como reconocimiento de la capacidad de realizar ciertas tareas o de haber adquirido ciertas competencias reconocidas socialmente y de manera formal y en función de ello ser correspondientemente remunerado, pasa a ser la base sobre la que los trabajadores construyen su espacio de libertad y reconocimiento en sociedad laboral.

En síntesis, consideramos que el programa “emancipatorio débil” es un programa que, vía el diálogo social, de forma institucionalizada o no, poco a poco se ha fortalecido y ha mostrado su eficacia en la coyuntura uruguaya actual. La adhesión a este programa no quiere decir que es fuente de desactivación de la conflictividad social, en cierto sentido puede haberla incentivado, ya que las mayores posibles opciones de alternativas de vida pueden haber incentivado mayores demandas a aquellos de los cuales son dependientes, pero no necesariamente estas demandas están ligadas a una búsqueda necesaria de cambio de modelo, a la búsqueda de la construcción de un programa “fuerte emancipatorio”. Queda pues en suspenso cuáles son o serán las relaciones en el futuro del programa “fuerte emancipatorio” y del “programa débil” o, si seguirán caminos totalmente autónomos e incluso contradictorios.

Consecuencias de los cambios en el contexto sobre la configuración del diálogo social

A lo largo de este artículo hemos asumido como premisa que el diálogo social se configura reflexivamente a partir de las orientaciones que los distin-

18 En esta situación, es donde en términos generales los salarios mínimos han aumentado notablemente, pero los salarios de los trabajadores calificados también mantienen en los sectores muy fuertes diferenciales de salarios, que se reflejan en Ginis muy altos.

tos actores dan a sus acciones. Si bien hemos remarcado que las orientaciones de GRH y las regulaciones estatales han moldeado el diálogo social en la última década, no omitimos que los trabajadores dan sentido a sus acciones en esta situación concreta y no guiados por grandes meta relatos, porque el sentido lleva siempre incorporado temporalidad, historicidad y una definición común de situación a partir de un cuerpo de conocimientos compartidos. A esto denominamos capacidad de autogestión del trabajador. El resultado es, como hemos visto, que la condición de posibilidad de diálogo social se establece en función de donde se ubican los trabajadores en función de la GRH.

Esto diferencia una mirada estática que dominó las concepciones del diálogo desde otras perspectivas disciplinarias. A medida que se ha ido dando cuenta de las transformaciones y la complejidad que ha ido asumiendo la sociedad salarial, también pudimos ir dando cuenta de las transformaciones de las condiciones históricas y sociales sobre las cuales se está construyendo el diálogo. Los cambios en la sociedad salarial han tenido fuertes repercusiones en los referentes sobre los cuales se construyen las identidades laborales, y como consecuencia, en la diversificación de intereses y de las estrategias de los trabajadores. Lo que significa que agrega una tercera mirada a tener en cuenta en la configuración del diálogo que es la que emana del trabajador, su capacidad reflexiva de ir incorporándose a estos cambios, atribuyéndoles distintos sentidos y formas de comprender su inserción en la empresa y en el mundo del trabajo y reaccionar generando nuevos meta relatos para transformar la situación y la propia sociedad salarial.

Las consecuencias que esta concepción del diálogo introduce en el sistema de relaciones laborales es que el mismo difícilmente pueda ser pensado desde una mirada unívoca. Y esto es válido, tanto para el Derecho Laboral como para los sindicatos enfrentados a nuevas formas de gobernar los trabajadores. En este sentido, la tesis que aquí se sostiene es que estos cambios en el entorno han impuesto retos importantes a las modalidades clásicas de acción y cada uno de los diferentes actores se ve exigido a asumir nuevas funciones, así como renovadas formas de comunicación para dar sostenibilidad y sustentabilidad a la práctica del diálogo social.

Junto a esto, hacemos notar que este “diálogo social” que se avizora como un “*diálogo social renovado*” frente a las prácticas tradicionales sobre las que tuvo origen, puede ser descrito en por lo menos cuatro líneas de cambio, todas ellas relacionadas, que se orientan a “ampliar” su ámbito objetivo y el imaginario social en torno a estas prácticas, en tanto extienden (Quiñones; 2005):

En primer lugar, el ámbito funcional del diálogo social (qué se discute), procurando no reproducir el ámbito de las viejas ordenanzas laborales sino aquel que responda mejor y de una forma eficiente a los distintos intereses que encontramos hoy en la sociedad. Esto está vinculado al mayor peso de

la regulación entre actores productivos y el relieve de las normas acordadas entre las partes, de las regulaciones autónomas, de las normas colectivas.

En segundo lugar, el ámbito procesal del diálogo social (cómo dialogar), buscando innovar en las formas, las circunstancias, el grado de institucionalización y/o formalización del diálogo. Esto implica que el eje del análisis debe trasladarse de la dimensión normativa e institucional donde muchas veces queda acotada, al plano concreto de la acción de los actores.

En tercer lugar, el ámbito subjetivo de aplicación (quiénes participan y/o son representados) en tanto es día a día mayor tema de discusión la pertinencia de integrar otras fuerzas y/o intereses sociales no contemplados, o contemplados indirectamente en el diálogo social tradicional. Es el caso, por un lado, de las organizaciones profesionales, de empresas subcontratadas, entre otros.

Por último, al haberse desplazado el arquetipo de trabajo desde la industria al trabajo como “prestación de servicios”, ello ha cambiado la mirada hacia el interior de las organizaciones y, allí donde sólo se veía la subordinación entre empleador/empleado como sustento de la relación salarial, empieza a ganar peso la perspectiva del proveedor de servicios, del usuario o consumidor, dando sustantividad a la idea sobre la que reposa el trabajo en la actualidad y es que el mismo corresponde a una actividad de intercambio, relación social, entre productores y receptores de valores de uso.

Finalmente, otra consecuencia que este cambio de concepción del diálogo introduce en el sistema de relaciones laborales es que el mismo difícilmente pueda ser pensado sin un fortalecimiento de las capacidades de los actores y, en definitiva, de la democracia. Siendo que la existencia de actores sociales fuertes y representativos es un presupuesto para el desarrollo de un diálogo social fluido y fecundo, si se tiene en cuenta tanto la debilidad de algunos representantes de intereses, o sobre el peso y autonomía de los órganos gubernamentales con competencias sociales, el fortalecimiento de los interlocutores parece ser una medida previa indispensable de cualquier política de renovación del diálogo social.

Bibliografía

- BOLTANSKI, Luc** (2009). *De la Critique, Précis de sociologie de l'émancipation*. Gallimard. París, Francia.
- BOUDON, R.** (1986). «L'ideologie, ou l'origine des idées reçues», París Fayard.
- ERRANDONEA, Alfredo y SUPERVIELLE, Marcos** (1991). “Tipos de Empresarios, agroindustrialización y Mercosur. Reflexiones sobre un desafío inminente”. *Revista de Ciencias Sociales* N° 6; Departamento de Sociología, Udelar. Montevideo.
- GÓMEZ, Gabriel** (2006). “Gestión del conocimiento y construcción del servicio en las empresas uruguayas de software asociadas al sector financiero”. Monografía final Uni-

- versidad de la República. Departamento de Sociología. Montevideo, diciembre de 2006.
- HONNETH A.** (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Crítica. Barcelona.
- MERCIER, Dominique** (1997). *Les capitaux hirondelles – les transformations de l'industrie maquiladora du Nord du Mexique, la circulation des hommes et des techniques*, thèse de Doctorat, Université Paris X.
- NOTARO, Jorge; QUIÑONES, Mariela; SENATORE, Luis y SUPERVIELLE, Marcos** (2011). *Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo. Uruguay 2005-2009*. Departamento de publicaciones de la Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR). Montevideo.
- NOTARO, Jorge** (1989). «Política económica y relaciones laborales» Ponencia presentada al seminario «Nuevos modelos de desarrollo, crisis económica, políticas de ajuste y relaciones laborales en América Latina», San Pablo, Comisión de Movimientos Laborales de Clacso-CEDEC.
- NOTARO, Jorge** (1984). *La política económica en el Uruguay. 1968-1984*. Ediciones de la Banda Oriental. Montevideo.
- QUIÑONES, Mariela** (2010). *Cambio político y relaciones laborales en el Uruguay (2005-2010)*. En: Arturo Fernández, Cecilia Senen González, Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del MERCOSUR frente al contexto de la crisis mundial. Prometeo. Buenos Aires.
- QUIÑONES, Mariela** (2005). «Las nuevas dimensiones del diálogo social», en Boletín Interamericano de Formación Profesional, N° 156. Cinterfor-OIT. Montevideo.
- QUIÑONES, Mariela** (2004). *Gestión de Recursos Humanos en el sector de servicios financieros*. Tesis Doctoral. UAB, Barcelona.
- QUIÑONES, Mariela y SUPERVIELLE, Marcos** (2003). «Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio», en *El Uruguay desde la Sociología. Integración, desigualdades sociales, trabajo y educación*. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar. Montevideo.
- SAUSSOIS, Jean Pierre** (2011). *Capitalismo, un dios sin fronteras*. Ed. Le cavalier bleu. París, Francia.
- SUPIOT, Alain** (2001). *Conférence sur l'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale*. Annecy, 18 de enero de 2001.
- SUPIOT, Alain** (2001). *Introduction et synthèse de l'atelier «Entre marché et régulation : les nouvelles régulations sociales assurent-elles une sécurité tout au long de la vie ?»*, in P. Auer et B. Gazier *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*. Symposium France/OIT 2002, Genève, Organisation internationale du travail, 2002, pp. 167-174 et pp. 239-250.
- SUPERVIELLE, Marcos y QUIÑONES, Mariela** (2000). «La instalación de la flexibilidad en el Uruguay» *Estudios Sociológicos*, septiembre-diciembre, año/vol. XVIII, N° 003. El Colegio de México.
- ZURBRIGGEN, Cristina** (2006). «El institucionalismo centrado en los actores: una perspectiva analítica en el estudio de las políticas públicas» *Revista de Ciencia Política*, 67-83. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo.

ANEXO ESTADÍSTICO

Cuadro 1. Calidad del empleo. Total del país
Miles de personas 2006 - Mayo 2010

	Subempleo [1]	Subempleo y no registro simultaneo	No registro [2]	Empleo sin restricciones	Total ocupados
2006	53,3	126,3	363,6	855,8	1399,0
2007	50,0	125,9	386,0	913,2	1475,1
2008	45,3	109,9	392,5	963,2	1510,9
2009	37,7	97,3	397,4	1011,6	1544,0
May- 2010	43,1	83,9	389,8	1001,0	1517,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

[1] Ocupado que trabajando menos de 40 horas semanales, manifiesta el deseo de trabajar más y puede hacerlo

[2] Ocupado que declara no tener derecho a jubilación

Cuadro 2. Tasas específicas de desempleo. Total del país
2006 - Mayo 2010

	Grupos de edades							Relación familiar	
	Total	Menores de 25 años			25 y más años			Jefe	Otro
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres		
2006	10,9	28,2	23,5	34,7	7,4	4,9	10,3	4,5	16,7
2007	9,2	24,3	20,0	30,2	6,1	3,6	9,1	3,8	14,3
2008	7,6	21,0	16,9	26,5	4,9	2,9	7,2	3,3	11,6
2009	7,3	20,1	16,1	25,5	4,8	3,0	6,9	3,2	11,2
May- 2010	7,9	21,6	15,2	31,7	5,2	3,5	7,2	3,9	11,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 3. Composición de la tasa de desempleo. Total del país
2006 - Mayo 2010

	Componentes			Sexo		Edad		Relación familiar	
	Total	BTPV	DPV	Hombres	Mujer	Menores de 25 años	25 años y más	Jefe	Otro
2006	10.9	2.4	8.6	4.5	6.4	4.8	2.2	2.2	8.8
2007	9.2	1.7	7.4	3.5	5.6	4.0	1.9	1.9	7.3
2008	7.6	1.3	6.3	2.9	4.7	3.4	1.6	1.6	6.0
2009	7.3	1.1	6.2	2.8	4.5	3.3	1.6	1.6	5.7
May- 2010	7.9	1.1	6.8	3.1	4.8	3.6	1.9	1.9	6.0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística – Encuesta Continua Hogares Ampliada

Nota: Los desocupados propiamente dichos incluyen a los en seguro de paro

El Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay en el
segundo gobierno del Frente Amplio
Jorge Notaro

Resumen

El objetivo es analizar el funcionamiento del sistema de relaciones laborales durante los primeros veinte meses del segundo gobierno del Frente Amplio (marzo de 2009 a octubre de 2011). Incluye el análisis de las características de los componentes del sistema y sus interrelaciones con el contexto social, económico y político.

El gobierno mantuvo su carácter de principal protagonista, creó condiciones para el desarrollo de la actividad sindical y aseguró una alta rentabilidad al capital. Fue el punto de referencia de los conflictos por salarios de las organizaciones sindicales y con los empresarios por leyes que impactan en las relaciones de poder.

Palabras clave: relaciones laborales / negociación colectiva / Uruguay

The Labor Relations System during the second Frente Amplio government
Jorge Notaro

Abstract

The purpose of this paper is the analysis of the Labor Relations Systems during the first twenty months of the second Frente Amplio government (May of 2009 to October of 2011). It includes the analysis of its different components and their interactions with the social, economic and political context.

The government was the principal protagonist; created conditions for the development of the unions activities and secured high profits to capital. It becomes the reference point to union conflicts about wages and with management about laws with impact on power relations.

Keywords: labor relations / collective bargaining/ Uruguay

EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN EL URUGUAY EN EL SEGUNDO GOBIERNO DEL FRENTE AMPLIO

Jorge Notaro¹

El objetivo es analizar el funcionamiento del sistema de relaciones laborales durante los primeros veinte meses del segundo gobierno del Frente Amplio, en el que se destaca la puesta en práctica de las leyes marco de las negociaciones colectivas, la nueva convocatoria a los Consejos de Salarios y la elaboración de un nuevo presupuesto quinquenal. El artículo presenta brevemente el marco teórico metodológico, las condicionantes del Sistema de Relaciones Laborales (SRRL) del período, su perfil, los principales impactos y las conclusiones finales.

Marco teórico metodológico

La categoría SRRL construida se define como el conjunto articulado de relaciones surgidas del trabajo, individuales o colectivas, entre trabajadores, empleadores y gobierno o sus representantes. Tiene cuatro componentes: los actores, los escenarios, el grado en que se combinan cooperación/participación y confrontación/conflicto y las relaciones de poder. Se considera “actores” a las organizaciones que representan a los trabajadores o a los empresarios, y al Estado; se analiza su evolución, estructura interna y funciones. Se considera “escenarios” a la delimitación de quiénes, cómo y qué negocian; comprende las instituciones (ámbitos u organismos), los procedimientos (o formas) de relación de los actores, las normas legales que definen sus funciones y competencias, y los temas que se discuten (contenidos). Entre las formas de relación se considera la negociación colectiva, la participación de las organizaciones en instituciones del Estado y la participación de los trabajadores en organismos en la empresa. Entre los contenidos, en primer lugar la fijación de salarios, las condiciones de trabajo y los procedimientos de prevención y resolución de conflictos.

1 Contador Público. Investigador Nivel I del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Coordinador del Taller de Economía Nacional y Popular. www.jorgenotaro.com jnotaro@netgate.com.uy

Las interacciones del SRRL con el contexto social, económico y político se abordan desde dos ángulos complementarios, el del contexto sobre el SRRL que se consideran condicionantes y del SRRL sobre el contexto, que se llaman impactos o resultados. Las que ponen en marcha interacciones entre los componentes y este conjunto de procesos explican los cambios dentro y del SRRL.

Como parte del contexto histórico y principales condicionantes del perfil y de sus cambios se tiene en cuenta la situación económica, la estructura social y el sistema político. Se incluyen las relaciones de poder en la empresa y con relación al sistema político como condicionantes y como resultado en aspectos que trascienden al SRRL, como las políticas económicas y la participación de los actores sociales en el sistema político (Notaro, 2010 a).

A partir de 2005 la convocatoria del nuevo gobierno a la participación para la regulación, tuvo como resultado al final del período un Sistema de Relaciones Laborales Regulado y Participativo (Notaro, 2009), que comenzó a funcionar plenamente en marzo de 2010.

Las principales condicionantes Económicas

Los salarios fijados en la última ronda de los Consejos del primer gobierno del Frene Amplio (FA) tenían vigencia hasta junio de 2010 y durante el primer semestre del año el salario real promedio fue un 3.9% superior al nivel previo a la crisis de 1997-1999, el privado un poco menos y el público un poco más (Cuadro 2). El número de personas ocupadas creció en forma permanente hasta superar el millón y medio de personas y aumentó también el empleo sin restricciones, de 61 a 65,5% (Notaro 2010 b).

En el Cuadro 1 se presentan los ingresos de los sectores populares, considerando tales a los grupos sociales que trabajan y a los pasivos, como porcentaje del total de ingresos del país que mide el Ingreso Nacional Bruto Disponible. Los primeros son poco más del 40% del total y durante los últimos cinco años tuvieron variaciones irrelevantes. Del 60% restante aproximadamente un 5% son salarios de directores de empresas y profesionales en relación de dependencia², un 20 o 25% son pagos de las empresas al Banco de Previsión Social (BPS) y a la Dirección General Impositiva (DGI) y aproximadamente 30% del Ingreso Nacional Bruto Disponible (INBD), es decir, doce mil millones de dólares anuales, son ingresos del capital.³

2 Asalariados de los sectores privado y público de los Tipos de Ocupación 1 y 2 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO - 88) utilizada por el INE. Ver www.ine.gub.uy

3 De los cuales la Encuesta Continua de Hogares sólo registra aproximadamente 1.500 millones de dólares, subestimación que impide extraer conclusiones del Índice de Gini calculado con los ingresos captados por la Encuesta.

Cuadro 1. Ingresos de los sectores populares. Como porcentaje del INBD

Grupos Sociales	2006	2007	2008	2009	2010
Obreros y Empleados	19,9	19,7	19,9	21,7	20,3
Cuenta Propia sin local	1,5	1,0	0,7	0,5	0,5
Cuenta Propia con local	8,5	9,2	9,0	9,4	9,1
Pasividades	9,7	8,7	8,1	8,3	9,2
Transferencias*	1,5	1,4	1,0	1,8	1,9
TOTAL	41,0	40,0	38,7	41,8	41,0

Fuente: ingresos, de microdatos de la ECHA del INE, procesados por Guillermo Alves (2006 – 2009), Marco Colafranceschi y Matías Brum (2010) del Área de Empleo e Ingresos del Instituto de Economía (IECON). INBD del Banco Central del Uruguay (BCU), valores preliminares.

* **Transferencias** incluye: tarjeta alimentaria, alimentación de menores, asignaciones familiares, seguro de desempleo, compensaciones por accidente, becas y pensión alimenticia. Lo que corresponde al Sistema Nacional Integrado de Salud se incorporó a los salarios.

Sociales. Los actores y sus estrategias

Durante el primer período de gobierno del Frente Amplio aumentó el protagonismo del Poder Ejecutivo en el SRRL y se fortalecieron los actores sociales. Surgió un actor empresarial que expresa los intereses comunes, se desarrollaron las organizaciones sindicales y se incluyeron todos los trabajadores asalariados en los Consejos, 834.100 privados y 225.100 públicos (Notaro 2009). El PIT-CNT pasó de 120.000 afiliados en 2005 a 320.000 en febrero de 2010 (Instituto Cuesta Duarte, ICD 2010a). Las relaciones capital-trabajo se volvieron más complejas por el papel del gobierno con una visión sobre las relaciones entre salarios, empleo, inflación y competitividad que persiguió el logro de metas macroeconómicas, las que a su vez están condicionadas por los organismos multilaterales de crédito y las valoraciones de las empresas calificadoras de riesgo.

Se crearon nuevos escenarios como el Consejo Superior Tripartito o el Diálogo de la Seguridad Social; se recuperaron los escenarios por grupo de actividad económica y, sobre el final del período, se dio un marco legal a estas experiencias, incorporando además las negociaciones bipartitas a nivel de empresa (Ley sobre el Sistema de Negociación Colectiva, No. 18.566 del 11/09/09).

Políticas

Como destacaba Hyman (1989), es necesario tener en cuenta la posición privilegiada de los capitalistas, ya que de sus decisiones depende la inversión, el aumento del empleo y la estabilidad macroeconómica. Durante el primer gobierno del FA se fue implementando progresivamente una importante reforma laboral que permitió al movimiento sindical atenuar la dominación del capital. En su segundo período de gobierno, el FA mantiene la mayoría

parlamentaria y una correlación de fuerzas internas similar a la del primer período.

El perfil del Sistema

Se analizan aquí las permanencias y los cambios en los componentes del SRRL así como en sus interrelaciones.

Los actores. Características y estrategias

El papel del Estado

En un marco de continuidad de la política económica, el principal cambio resulta de la Ley de Negociaciones Colectivas por la cual el Poder Ejecutivo renunció a la facultad para fijar los salarios y pasó de definir pautas obligatorias a lineamientos que anuncian cuál será el punto de vista de los representantes del gobierno en los Consejos (ver www.mef.gub.uy Lineamientos, 28 de mayo). Propuso acuerdos por períodos de tres a cinco años con aumentos anuales, correctivos anuales de las diferencias entre las proyecciones de inflación y lo observado, así como cláusulas de salvaguarda que obligan a renegociar si cambia el escenario económico. Se pueden diferenciar tres aspectos en los lineamientos para los aumentos de salarios:

- i. para el Salario Mínimo Nacional (SMN) tuvo como objetivo la reducción de la pobreza. Estaba fijado en \$4.800. La propuesta fue un aumento de 25% desde el 1° de enero de 2011, lo que lo ubicó en \$ 6.000, un 20% en 2012 que lo llevaría a \$ 7.200 y un 10% en 2013 fijándose en \$ 7.920.
- ii. para el Sector Privado tienen tres componentes. En primer lugar, los aumentos tendrán en cuenta el centro de la banda de la inflación proyectada por el Banco Central del Uruguay (BCU). Segundo, se tendrá en cuenta el aumento de la productividad estimada con el crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) y del empleo nacional, así como indicadores de la situación en cada Consejo, con una ponderación de 50% de los indicadores generales y los particulares (ver <http://www.dgi.gub.uy/wdgi>). Tercero, los salarios de la franja inmediata superior al SMN recibirán un aumento de \$ 750 y, a partir del 1° de julio, un 18% para los salarios comprendidos entre \$ 5.550 y \$ 6.250; el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) estimó en 200.000 los trabajadores que obtendrían estos aumentos. Según el Ministro de Trabajo Eduardo Brenta, la inclusión de las trabajadoras del servicio doméstico (estimadas en 120.000 personas) en la formalidad y el aumento de salarios que fue del 37,55% para las remuneraciones más bajas desde el 1° de enero de 2011, fueron de las decisiones más importantes para la mejora de la distri-

bución del ingreso (Secretaría de Comunicación de la Presidencia de la República 2011:22)⁴.

- iii. para el Sector Público el objetivo fue mantener el nivel del salario real y se propusieron aumentos de acuerdo al centro de la banda de las proyecciones de inflación del BCU.

Las organizaciones de trabajadores

El PIT-CNT definió tres ejes estratégicos para el nuevo período: los criterios de ajuste en los Consejos de Salarios, la Reforma del Estado y el presupuesto quinquenal. Su plataforma reivindicativa tuvo como objetivo prioritario redistribuir la riqueza, para lo cual se propuso el aumento del SMN de un 50% en dos años y del 100% en cinco años, incrementos diferenciales para los salarios por debajo de \$9.600, la evaluación de tareas y la redefinición de categorías (ICD 2010b 5:7).

Los sindicatos del sector público definieron como reivindicaciones un salario de \$ 14.427 por 30 horas de trabajo semanales, aumentos de acuerdo a la evolución de la inflación y el PBI con ajuste plurianuales, la regularización de los 14.500 contratos precarios, procedimientos transparentes de ingreso y la participación en la discusión del proyecto de reforma del Estado, sobre el cual elaboraron en un Taller una propuesta sobre “La transformación democrática del Estado en la perspectiva de los trabajadores” (21/04/10).

En marzo de 2010 se presentó una propuesta de lineamientos de reforma del Estado y en febrero de 2011 una propuesta de modificación del sistema tributario con el objetivo de mejorar la redistribución. Esta segunda incluyó aumentos de las asignaciones, del seguro de enfermedad y del mínimo no imponible para el pago del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas (IRPF); exonerar del Impuesto al Valor Agregado (IVA) a los consumos bajos de energía eléctrica y agua potable y revisar las exoneraciones a las Zonas Francas y a los proyectos de inversión.

Con relación a la Ley Marco de las Negociaciones Colectivas, el Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT presentó un documento (2011) en el que manifiesta su disposición a negociar pero “Lo que no está en posición de aceptar es una modificación de la ley para incluir temas que no fueron objeto de regulación por ésta, ni que propicien cambios que impliquen un retroceso o modificación de aspectos que la tornen inaplicable o inocua”. Se refiere a que no acepta la inclusión en la ley de la regulación de las ocupaciones de los lugares

4 A pesar de realizar gestiones con el Subsecretario del MTSS, Dr. Nelson Loustaunau y el Directo Nacional de Trabajo Sr. Luis Romero, no fue posible acceder a documentos oficiales sobre la propuesta de cambios a la ley marco de las negociaciones colectivas del sector privado ni de la evaluación del funcionamiento de los Consejos. Sólo se pudieron tener en cuenta los documentos de los empresarios y de los trabajadores.

de trabajo ni del derecho de huelga, como tampoco cambios que transformen a la negociación de obligatoria y sectorial a voluntaria y por empresa.

Sobre la política de alianzas se considera que “Nuestro movimiento sindical integra junto a organizaciones sociales, estudiantiles, cooperativistas de vivienda, de jubilados y pensionistas, el bloque social y político de los cambios, el cual, para avanzar en democracia, enfrenta al bloque de poder que componen las clases dominantes, en la búsqueda por superar la contradicción principal de la etapa, que es país productivo con justicia social o mayor dependencia.” (PIT-CNT - ICD 2010b). Como una forma de implementación de esa alianza convocó a las organizaciones representativas de esos grupos sociales, con el apoyo de la Universidad de la República, a un II Congreso del Pueblo (Universidad de la República Extensión Universitaria 2009) que analizó un conjunto de propuestas que se ordenaron en tres capítulos: el País Social, Productivo y Democrático.

Las principales diferencias internas se manifiestan en las medidas de lucha a adoptar en el contexto de la valoración de los impactos políticos y las decisiones negociadas predominantemente son aceptables para todos. Las corrientes sindicales que se oponen al gobierno del FA, minoritarias, expresan críticas en otros ámbitos y por ejemplo, organizan una concentración el 1o de mayo con una plataforma propia.

En el Congreso realizado en octubre de 2011, la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE), sindicato de funcionarios públicos de la administración central no aceptó participar en una lista única para la Mesa Representativa Nacional (MRN), considerando que era necesario “que sea la voz de la gente que lo determine”, según declaraciones de uno de sus dirigentes, Pablo Cabrera (Diario El País de Montevideo, 09/10/11 página A15). Ante la imposibilidad de lograr una lista única, la corriente “Articulación” se retiró de las negociaciones para presentar su propia lista.

La lista más votada fue encabezada por Juan Castillo y logró dieciocho lugares, el segundo lugar correspondió a la corriente “Articulación”, encabezada por Fernando Pereira con trece, luego la lista encabezada por Beatriz Faján de COFE (integrada exclusivamente por sindicatos de funcionarios públicos) con ocho lugares y finalmente el sindicato de Artes Gráficas con uno. Las dos corrientes mayoritarias tuvieron menos votos que el número de delegados de los sindicatos que integraban las listas, mientras que la lista encabezada por Faján tuvo veinte votos más y la del Sindicato de Artes Gráficas dieciocho votos más. A fines de octubre se designó un secretariado de quince miembros con seis de la lista mayoritaria, cinco de Articulación y tres de la lista encabezada por COFE. Como coordinadores se ratificó a Fernando Pereira y Juan Castillo, cambiando el tercer integrante con la incorporación de Beatriz Faján.

Las organizaciones de empleadores

Se pueden diferenciar dos planos. En la política laboral, los empleadores manifestaron sus discrepancias presentando una queja a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Notaro 2009 46:47), pero en la política económica traducen el acuerdo en el permanente aumento de la inversión y el nivel de actividad.

En la XV Edición de la Encuesta Anual de Evaluación y Perspectivas Empresariales realizada por el Semanario Búsqueda (30/12/10 19:23) los empresarios fueron muy optimistas anunciando para 2011 aumentos del nivel de actividad y de la inversión. Consideraban como los principales problemas el aumento de costos y propusieron al gobierno “Acotar el poder sindical y la conflictividad” (la mejora de la competitividad y el tipo de cambio aparecieron en cuarto lugar). En una entrevista a R. Beare, gerente general de UPM, la empresa que realizó la mayor inversión de la historia del Uruguay hasta el momento, destacaba como las razones para invertir en Uruguay el clima de inversión, la seguridad jurídica, el mantenimiento de los acuerdos, la transparencia y la calificación de la mano de obra; como aspectos particulares para la empresa, la disponibilidad de materia prima y el crecimiento de las plantaciones (El Observador, 02/01/11).

Al comenzar las negociaciones en los Consejos de Salarios, en la Cámara de Industrias se estimó que el Poder Ejecutivo proponía un aumento de los salarios reales promedio del 2,5% anual y que las industrias podían fundamentar un aumento menor por el crecimiento del producto menor al promedio, la mayor exposición a la crisis y la caída de su rentabilidad. Se advirtió que el mayor riesgo lo corrían las empresas de menor productividad y menores salarios, que podrían tener que pagar mayores aumentos que el promedio (Pérez 2010).

Los escenarios

El gobierno puso en marcha el nuevo sistema convocando a los actores sociales a los escenarios establecidos en las leyes marco de las negociaciones, así como en nuevos escenarios de diálogo. Entre los segundos se destacan las convocatorias a:

- i. elecciones de los representantes de los docentes en los órganos rectores de la educación, de acuerdo a lo establecido por la ley N° 18.437 de 16/01/09, que creó también Comisiones Consultivas de funcionarios no docentes, estudiantes, madres y padres de alumnos.
- ii. Comités Técnicos Sectoriales tripartitos, con el objetivo de impulsar a cadenas prioritarias.

- iii. los representantes de trabajadores y empresas en el Instituto Nacional del Empleo y Formación Profesional (INEFOP).
- iv. los representantes de los trabajadores y de los usuarios de las instituciones prestadoras que integran el Sistema Nacional Integrado de Salud, de acuerdo a la Ley N° 18.211 de 2007. Fueron designados por el Poder Ejecutivo y no se convocó a elecciones como establece la ley.
- v. el Consejo de Responsabilidad Social Empresarial, creado por un decreto, en el que participan las empresas públicas y privadas, las cooperativas y las de economía social, y los trabajadores.
- vi. el Diálogo Social por el empleo para abordar diversos aspectos de la problemática.

La combinación de confrontación y cooperación

Durante el período, la inseguridad fue un motivo de medidas de lucha externo al SRRLL. Los sindicatos del transporte de pasajeros y de taxis pararon 24 horas cuando un trabajador es agredido para robarle. En la enseñanza secundaria se realizaron paros de protesta contra la inseguridad en las instituciones y los alrededores. Es posible diferenciar tres tipos de conflictos en el S.RR.LL:

En las relaciones del gobierno con los empresarios

El conflicto continuó centrado en las discrepancias de las organizaciones empresariales con algunos artículos de la Ley 18.566 de Sistema de Negociación Colectiva para el Sector Privado, que llevó a dos gremiales empresariales, la Cámara de Industrias del Uruguay y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, a presentar una queja contra el gobierno de Uruguay ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT el 10 de febrero de 2009 y un complemento el 16 de octubre del mismo año. El Gobierno envió su réplica el 29 de diciembre de 2010 y el 11 de enero de 2011.

El Comité ratificó la necesidad de intercambio de información, a lo que tradicionalmente se oponen los empresarios, con la condición de que todas las partes “deben ser responsables ante eventuales violaciones del derecho de reserva”. Pidió al gobierno que en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores considere algunas modificaciones de la Ley entre las que se destacan: i) “podría tenerse en cuenta un número igual de miembros por cada uno de los tres sectores y la presencia de un presidente independiente” para resolver en casos de empate; cabe señalar que la primera parte de la propuesta es irrelevante ya que el número de integrantes establecido en la ley asegura que las resoluciones requieren la aprobación de dos de los tres actores y la segunda se apoya en un error aritmético ya que en la integración

vigente o en la modificación propuesta, no puede haber empate; ii) aceptó que el parlamento fije las condiciones mínimas de trabajo, pero se promueve “que el nivel de negociación colectiva sea establecido por las partes y no sea objeto de votación en una entidad tripartita”; iii) tiene en cuenta que los empresarios no están de acuerdo con la vigencia de los convenios hasta que uno nuevo lo sustituya (ultraactividad) y, sin pronunciarse sobre el tema, recomienda que se busque una solución aceptable para éstos.

Se señala además que “El Comité estima que el ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar del trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma”. La primera parte implica la violación de una de las bases de la democracia, por la cual las mayorías deciden y las minorías acatan, dado que una minoría podría seguir trabajando sin respetar la huelga resuelta por la mayoría.

En febrero de 2011, el gobierno convocó a la primera reunión para discutir las propuestas de modificación a la Ley marco de las negociaciones colectivas del sector privado propuestas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT. En octubre del mismo año, la OIT envió una misión a Montevideo que mantuvo entrevistas con las partes, sin lograr resultados.

En las relaciones del gobierno con el movimiento sindical

Se estimó que el número de jornadas no trabajadas por adopción de medidas de lucha durante los primeros nueve meses 2011 fue levemente superior a la de igual período del año anterior pero inferior al promedio de 2005 – 2009, según el Instituto de Relaciones Laborales - Universidad Católica del Uruguay (IRL - UCU 2011). Durante 2011 se registraron tres paros generales y se programa un tercero con plataforma que incluye los aumentos de salarios, la defensa de las empresas públicas, el rechazo de los acuerdos público – privados y la solidaridad con los gremios en lucha. El 19 de mayo de 2011, el paro general parcial tuvo como objetivo asistir al parlamento en el momento en que se resolvía sobre un proyecto para eliminar la Ley de Caducidad; el proyecto no fue aprobado, por el voto en contra de toda la oposición y el retiro de sala de un legislador del FA.

Se destacan dos líneas de conflicto: los aumentos de salarios y el presupuesto quinquenal. Para el sector privado se propone cambiar el indicador del pronóstico de inflación que ha estado siempre por debajo de la inflación observada, eliminar el cociente por el aumento del empleo, aumentar la ponderación del componente macroeconómico y un mayor aumento para el SMN.

El 30 de junio de 2010, la Mesa Representativa Nacional Ampliada del PIT-CNT resolvió, entre otros puntos, “Destacar que analiza con profunda preocupación las pautas emanadas del Poder Ejecutivo para la nueva instan-

cia de Consejos de Salarios del sector privado así como la no instalación de los ámbitos correspondientes de la negociación colectiva de públicos y los elementos aparecidos públicamente sobre el nuevo Presupuesto Quinquenal”.

En este contexto, se agregaron reivindicaciones específicas de diversos gremios. En la educación los sindicatos consideraron necesario la asignación del 6% del PBI; las autoridades, como el Consejo Directivo Central (CODICEN) de la Administración Nacional de la Enseñanza Pública (ANEP) solicitaron un presupuesto equivalente al 6.5% del PBI al que se agrega la solicitud de la Universidad de la República por otro 1%. La Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE) reivindicó un salario de \$14.427 mensuales por 30 horas semanales, así como la instalación del Consejo del Sector Público para discutir condiciones de trabajo.

El Poder Ejecutivo propuso y el Parlamento aprobó un conjunto de resoluciones a las que COFE se oponía, entre las que se destacan: la eliminación de una cláusula de ajuste automático de salarios si la inflación superaba el 10%, la autorización al Poder Ejecutivo de aprobar reestructuras organizativas y de puestos de trabajo sin negociación previa y la inclusión de contratos que se registrarán por el derecho privado (Porley 2010).

De acuerdo a la Constitución el Poder Ejecutivo tiene la exclusividad en las iniciativas de gasto público y la fecha límite para presentar el nuevo presupuesto quinquenal a la consideración del Parlamento es el último día de agosto. En este mes se intensificaron las medidas de lucha con el paro general parcial del PIT-CNT, un paro general de COFE y varios paros de docentes y funcionarios de las tres ramas de la enseñanza.

Durante los primeros quince meses del primer gobierno del Frente Amplio, el movimiento sindical no realizó ningún paro general, mientras que en igual período del segundo se realizaron cinco parciales y uno de 24 horas en octubre. Se acompañaron con movilizaciones callejeras por la plataforma reivindicativa que tiene diferencias con los lineamientos del gobierno para los aumentos de salarios, tanto en los porcentajes de aumento del SMN como en la consideración de la productividad para los aumentos de los demás salarios reales.

El paro general de 24 horas del 7 de octubre de 2010 generó un intenso debate en el movimiento sindical. Fue promovido por dos gremios en conflicto, COFE que agrupa a los funcionarios de la administración central y la Asociación de Empleados y Obreros Municipales (ADEOM). Se aprobó en la Mesa Representativa Nacional Ampliada por el voto de veinticuatro organizaciones sindicales, con ocho votos negativos y ocho abstenciones. El voto afirmativo fue de catorce sindicatos públicos, seis privados y cuatro plenarios departamentales que representan a los trabajadores del interior que no integran sindicatos nacionales (Semana Crónicas, 17/09/10:8).

La corriente “Articulación” hizo públicas sus discrepancias con la medida, así como con el procedimiento de resolución en una declaración y una conferencia de prensa. Este procedimiento de marcar diferencias con las resoluciones del PIT – CNT es habitual en las organizaciones con una orientación distinta a la de las corrientes afines con el FA y fue utilizado por primera vez por esta corriente. Generó duras críticas de dirigentes de ADEOM y COFE, y tuvo el respaldo del Secretariado del PIT – CNT, que emitió una declaración reconociendo el derecho de los militantes sindicales a expresar su opinión.

Tres conflictos pueden considerarse graves por el impacto de las medidas: el de ADEOM, que suspendió la recolección de residuos durante varios días; el de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU) Banca Oficial, que suspendió la participación del Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU) en el “clearing” (el canje de cheques entre bancos que se realiza diariamente); el de la Sociedad Anestésico Quirúrgica, que suspendió las operaciones excepto las que consideró urgentes. Este último se puede dejar de lado por ser de una organización de médicos de carácter corporativo que no forma parte del movimiento sindical.

En el conflicto de ADEOM el gobierno aprobó un decreto prohibiendo la ocupación de oficinas públicas y, a pedido de la Intendente de Montevideo Ana Olivera, declaró servicio esencial la recolección de residuos por el riesgo sanitario que implicaba la acumulación de basura y la actividad de los guardavidas en las playas, movilizó al ejército y contrató empresas privadas para la recolección de los residuos (Diario El País de Montevideo, 10/12/10). ADEOM no acató la exigencia de reintegrarse al trabajo y solicitaron al PIT – CNT un paro de apoyo, que no fue aprobado. Finalmente, ADEOM levantó las medidas de lucha.

En el BROU, el gremio reclamó el reconocimiento de la antigüedad a 400 trabajadores que se habían incorporado de un banco privado quebrado, la revisión de traslados considerados compulsivos y el pago de una compensación a los trabajadores que cumplían tareas de mayor calificación que su cargo. Luego de un período de agravamiento del conflicto, la mediación del Ministerio de Trabajo logró la superación y se dejó de lado el descuento de las remuneraciones por los días de paro aprobado por el directorio del BROU, se analizará la relación de concursos para regularizar situaciones y se encargará a la Inspección General de Trabajo del MTSS el estudio de los traslados (Abelenda 2010 b).

En junio de 2011, COFE presentó una denuncia ante la Conferencia Anual de la OIT, considerando que el gobierno no cumple con la Ley Marco de Negociaciones Colectivas en el Sector Público, al resolver sobre condiciones de trabajo sin negociación previa.

Los conflictos de ADEOM, COFE y AEBU – Banca Oficial tuvieron algunos elementos comunes:

- i. el patrón es el Estado y son trabajadores de servicios.
- ii. los conflictos comenzaron por una decisión del gobierno que generó respuestas. En la Intendencia Municipal de Montevideo, el incumplimiento de un convenio salarial; en la administración central por la incorporación en el proyecto de presupuesto presentado al Parlamento por el Poder Ejecutivo, de cláusulas sobre condiciones de trabajo que debían haber sido negociadas en el Consejo del Sector Público; en la banca por diversos aspectos de las condiciones de trabajo.
- iii. en dos de los tres, gran parte de los trabajadores ingresó por las políticas de clientela de los gobiernos de los partidos tradicionales y gran parte de los dirigentes sindicales son adherentes de organizaciones que se consideran a la izquierda o en la izquierda del FA como auténticos representantes de los intereses de clase.
- iv. los logros de las luchas fueron irrelevantes. COFE solo obtuvo “una leve modificación del nuevo sistema de ajustes por inflación establecido en la ley de presupuesto” (Porley 2010), por la incorporación de un aumento anual si la inflación es mayor que la proyectada. AEBU Banca Oficial sólo logró que no se descontaran los días de paro de los funcionarios del “clearing” y comisiones para el estudio de los problemas planteados.

En las relaciones de los sindicatos con los empresarios

En un balance realizado en noviembre de 2010, el PIT-CNT consideró que “la estrategia empresarial ha hecho algo de mella intentando empantanar la búsqueda de acuerdos en la negociación colectiva”, lo que llevaría a resolver por mayoría (PIT-CNT - ICD 2010a).

Los conflictos tuvieron como motivo las negociaciones salariales, en algunos casos en los que la representación del Poder Ejecutivo en los Consejos no presionó para la aceptación de sus lineamientos. Tuvieron una importancia menor y se destacan los del transporte de carga y de la metalurgia, aún no resuelto en el momento de cerrar este trabajo.

Los principales impactos

Económicos

Los salarios reales continuaron aumentando y el promedio durante el primer semestre de 2011 fue un 2,6% superior al mismo período del año anterior, similar para los salarios privados y los públicos (Cuadro 2). Si se tienen en cuenta los meses de julio y agosto, que incluyen aumentos vigentes desde el 1° de julio para el sector privado, el aumento promedio es de 4,4% con un

6,8% en el sector privado y nulo en el público. Teniendo en cuenta que en lo que resta del año sólo aumentan los salarios del transporte de pasajeros en setiembre y del subgrupo de metalurgia que no ha finalizado las negociaciones, se puede pronosticar que el aumento del salario real promedio en el año será de 3,6%, como resultado de un aumento mayor en el sector privado y sin aumentos en el público.

**Cuadro 2. Variación de salarios reales por divisiones
Salarios y Compensaciones. 1996 - Julio 2011. Base Julio de 2008**

	2009/ 1997- 1999	2009/ 2004	Ene-Jun 2010 / 2004	Ene-Jun 2011 / Ene-Jun 2010	Jul-Ago 2011 / Ene- Jun 2010
ÍNDICE MEDIO DE SALARIOS REAL	99,2	127,0	131,9	102,6	104,4
SECTOR PRIVADO	96,7	127,7	132,3	102,8	106,8
D - Industrias Manufactureras	97,9	128,2	132,5	101,1	104,9
F - Construcción	107,9	129,8	136,3	104,7	102,1
6. Comercio, Restoranes y Hoteles *					
G - Com. por Mayor y Menor; Rep. Vehíc.		131,8	137,7	103,4	111,4
50 - Com. y rep. de Autom. Comercio Comb.		142,1	147,0	107,7	118,1
51 - Al por Mayor y a Comisión	89,7	128,0	139,2	97,0	102,0
52 - Al por Menor. Reparaciones.	93,0	132,6	139,5	104,2	114,4
H - Hoteles y Restoranes	82,4	125,4	131,1	105,8	109,8
I - Transporte, Almac- y Com.	100,6	125,2	130,0	101,4	103,5
8. Ser. Fin. y a Empresas, Seguros, Inmob. *					
J - Intermediación Financiera		117,2	116,9	101,0	104,1
K - Act. Inmob, Empr. y de Alq.		139,9	148,4	110,3	113,9
9. Serv. Comunales, Sociales y Personales *					
M - Enseñanza		117,6	120,2	102,6	104,1
N - Servicios Sociales y de Salud		127,0	131,7	102,0	107,2
SECTOR PÚBLICO	104,3	125,9	127,7	102,4	100,5
Gobierno Central	111,8	133,0	139,1	103,6	101,2
Empresas Públicas	92,1	114,6	120,8	101,5	99,2
Gobiernos Departamentales	102,4	122,7	124,4	99,9	100,5

Fuente: INE. Clasificación Internacional Industrial Uniforme. CIIU3 * CIIU 2.

En la actividad privada, el mayor aumento corresponde a los salarios del comercio al por menor, que podría alcanzar a un 12% promedio del año y un 7% en hoteles y restaurantes. Los menores aumentos se observan en la construcción y el transporte, que se podría ubicar en un promedio del 2% en el año 2011. En el sector público, el nivel máximo se alcanzó en el primer semestre de 2010, en el Gobierno Central principalmente, pero en los catorce meses siguientes se observa un nivel casi constante (Cuadro 2).

De acuerdo a las proyecciones que acompañan el proyecto de Presupuesto presentado al Parlamento, la masa salarial, es decir el ingreso del total de los trabajadores asalariados, se puede calcular por el producto del salario real por el número de personas ocupadas. El aumento para los próximos cinco años sería de 23%, de modo que el porcentaje que representa en el PBI se mantiene sin cambios y menor a lo que era en el período 1997 – 2001.

Los aumentos del Salario Mínimo Nacional proyectados no contribuirán al objetivo de reducir la pobreza. En diciembre de 2010 para no ser pobre se precisa un ingreso de \$ 7.124 por persona por mes en Montevideo y de \$ 4.819 en las ciudades del Interior del país. (Ver www.ine.gub). De acuerdo a las proyecciones de inflación del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y las privadas, se puede estimar que aumentará no menos de 7% en 2011, 5% en 2012 y 4% en 2013. Es probable por lo tanto, que los trabajadores que ganan el salario mínimo nacional y viven en Montevideo, continuarán siendo pobres hasta 2013.

El cumplimiento de los laudos resueltos es muy alto y en 2006 se estimaba en torno al 86% (Brum y Perazzo 2011). La relevancia del porcentaje se subraya si se tiene en cuenta que la DGI estima que el grado de cumplimiento de las obligaciones tributarias es del 75% y que, según la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE), el grado de cumplimiento de las obligaciones con la seguridad social es del 70%.

Sociales

En la evaluación de la movilización por el presupuesto, el movimiento sindical consideró un logro el aumento del gasto social y una limitación que se incluyeran aspectos que “deberían haber sido discutidos en la convocatoria de los Consejos de Salarios del sector público” (PIT-CNT - ICD 2010a).

El conflicto en el Municipio impactó en un cambio en la dirección del sindicato, por dos vías, empujando a unirse en una sola lista a diversas agrupaciones de adherentes del FA y porque esta lista logró en las elecciones de mayo de 2011, nueve de los quince cargos.

El conflicto se inició en 2002, cuando el intendente resolvió no cumplir el convenio colectivo que establecía aumentos de salarios por el Índice de Precios al Consumo (IPC) y porcentajes de recuperación. Esta decisión fue el resultado de que la economía estaba en una profunda recesión; los habitantes de Montevideo, entre otros ajustes de sus presupuestos familiares, no pagaban los impuestos municipales y la Intendencia no tenía recursos.

Los trabajadores encontraron en los dirigentes que no adherían al FA a los mejores defensores de sus derechos y las medidas de lucha se combinaron con reclamos ante la justicia, que le dio la razón a los trabajadores resolviendo

que la Intendencia debía pagar lo establecido en el convenio. Lograr que se cumpliera la resolución judicial generó nuevos enfrentamientos y el reiterado apoyo de los funcionarios municipales a las medidas de lucha.

En el año 2009 la deuda se había pagado y la mayoría de la dirección sindical continuó con el mismo estilo, con decisiones como un paro que dejó a Montevideo sin recolección de residuos durante varios días en la semana previa a la elección municipal. En el año 2011 la mayoría de los afiliados al sindicato expresaron en la elección que consideraban necesario otro estilo.

El conflicto de los bancos del Estado también fue sucedido por cambios en la dirección del sindicato en las elecciones de 2011, aunque de menor magnitud. La lista 98, mayoritaria desde 1985 y que discrepó con las medidas de lucha adoptadas, ganó un cargo más en el Consejo de la banca privada pasando de ocho a nueve en un total de once y mantuvo la misma representación en la banca pública, con cuatro en once. Como consecuencia de discrepancias sobre las medidas de lucha se fracturó la lista 17, quedando principalmente militantes del Partido comunista del Uruguay (PCU), mientras que los militantes del Movimiento de Participación Popular (MPP) formaron una nueva lista. La lista 17 conservó dos cargos de cuatro y la 810 (no frentista) conservó el cargo que tenía.

Políticos

Los Consejos de Salarios tuvieron como resultado “205 acuerdos bipartitos y 173 acuerdos tripartitos; en veintiocho mesas de negociación medió votación y en cuatro casos, al no haber acuerdo ni ser posible resolver por votación, el Poder Ejecutivo decretó aumentos salariales” (PIT-CNT 2011:23).

En una síntesis del carácter de sus relaciones con el gobierno, el movimiento sindical consideró que “En el tiempo que lleva el actual gobierno en su ejercicio, constatamos avances y también contradicciones con las propuestas de país que impulsa nuestro PIT-CNT...” (PIT-CNT - ICD 2010c). Como principales diferencias se señalaron la política de redistribución de la riqueza y la anulación de la ley de caducidad de la pretensión punitiva del Estado. Concluyendo que “En definitiva lo que está en disputa es la continuidad y la profundización del actual proceso de cambios frente al bloque de poder que integran las clases dominantes.”

Los empresarios, como se ha visto, objetan la política laboral, en particular sobre las ocupaciones de los lugares de trabajo, pero no objetan los lineamientos de aumentos de salarios y mantienen un permanente aumento de la inversión y el nivel de actividad.

Conclusiones finales

La continuidad del crecimiento de la actividad económica y el empleo, la correlación de fuerzas políticas y el funcionamiento del SRLL durante los cinco años previos, llevaron a que en los últimos veinte meses se consolidara su carácter regulado y participativo, compatible con el aumento de los salarios reales, el empleo, el PBI, la inversión privada y los altos niveles de rentabilidad del capital. El Poder Ejecutivo mantuvo la condición de referente en conflictos con el movimiento sindical por la redistribución del ingreso y con el sector empresarial por las normas aprobadas durante el período anterior que limitan el poder de los empresarios. Las negociaciones sobre los posibles cambios a la ley marco de las negociaciones colectivas en el sector privado se estancaron, pero no impidió que el SRLL funcionara fluidamente.

El equipo económico, con la aceptación de todo el Poder Ejecutivo, continuó subordinando la política salarial a los objetivos de estabilización de precios y fiscales. El criterio de ajuste por la inflación proyectada de acuerdo al centro de la banda establecida por el BCU, un 5% anual, impidió que los aumentos fueran mayores, ya que durante todo el período la inflación fue entre 2% y 3% superior.

Tres aspectos de la política laboral del Poder Ejecutivo no contribuyen a mejorar la distribución del ingreso y reducir la pobreza:

- con la aprobación de la ley marco de las negociaciones colectivas para el sector debería haber retomado su papel de mediador entre el capital y el trabajo en los Consejos sin definir “lineamientos” que incorporan un tercer punto de vista a la negociación.
- los lineamientos mejoraron las pautas del período anterior al incorporar indicadores de capacidad de pago de las empresas como criterio que se agrega a la inflación para los aumentos de salarios. Pero lo relativizan por el aumento de la ocupación, con lo cual los aumentos de salarios reales sólo se pagan si hay aumento de la productividad del trabajo y, como consecuencia, no tienen ningún efecto redistributivo ya que el excedente aumenta en el mismo porcentaje. Para mejorar la distribución del ingreso debería ser acompañado por un porcentaje de aumento adicional al IPC en cada Consejo. Se estima que estos criterios tuvieron un uso muy limitado.
- el objetivo de mantener constante el salario real del sector público.

El equipo económico cometió cuatro errores que complican el funcionamiento del SRLL:

- i. el argumento sobre el impacto de los salarios en la competitividad contradice su argumentación cuando se debate sobre el tipo de cambio real.

En este caso, se argumenta que la competitividad es un problema sistémico en el cual el tipo de cambio tiene una importancia menor.

- ii. mercados de bienes y servicios (con excepción de las tarifas del transporte colectivo y la cuota mutual) y los mercados de capitales absolutamente libres, con intervención en el mercado de trabajo, es una inconsistencia teórica.
- iii. las proyecciones de PBI y de inflación que propuso el MEF como contexto para discutir los aumentos de salarios y del gasto público para 2010 y 2011 fueron equivocadas, como fue habitual durante el primer gobierno del FA, subestimando ambos incrementos (Notaro 2009). Como consecuencia, los aumentos de salarios reales son menores a los previstos y el gasto público pierde importancia relativa.
- iv. con la aprobación de la ley marco de las negociaciones colectivas para el sector público a fines de 2009, el gobierno se comprometió a negociar las condiciones de trabajo y no lo cumplió incorporando estos aspectos en el presupuesto. Un error como éste, el incumplimiento del convenio colectivo de la IMM con ADEOM, creó las condiciones para que la pérdida de credibilidad del FA en los trabajadores municipales. Se debería prestar particular atención a mejorar el diálogo con COFE y con AEBU – Banca Oficial.

El criterio del Poder Ejecutivo de aumentar en mayor porcentaje los salarios más bajos se cumplió y contribuye a mejorar la distribución del ingreso y reducir la pobreza. Lo muestra el importante aumento del salario real en el comercio y en la hotelería; también fueron importantes los aumentos para el servicio doméstico y los trabajadores rurales, que el índice no registra. Teniendo en cuenta la debilidad de estas organizaciones sindicales, el resultado se puede adjudicar a la gestión del MTSS. En el caso de la construcción, el bajo porcentaje de aumento se relativiza teniendo en cuenta que el sindicato logró otras reivindicaciones que el índice no registra, como por ejemplo el pago del jornal cuando los trabajadores concurren y la lluvia impide trabajar.

En las organizaciones de trabajadores, se puede destacar como principales cambios:

- i. las reivindicaciones pusieron mayor énfasis en la redistribución del ingreso, combinando aumentos de salarios con mayor gasto público social y cambios en la tributación.
- ii. tuvieron una mayor propensión a la adopción de medidas de lucha como paros, movilizaciones y, excepcionalmente, ocupación de los lugares de trabajo.
- iii. en la Administración Central se reivindicó la negociación de los cambios en las condiciones de trabajo y de la reforma del Estado.

- iv. las movilizaciones por aumentos del gasto público en Salud y en Educación no lograron la participación de los usuarios del sistema de salud ni de los estudiantes y sus padres, que se podrían considerar los principales beneficiarios.
- v. la correlación de fuerzas políticas en el Poder Ejecutivo es distinta a la de las orientaciones sindicales en la central, lo que augura conflictos. Se perciben cambios en la correlación de fuerzas interna en algunos sindicatos, en la elección de la MRN y se reflejan en la designación de los coordinadores.
- vii. el resultado de la elección de la MRN permite pronosticar medidas de lucha por la redistribución del ingreso y la oposición a los acuerdos público-privados. La lista mayoritaria será presionada por la corriente encabezada por COFE, que expresa a los desconformes con la orientación predominante y captó votos de delegados de sindicatos integrantes de las listas de las corrientes mayoritarias.

El reconocimiento de la dominación del capital no debería impedir al gobierno utilizar al máximo los márgenes disponibles para sus decisiones de política económica, que son la resultante de un conjunto de fuerzas económicas, sociales y políticas contradictorias. Las medidas del movimiento sindical luchando por mejores salarios desarrollan la organización, la conciencia de clase y, en última instancia, la libertad de los trabajadores dando un respaldo para enfrentar el poder del capital.

Bibliografía

- ABELENDA, R. (2010a). Diferencias en la interna del PIT-CNT. Que las hay, las hay. Semanario
- BRECHA, 17 de setiembre, 2:3. Montevideo.
- (2010b) AEBU-BROU. Todo por verse. Semanario Brecha, 19 de noviembre:4. Montevideo.
- BCU (2011). Informe de Política Monetaria. Marzo. Uruguay.
- BRUM, M. y PERAZZO, I. (2011). La negociación salarial: un modelo para analizar sus efectos. Versión preliminar para discusión en el Instituto de Economía (IECON). Montevideo.
- HYMAN, R. (1989). The Political Economy of Industrial Relations. Theory and Practice in a cold Climate. Londres: The McMillan Press.
- INSTITUTO CUESTA DUARTE (ICD) (2010a). Boletín Semanal 12 al 19 de marzo. Montevideo.
- (2010b). Lineamientos próxima ronda de Consejos de Salarios. Montevideo, PIT-CNT.
- IRL-UCU (2010). Las relaciones laborales en el 2010. en <http://www.ucu.edu.uy/Home/FacultadesyÁreas/CienciasEmpresariales/Institutos/RelacionesLaborales/Conflic>

- tividad Laboral. Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad Católica del Uruguay.
- (2011). Conflictividad laboral. Mensual, varios números en <http://www.ucu.edu.uy/Home/FacultadesyÁreas/CienciasEmpresariales/Institutos/RelacionesLaborales/ConflictividadLaboral>
- MELGAR, P.** (2010). El PIT-CNT tiene cada vez más poder y negocia hasta quién habla con Mujica. Diario El País de Montevideo, 14/11/10.
- NOTARO, J.** (2009). La Reforma Laboral en el Uruguay 2005 - 2009. Participación para la regulación. DT 07/09 IECON en <http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/indexdt.html>
- (2010 a). Los Sistemas de Relaciones Laborales. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina. DT 4/10 IECON en <http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/indexdt.html>
- (2010 b). El trabajo remunerado en el Uruguay 2004-2009. en la revista Quantum, Facultad de Ciencias Económicas y Administración (FCEA), Montevideo.
- Coord. (2011). El origen del Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay. En coautoría con M. Chevalier, C. Fernández Caetano, V. Motta y M. Viera. DT 1/11 IECON en: <http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/indexdt.html>
- NÚÑEZ, B. Y ABELENDA, R.** (2010). Correlación de fuerzas en la interna de COFE ¿Quién lidera el campamento? Semanario Brecha, 15/10/10 2:3). Montevideo.
- PÉREZ, S.** (2010). La negociación salarial de 2010. Aportes para el posicionamiento empresarial. Cámara de Industrias del Uruguay.
- PIT-CNT - ICD** (2010a). Editorial Trabajo y Utopía Noviembre.
- (2010 b). Las razones de nuestra lucha Trabajo y Utopía Noviembre.
- (2010c). Coordinadoras de Centrales Sindicales del Cono Sur. Plan de Acción Trabajo y Utopía Febrero.
- PIT-CNT SECRETARIADO EJECUTIVO** (2011). “Ley de negociación colectiva: la visión del movimiento sindical”. Trabajo y Utopía 21:23. Setiembre.
- PORLEY C.** (2010). Los reclamos de COFE en el presupuesto. Lejos de un acuerdo Semanario Brecha, 15/10/10:4.
- SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA 2011.** Políticas. Un país en construcción y cambio. Montevideo. Octubre.
- UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA** (2009). El II Congreso del Pueblo.

Negociación colectiva en el medio rural uruguayo: los primeros pasos...
Paola Mascheroni Laport

Resumen

En el año 2005, el gobierno de izquierda convoca por primera vez en la historia del Uruguay a los Consejos de Salarios Rurales, abriendo así un espacio de negociación colectiva que marca un hito en el sistema de relaciones laborales en el campo. En este artículo se presentan y discuten los avances en la construcción del diálogo y el espacio de negociación colectiva, analizando en particular el proceso iniciado de negociación tripartita en el Consejo Tripartito Rural. Se analizan las tres primeras rondas de negociación (2005-2007), en las cuales se trataron temas fundamentales como criterios para la instalación de los consejos de salarios, pautas de relacionamiento entre las partes, derechos sindicales y limitación de la jornada laboral.

Palabras clave: Consejos de salarios rurales / negociación colectiva / asalariados rurales

Collective bargaining in rural Uruguay: the first steps
Paola Mascheroni Laport

Abstract

In 2005 the left government in Uruguay reinstated the wage councils, including rural workers for the first time in the country's history. This space of collective bargaining significantly changed labour relations in rural sector. This article presents and discusses the construction of dialogue and collective bargaining in rural sector, analyzing the first three rounds of negotiation in the Rural Tripartite Council (2005-2007), where key issues were discussed as criteria for the installation of the wage councils, relationships between rural employers' and workers' organizations, full exercise of union and collective bargaining rights, and limitation of working hours.

Keywords: Rural wage councils / collective bargaining / rural workers

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MEDIO RURAL URUGUAYO: LOS PRIMEROS PASOS ...

Paola Mascheroni Laport¹

En el año 2005, el gobierno de izquierda convoca por primera vez en la historia del Uruguay a los Consejos de Salarios Rurales, abriendo así un espacio de negociación colectiva que marca un hito en el sistema de relaciones laborales en el campo. En este artículo se presentan y discuten los avances en la construcción del diálogo y el espacio de negociación colectiva, analizando en particular el proceso iniciado de negociación tripartita en el Consejo Tripartito Rural. Se analizan las tres primeras rondas de negociación (2005-2007) en las cuales se trataron temas fundamentales como criterios para la instalación de los consejos de salarios, pautas de relacionamiento entre las partes, derechos sindicales y limitación de la jornada laboral².

Los Consejos de Salarios en el medio rural

Los asalariados rurales del país fueron históricamente relegados de los ámbitos de negociación colectiva instaurados con los Consejos de Salarios que funcionaron en los períodos 1943-1967 y 1985-1991. Esta situación se remonta a su creación: para la rápida aprobación de la Ley del año 1943, que creaba los Consejos de Salarios, no fueron incorporados otros proyectos

1 Profesora Asistente del Departamento de Sociología (FCS – UdelaR). Candidata a doctora por la Universidad de Granada, España. paola@fcs.edu.uy

2 Este artículo presenta parte de los resultados de la tesis de Maestría en Sociología “Democracia y Ciudadanía en el medio rural uruguayo. Una mirada sobre los avances en la ciudadanía de los trabajadores rurales”. DS-FCS-UdelaR, 2008. La pregunta que orientó la investigación fue cómo mediante los avances en los derechos laborales y la negociación colectiva se producen avances en la ciudadanía de los asalariados rurales. En función de esta interrogante, el objetivo general del trabajo fue analizar los avances en la ciudadanía formal de los asalariados rurales a partir de la instauración de los Consejos de Salarios Rurales. Se hizo un ‘análisis de procesos’, mediante el cual se buscó realizar la reconstrucción del proceso de negociación colectiva en el marco de este espacio creado. Para la recolección de datos se realizó un análisis de documentos (actas de los Consejos, decretos del Poder Ejecutivo, declaraciones de prensa, documentos elaborados por las partes, entre otros), entrevistas a representantes de los trabajadores y del Poder Ejecutivo y observación en el Consejo Tripartito Rural. La perspectiva teórica utilizada considera que la ciudadanía es el resultado histórico de procesos sociales y políticos que implican luchas y conflictos por lo que remite a un espacio de confrontación y de negociación donde se renegocia continuamente mediante una acción cotidiana permanente. Para la realización de la investigación se contó con el financiamiento de la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC) - Proyecto de Iniciación a la Investigación.

como la fijación de un salario mínimo nacional y la regulación de los salarios de la actividad rural y del servicio doméstico. Se consideraba que la inclusión del sector rural *'lesionaba los intereses de los ganaderos'* (Frega et al, 1985).

Las fuertes presiones de las grandes gremiales del agro –Asociación Rural del Uruguay (ARU) y Federación Rural (FR) principalmente- frenaron sistemáticamente todo intento de llevar la negociación colectiva al campo (Riella y Andrioli 2004; Riella 2006; González Sierra, 1994). El argumento principal era no romper mediante la legislación con el equilibrio y la armonía imperantes entre los habitantes del medio rural (Frega et al, 1985; Riella y Andrioli, 2004).

Es así que unos pocos años después de la ley de los Consejos de Salarios, durante el tratamiento legislativo del Estatuto del Trabajador Rural (aprobado en 1946), la Federación Rural envió una nota al Parlamento oponiéndose a la iniciativa de aplicación de los Consejos de Salarios para los asalariados rurales entre otras razones porque: *"los capitales actualmente invertidos en la industria ganadera emigrarán en masa hacia inversiones más seguras y egoístas antes de ser expuestos a la anarquía y a la violenta lucha de clases que esta innovación exótica y completamente injustificada, habrá de provocar en el escenario rural"* (Justicia, 5 de enero de 1945. Tomado de González Sierra, 1994: 56).

Con el retorno a la institucionalidad democrática, se convocaron nuevamente los Consejos de Salarios para el sector privado (no incluyendo el sector rural ni el servicio doméstico). Un tímido intento de llevar la negociación tripartita al medio rural para discutir las condiciones de trabajo en el campo fue nuevamente desarticulado rápidamente por las gremiales ganaderas. Las mismas protagonizaron un conflicto abierto con el primer gobierno democrático (1985-1990) ante las declaraciones públicas del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Lic. Fernández Faingold, sobre la falta de cumplimiento de las leyes laborales y las malas condiciones de trabajo en la ganadería (entrevista realizada por el Diario El País "El trabajador rural y las reglas de juego del empresariado", 01/06/1985).

En esa oportunidad, el Ministro de Trabajo señaló que los trabajadores rurales –en paralelismo con los desempleados, los que padecen hambre, los niños y los jubilados- sufren condiciones objetivas que podrán derivar en gran número de conflictos, y que si eso no es así se debe a que *"no ejercen su derecho a huelga por la relación de dependencia que tienen con sus patrones"*. Admitió que están sometidos a condiciones de trabajo mucho peores que las urbanas, que tienen una inferioridad en el tratamiento jurídico de sus derechos, los cuales generalmente ignoran y en caso de conocerlos *"no tienen cómo hacerlos respetar"* ya que *"no tienen ninguna institución que los ampare efectivamente"*. Estas declaraciones generaron una confrontación muy fuerte con las gremiales ganaderas las cuales, en un comunicado de la FR, acusaron

al Ministro de querer llevar el “*marxismo al campo y de tener posturas foráneas y antipatrióticas*”, de no entender la naturaleza de las relaciones laborales en el medio rural donde, lejos de existir enfrentamientos entre trabajadores y patrones, los mismos “*trabajan como colaboradores en las tareas del campo*” (FR, 1986. Tomado de Riella, 2006: 172).

El gobierno convoca (en acuerdo con los trabajadores) a una reunión tripartita (noviembre de 1985) para discutir el nuevo Estatuto del Trabajador Rural donde uno de los temas subyacentes era la conformación de un espacio de negociación colectiva en el medio rural. Las gremiales desconocen la convocatoria, no asisten a la reunión y no realizan menciones a ella en sus discursos, publicaciones o documentos oficiales. La reunión se realiza entre trabajadores y gobierno, con muy poca repercusión y con cuestionamientos de su legitimidad ante la ausencia de representación de las gremiales ganaderas. Este gobierno y los siguientes, no vuelven a mencionar estos temas ni a tomar otra iniciativa al respecto.

En el año 2005 asume la presidencia de la República un gobierno de izquierda, terminando con 150 años de monopolio de los partidos tradicionales. Una de las primeras medidas implementadas por el nuevo gobierno es la reinstalación de la negociación colectiva y del diálogo social entre trabajadores, empresarios y Estado, convocando luego de más de dos décadas, a los Consejos de Salarios. La particularidad de esta nueva convocatoria es que incluye al sector público, el sector rural y el servicio doméstico, atendiendo una de las viejas reivindicaciones del sindicalismo uruguayo y de los partidos de izquierda del país.

El espacio institucional para la negociación

Para empezar la negociación, lo primero que se debió debatir entre las partes fueron los aspectos institucionales, lo que generó una larga discusión debido a las implicancias que la forma institucional a crear tendría en el proceso y resultado de las negociaciones.

Si consideramos a los Consejos de Salarios como una institución, entendidas éstas en sentido amplio como “*las reglas de juego que una sociedad o, más formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana*” (North, 1993:13; citado por Rivas Leone, 2003:39), podemos ver cómo ellos expresan las relaciones de poder existentes en el campo agrario. Las instituciones no son neutras sino que son productos conscientes y reflejan las preferencias de los actores que se han impuesto en la interacción, y por tanto articulan y desarticulan, estructuran y desestructuran, promueven y restringen conductas, reglas, códigos, tradiciones, roles (Rivas Leone, 2003:40).

Desde esta perspectiva, los Consejos de Salarios Rurales estarían estructurando la acción de asalariados y patrones, a la vez que expresando las relaciones de poder en el plano económico y social entre ambos, al momento de instauración de los mismos. Es así que la institucionalización de los Consejos genera un espacio con reglas de juego propias en el cual se miden las fuerzas de asalariados y empleadores; y también del Estado, en tanto es una fuerza más en el proceso de negociación. Esto se irá cristalizando en los distintos resultados a los que se arribe en la negociación del conflicto.

En la conformación inicial de los Consejos de Salarios se plantearon ciertas condiciones que resultaron desfavorables para los asalariados rurales y que permitieron a los empleadores consolidar una estructura más cercana a sus intereses. Ello se observa en tres particularidades de la negociación en el sector rural (además de como se verá más adelante en cuanto al número de grupos y su conformación): su exclusión de la mesa general de diálogo ubicada en el Consejo Superior Tripartito del sector privado (pese a pedido de los asalariados rurales); la participación de delegados del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca en calidad de asesores (es el único ámbito en el cual participan representantes del Poder Ejecutivo de otro ministerio, además del Ministerio de Trabajo) indicando la consideración diferencial del sector y una visión 'paternalista' de los trabajadores; y el carácter consultivo del mismo (a diferencia del resto que son resolutivos), o sea, sólo puede hacer sugerencias y recomendaciones al Poder Ejecutivo sobre los aspectos que son tratados.

De esta forma, en el inicio del proceso de negociación, las presiones de las gremiales ganaderas les permiten obtener dos logros significativos. Por un lado, la imposición del criterio de que las características del trabajo rural hacen inaplicables los medios jurídicos utilizados en el medio urbano (Mantero, 2005:11), y por el otro, la determinación del carácter consultivo de los Consejos.

La negociación en el ámbito rural funcionó en dos espacios: por un lado un Consejo Tripartito Superior con el objetivo de tratar temas generales como la limitación de la jornada de trabajo, tercerizaciones, seguridad laboral, libertades sindicales, temas de género; y por el otro Consejos de Salarios por grupo en los cuales se negocian los aumentos salariales y aspectos específicos de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales por sector.

La composición del Consejo Tripartito Rural fue la siguiente: por parte del *Poder Ejecutivo*, cuatro representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y cinco representantes del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), en calidad de asesores; por parte de los *empresarios*, seis delegados provenientes de las gremiales Asociación Rural del Uruguay (ARU), Federación Rural (FR), Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR), Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA), Asociación Nacional

de Productores de Leche (ANPL) y Cooperativas Agrarias Federadas (CAF)³ (cada gremial tiene un delegado titular y uno suplente); y por parte de los *asalariados*, cuatro delegados de la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA) y dos del PIT-CNT y, a partir de la segunda ronda, los asalariados fueron representados por seis delegados de la UNATRA.

A partir del acuerdo entre las partes se conformaron las mesas de negociación según los siguientes grupos de actividad: 1) Ganadería, agricultura y actividades conexas; 2) Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura, y otras actividades no incluidas en el grupo 1; y 3) Forestación (incluidos Bosques, Montes y turberas). A su vez, el grupo 1 se subdivide en: a) Plantaciones de caña de azúcar; b) Plantaciones de arroz; c) Agricultura de secano; d) Tambos. El grupo 2 tiene un subgrupo sobre Citricultura.

En los grupos y subgrupos participan tres delegados titulares del Poder Ejecutivo, dos de los trabajadores y dos de los empleadores. En las delegaciones sectoriales, además de las organizaciones participantes en el Consejo Tripartito Rural, participaron otras organizaciones que tenían especial vinculación con los grupos y subgrupos. En la delegación patronal, solicitaron su incorporación la Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA), la Asociación Nacional de Productores de Leche (ANPL) y las Cooperativas Agrarias Federadas (CAF). Entre las organizaciones empresariales se llegó a un acuerdo y cada una de ellas pasó a tener un delegado titular y un delegado alterno. La representación del Poder Ejecutivo está compuesta por dos delegados del MTSS y uno del MGAP. Por la delegación de los trabajadores participa la UNATRA en los grupos 1 y 2 y el SOIMA en el grupo 3. Por parte de los empleadores participa la ARU, la FR, la CAF, la ACA y la ANPL en el grupo 1 y sus subgrupos; la CNFR y CAF en el grupo 2 y la Sociedad de Productores Forestales en el grupo 3.

Marchas y contramarchas de la negociación

En este trabajo se estudian las tres primeras rondas (convocatorias) del Consejo Tripartito Rural: la primera en los meses de marzo a diciembre de 2005, la segunda iniciada en junio a agosto de 2006 y la tercera en agosto a setiembre de 2007. Si bien como se mencionó la negociación funcionó en dos ámbitos, el Consejo Tripartito Rural y los grupos de negociación⁴, en este artículo sólo se desarrolla lo acaecido en el primer espacio.

3 En un principio la delegación empresarial estuvo integrada por dos delegados de la ARU, dos de la FR y dos de la CNFR. La ACA, la ANPL y las CAF solicitaron su participación en el Consejo Tripartito Rural, resolviéndose entre las gremiales que cada una tendría un delegado titular y un delegado alterno (Zapirain, 2005).

4 Los grupos y subgrupos funcionaron de manera discontinua. La primera ronda fue entre fines de 2005 y el primer semestre del 2006 y la segunda ronda en el 2007. En otro trabajo

Con fines analíticos se identifican tres etapas por las que pasó la negociación en los Consejos de Salarios: a) una primera en la cual se establecen las reglas de juego y se miden por primera vez las fuerzas en el Consejo de Salarios; b) una segunda de estancamiento de las negociaciones y c) una tercera de reapertura del diálogo y de la negociación.

Estableciendo las reglas de juego (2005)

La discusión de la primera ronda, en el marco del Consejo Tripartito Rural, estuvo pautada por tres temas principales: 1. los criterios básicos para la instalación de los Consejos de Salarios por grupos de actividad; 2. la discusión sobre pautas para una relación fluida y dinámica entre las partes y 3. los derechos de sindicalización y la limitación de la jornada de trabajo. Los últimos dos momentos son parte del funcionamiento del Consejo Tripartito Superior en carácter de consultivo, no alcanzándose acuerdos tripartitos.

1. Respecto a los lineamientos básicos para la instalación de los Consejos de Salarios por grupos de actividad, se discutió la incorporación de los trabajadores de la forestación al consejo rural (tradicionalmente realizaron negociaciones en el sector industrial) y la división en los subgrupos (número y agrupación). Sobre la agrupación, los asalariados proponían un grupo único para nivelar situaciones entre los diferentes sectores y para tener mayor capacidad de representación, ya que hay sectores en los cuales no hay sindicatos formados. Los empleadores por su parte, deseaban la creación de once grupos, lo que sin duda desarticularía el poder de los asalariados. El Poder Ejecutivo, que en un principio estaba más cercano de la posición de la patronal (proponía la creación de seis grupos y tres subgrupos), terminó mediando entre ambas partes y finalmente se definieron 3 grupos y 5 subgrupos, cifra mucho más amplia de la pensada y deseada por el sector sindical.

Otro de los temas discutidos simultáneamente fue la incorporación del sector forestal al ámbito rural. Los trabajadores pidieron que no se incluyera en el Tripartito Rural, sosteniendo que el mismo debía incorporarse a la negociación colectiva en el formato industrial, es decir integrando el mismo Consejo de Salarios que los trabajadores de la madera. Los asalariados forestales, representados por el Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos (SOIMA) reivindicaban su pertenencia al Grupo 6 "*Industria de*

(Mascheroni, 2008) concluimos que se pusieron en juego dos modelos de negociación y por tanto de relaciones laborales: uno más tradicional (ganadería, agricultura de secano y agricultura intensiva) centrado en la distribución de recursos, o sea, limitado a la determinación de salarios, beneficios monetarios y categorías; y donde la negociación aparece como más conflictiva; y otro que incorpora en la negociación aspectos no referidos específicamente al terreno distributivo como la capacitación, las condiciones de trabajo, las relaciones entre las partes y las libertades sindicales, e incluso la limitación de la jornada laboral (plantaciones de caña de azúcar, plantaciones de arroz, forestación).

la madera, celulosa y papel” de los Consejos de Salarios. Tradicionalmente habían participado en negociaciones como parte del sector de la industria de la madera y su incorporación en el sector rural se consideraba una ‘vuelta atrás’ ya que se discutirían derechos en la práctica consagrados por ellos hace mucho tiempo. Para el SOIMA, los trabajadores forestales no son rurales, son industriales por lo cual sus derechos no deben ser homologados a los de los asalariados rurales. Al respecto la patronal y el Poder Ejecutivo consideraban que los trabajadores de la fase agraria de la forestación debían ser incorporados a la negociación en el marco del Consejo Tripartito Rural. Finalmente, los asalariados de la fase agraria de la forestación quedaron comprendidos en el grupo 3 ‘Forestación (incluidos Bosques, Montes y turberas)’ del Consejo Tripartito Rural.

2. Para avanzar en los temas de relacionamiento entre las partes y derechos de sindicalización se determinó una agenda de temas a tratar en el Consejo Tripartito Rural referidos a las condiciones de trabajo en el sector agrario, acordando que el punto con el que se iniciaría la negociación era el de libertades sindicales.

Se partió de un documento elaborado por el Poder Ejecutivo que contenía recomendaciones generales sobre el tema (basándose en las sugerencias de la Organización Internacional del trabajo, OIT). El mismo fue sujeto a varias modificaciones en un proceso de negociación intenso donde se debatieron varias propuestas.

Los puntos más difíciles de conciliar entre los asalariados y empresarios eran fundamentalmente dos. El primero fue en relación a la redacción del documento. La delegación patronal argumentó que, en la medida en que no puede obligar a sus ‘representados’ a respetar las disposiciones negociadas en el Consejo en relación a las pautas de relacionamiento, sino que sólo puede realizar sugerencias, la redacción debía pasarse a condicional⁵.

El segundo punto fue el referido a la cantidad de horas dedicadas a la actividad sindical y el cómputo de las mismas. Los asalariados pedían que el conteo de las horas fuera anual, por sindicato y que se les asignaran 400 horas anuales -independientes de las destinadas a la negociación en los Consejos de Salarios-. Se definió que el conteo sería mensual, sin especificar la cantidad de horas⁶.

5 Por ejemplo: en vez de afirmar “Se debe facilitar la realización de asambleas en los lugares de trabajo previo acuerdo de partes”, el documento sugiere “Se debería facilitar la realización de asambleas en los lugares de trabajo previo acuerdo de partes”.

6 El documento final dice: “A esos efectos los delegados contarán con horas mensuales que se adicionarán a las horas que insuman las reuniones formales de los Consejos”.

En el proceso de discusión se fue delineando la postura que la patronal asumiría en los siguientes temas. Ante cada modificación propuesta la delegación empresarial (integrada por abogados de las gremiales y no por sus propios agremiados) alegaba que debía consultar a sus 'representados' antes de tomar una decisión, por lo cual se dilataba la negociación. Además, cuando los Consejos Directivos de las gremiales no se reunían y no podían por tanto tomar posición, las reuniones en el Tripartito Rural se postergaban, dejando de ser reuniones semanales como se había pautado en un principio.

Luego de tres meses trabajando en el documento *"Pautas que permitan una relación fluida y dinámica entre las organizaciones de empleadores y trabajadores rurales; garantías que aseguren el efectivo ejercicio de sindicalización y negociación colectiva"*, los empresarios deciden no apoyarlo. Los mismos alegaron que en tanto en el Parlamento se estaban legislando las libertades sindicales y protección del derecho de sindicalización (Ley N° 17.940 de Libertad Sindical del 22/12/05) el Poder Ejecutivo dejaba de lado la discusión en el ámbito tripartito. La patronal *"Manifiesta que no concuerda con el contenido del documento, ni con su oportunidad ya que los temas tratados en el mismo serán regulados por un proyecto de ley que, según se le manifestó en la Cámara de Representantes, será aprobado a la brevedad"* (Acta del Consejo Tripartito Superior Rural del 06/06/2005).

En este proceso, la negociación estuvo marcada por la falta de experiencia de negociación y diálogo entre las partes y la cultura de desconfianza mutua, lo que dificultó el desarrollo de la misma. El resultado fue un documento que no contó con el apoyo de empleadores y que no satisfizo a los trabajadores, quienes en la búsqueda de un acuerdo fueron aceptando las modificaciones propuestas por los representantes de las gremiales.

3. El segundo semestre del 2005 estuvo abocado a la negociación de la limitación de la jornada laboral, uno de los puntos más ríspidos a la hora de la negociación. Las posturas iniciales de asalariados y patrones se ubicaban en puntos extremos. Mientras los primeros deseaban equipararse en términos de derechos a los trabajadores del sector privado urbano, planteando una jornada máxima de 8 horas diarias y 44 horas semanales (40 para las mujeres), el sector empresarial consideraba necesario mantener el régimen vigente ya que a su criterio el mismo contemplaba adecuadamente los ciclos productivos y la incidencia de los factores climáticos. El Poder Ejecutivo por su parte, consideraba que la limitación de la jornada laboral es un derecho humano fundamental y, si bien en su propuesta inicial se mostró proclive a homologar los derechos de los trabajadores rurales con los del resto de los asalariados, durante el proceso de la negociación, y teniendo como principal objetivo lograr un acuerdo entre las partes, su propuesta inicial se fue modificando pasando

a ubicarse en una postura intermedia entre lo que patrones y asalariados pedían (Barrios *et al*, 2006).

Uno de los puntos en torno al que hubo mayor disenso fue el período en el cual se computaría el promedio de horas (jornada promedial). Mientras los asalariados pedían un cómputo mensual, la patronal demandaba un cómputo semestral. En una postura intermedia, a modo de conciliación, el Poder Ejecutivo propuso un cómputo trimestral (a pesar de que al inicio se inclinó por el cómputo mensual). Otro de los elementos distorsionantes a la hora de lograr un acuerdo, introducido por el sector empleador, fue la consideración de si la forestación tenía ya limitación de la jornada laboral. Los empleadores partían de la base de que no estaban comprendidos en la Ley de Bosques, Montes y Turberas (Ley 10.471 de 1944) y pretendían incluirla en los regímenes especiales para que su limitación de la jornada fuera más flexible. Para los asalariados esto significó '*llover sobre mojado*', retrasar la negociación y colocarse en una postura más distante de un acuerdo, al pretender quitar un derecho ya consagrado a trabajadores forestales. Consideran que la actividad ya tiene regulación legal y la jornada en este sector está limitada en 8 horas diarias y 48 semanales.

El debate en torno a limitación de la jornada laboral se desarrolló hasta fin de año sin resultados tangibles. El documento final del Poder Ejecutivo sometido a votación (30/11/05) intenta recoger todos los puntos de acuerdo alcanzados en el curso de las negociaciones, señalando aquellos en los que no fue posible el acuerdo. La delegación de los trabajadores plantea al Poder Ejecutivo un documento para que sea presentado en la reunión tripartita para su consideración y eventual aprobación como insumo para que el Parlamento laude las diferencias. El Ejecutivo rechaza el documento y no lo presenta en la tripartita. Ante esta situación, los asalariados definieron no firmar el documento final por lo que la aprobación del mismo se lograría por mayoría, con el acuerdo del Poder Ejecutivo y los representantes de la patronal. Esta postura generó el malestar de empresarios y el Poder Ejecutivo, provocando una alta tensión entre las partes.

Para los trabajadores, el documento propuesto, al establecer tantas excepciones no generaba una mejora significativa en las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores del sector rural. Se concluyó que el proyecto manejado tendía más a convalidar la realidad que a transformarla, manteniendo las mismas relaciones de trabajo y las condiciones de vida del trabajador rural.

En la medida en que la limitación de la jornada laboral se consideraba uno de los puntos principales de la política laboral y a la vez que simbólicamente muy importante en cuanto a las relaciones entre trabajadores y empleadores, el Ejecutivo decidió retirar la propuesta, para que la misma no

fuera aprobada con los votos de las delegaciones gubernamental y empresarial únicamente. A pesar del pedido de la patronal, el Poder Ejecutivo decidió labrar acta de la reunión para ‘no entorpecer’ y definió esperar un poco más. Debido a que no fue posible llegar a un consenso dentro de los plazos establecidos para ello, el Poder Ejecutivo resolvió postergar el tratamiento del tema para el 2006.

Los trabajadores pretendían continuar con la negociación en el Consejo Tripartito Rural pero el Poder Ejecutivo fue determinante en que no había más plazo para negociar y, en una decisión inédita, se retiró de la mesa de negociación, suspendiendo momentáneamente la negociación por la limitación de la jornada en el medio rural.

Estancamiento de la negociación (2006)

Luego de más de seis meses, se convoca nuevamente al diálogo entre las partes. El 21/06/06 se realiza la primera reunión del Consejo Tripartito Rural de la segunda ronda de negociación. En esa reunión, los asalariados pusieron nuevamente sobre la mesa la discusión sobre la unificación de los Consejos Superiores pero tanto la patronal como el Poder Ejecutivo consideraron necesario continuar con ámbitos separados.

En esta ronda se resolvió realizar dos comisiones para tratar dos temas principales: limitación de la jornada laboral y tercerizaciones. Ambas comisiones realizaron tan solo tres reuniones no llegando a ningún acuerdo y quedando la discusión interrumpida. El funcionamiento de las mismas consolidó el proceso de agotamiento de la relación entre las partes que se venía dando desde la etapa anterior, conllevando a un estancamiento de la negociación tripartita y al inicio de una ronda de negociaciones y presiones bipartitas en otros ámbitos, principalmente el Parlamento.

En la *Comisión sobre limitación de la jornada laboral* el objetivo era lograr un acuerdo en torno a este tema, tomando como base lo discutido en la ronda anterior y el borrador final elaborado por el Poder Ejecutivo. La idea del gobierno era avanzar sobre los puntos en los que no se había logrado acuerdo antes, pero no abrir nuevamente la discusión sobre aquellos otros en los que se había negociado un consenso. Los trabajadores plantearon una nueva propuesta que fue interpretada por las otras partes como un endurecimiento de su posición. Ello generó el malestar de los empresarios y del Poder Ejecutivo, tensando las relaciones entre las partes. El Poder Ejecutivo planteó que, en caso de que no se continuara la negociación a partir de lo ya acordado, no convocaría nuevamente al Consejo Tripartito Superior porque de otra forma la negociación en vez de avanzar iba para atrás. Los trabajadores se mantuvieron firmes en su posición, lo cual conllevó a que este ámbito entrara en un *stand by*. Los empleadores quisieron acordar directamente con

el Poder Ejecutivo pero éste no aceptó saldar la discusión sobre este tema en un acuerdo bipartito. La postura manifestada por el Poder Ejecutivo fue que todos los documentos que emanaran del Consejo Tripartito Rural deberían contar con el consenso de las partes.

Los trabajadores consideraban que *'ahí no se iba a lograr nada'* y por tanto esperaban que la discusión se diera en el Parlamento. Asistieron a las reuniones sólo para que el ámbito continuara funcionando, pero sin esperar resultados. Un indicador de este desinterés es que la delegación de los trabajadores fue mermando, venía *'el que estaba a la vuelta'*, porque estaba negociando por su grupo. También la delegación del Poder Ejecutivo era menor que la inicial. La delegación de los empleadores se mantuvo relativamente estable, pero como mencionamos anteriormente, quienes concurrían eran abogados de las instituciones y no sus dirigentes.

La *Comisión sobre Tercerizaciones* tampoco tuvo resultados consensuados. En las reuniones realizadas se discutieron tres proyectos de ley presentados en el Parlamento por el Poder Ejecutivo, la bancada actual del Frente Amplio y la bancada anterior del Frente Amplio. El tratamiento de este tema era de interés particular para los asalariados, ya que reivindican un mecanismo para brindar garantías a los trabajadores ante el aumento de las modalidades de contratación no directa. Se estaba trabajando en la Ley de Tercerizaciones en el Parlamento y para los trabajadores el Tripartito Rural era un espacio para generar consensos de avance y trasladarlos a este otro ámbito de discusión (un asesor de los asalariados estaba trabajando en la referida Ley).

El tema de las tercerizaciones era un tema conflictivo ya que los empleadores expresaron, desde el comienzo de la negociación y en los otros ámbitos en los cuales se discutía el proyecto de ley, una marcada oposición a esta normativa, principalmente porque la misma hace solidariamente responsable a las empresas que contratan a otra empresa para prestarle servicios de las obligaciones laborales de la empresa contratada, de forma *'desmesurada'* para las cámaras empresariales.

Tras unas pocas reuniones la comisión dejó de funcionar ya que el tema de las tercerizaciones era tratado en el Parlamento y se consideraba una *'pérdida de tiempo'* continuar con la comisión por parte del sector empleador.

La discusión de la ley de tercerizaciones entre las partes se realizaba también en el marco de la Comisión de Negociación Colectiva del Compromiso Nacional⁷ de la cual se retiró la delegación empresarial (integrada por las gre-

7 El gobierno convocó a lo que denominó Compromiso Nacional sobre Inversión, Producción, Empleo e Ingresos. A partir de la Mesa Coordinadora del Compromiso Nacional, en diciembre de 2006 se instalaron diferentes Comisiones (Legislación, Agro, Industria, Energía, Construcción, Sistema Financiero, Comercio y Servicios, y Turismo) con integración tripartita. Su objetivo era estudiar y proponer formas de aplicar las pautas que se plantearon para el 'Uruguay Productivo'.

miales rurales), debido a que no se eliminaban del proyecto los aspectos que consideraban más negativos. Este hecho marcó un deterioro de las relaciones laborales y una postura de mayor enfrentamiento por parte de los empleadores, que repercutió también en los consejos de salarios rurales. El proyecto de ley no contó con el apoyo del sector empleador pero sí con el del movimiento sindical, el cual la consideró un instrumento positivo para terminar con la impunidad y discrecionalidad con que actuaban las empresas mercerizadas, al obligar a la empresa contratante a hacerse responsable de los incumplimientos laborales de la empresa subcontratada (cambiando el criterio que regía que era de subsidiaridad).

Retomando el camino del diálogo [2007]

En esta tercera etapa se produce un viraje importante en la búsqueda de la recomposición del diálogo y la negociación entre las partes, a partir de la determinación del Poder Ejecutivo de no dilatar más la regulación de la jornada laboral y las presiones de los trabajadores por retomar la negociación salarial.

A partir del *stand by* iniciado por el desgastamiento en la negociación por la limitación de la jornada laboral, se desarrollaron una serie de negociaciones y reuniones bipartitas tendientes a un acercamiento entre las partes para lograr un acuerdo en este tema; y dos reuniones preparatorias. En julio se convoca la tercera ronda del Consejo Tripartito Superior para tratar los temas de jornales a la orden y limitación de la jornada.

En esta nueva ronda el Poder Ejecutivo está resuelto a terminar las negociaciones por la limitación de la jornada con algún resultado y asume una actitud más exigente con las partes. La idea es lograr un consenso en el marco del Consejo Tripartito Rural para enviar una propuesta al Parlamento. Los trabajadores, con una integración diezmada, consideraron que era importante hacer un esfuerzo y lograr algún producto, ya que el Poder Ejecutivo insistía que el camino podía ser ese.

La consigna transmitida a las partes fue que, en caso de que los empleadores y trabajadores no logren un acuerdo, el Poder Ejecutivo enviará igualmente al Parlamento un proyecto de Ley fijando la jornada laboral en 8 horas. La falta de consenso dejaría al Poder Ejecutivo en *'libertad'* para modificar el proyecto y abriría nuevamente un espacio de negociaciones en el ámbito parlamentario por parte de empleadores y trabajadores para ejercer presión⁸.

En estos ámbitos se discutieron propuestas de leyes como la Ley de Prevención de Conflictos, la Ley de Negociación Colectiva y la Ley de Tercealizaciones.

8 “Si no se ponen de acuerdo y las partes no firman el proyecto, el gobierno mandará la propuesta al Parlamento. Así, trabajadores y empresarios deberían discutir el proyecto allí. El tema saldrá, sea como sea” (Julio Baráibar, Director Nacional de Trabajo, Diario El País, 22/08/07).

El Poder Ejecutivo remite a las delegaciones patronal y de trabajadores un proyecto de reglamentación sobre *Régimen de la jornada de trabajo y descansos en el sector rural* (documento del 07/08/07), en el cual se intentan recoger los principales acuerdos de la negociación en torno al tema, tanto en el marco de espacios institucionalizados como el propio Consejo Tripartito como en las distintas instancias informales de acercamiento para lograr una propuesta de consenso. Si bien el Poder Ejecutivo mantiene su posición inicial de equipar el trabajo en el medio rural con el trabajo urbano, en relación a la limitación de la jornada laboral se propone un sistema más flexible para el trabajo rural en relación al trabajo urbano que contemple las especificidades del medio rural con los principios generales del derecho del trabajo.

Se convoca a una nueva reunión (22/08/07) donde el orden del día es la aprobación del documento presentado por el Poder Ejecutivo. Dada la importancia del tema, participa en esa instancia el Director Nacional de Trabajo (MTSS). El mismo destaca que ese día el Poder Ejecutivo espera oír los comentarios de las partes y que si hay coincidencia sería una "*feliz firma*". En caso contrario, se convocaría a un cuarto intermedio por unos días, período después del cual, en caso de no lograrse acuerdo, se pasaría el tema al Parlamento para que sea legislado desde ese ámbito y la limitación de la jornada laboral sea promulgada directamente como ley.

En primer lugar toman la palabra los trabajadores quienes manifiestan apoyar el documento en general, como un todo, sin perjuicio de lo cual realizarán algunas salvedades por escrito. Los empresarios por su parte, piden un cuarto intermedio para reunirse antes de realizar cualquier declaración. A su regreso solicitan un nuevo cuarto intermedio por una o dos semanas para analizar con las organizaciones representadas la situación ("*sólo eso tenemos para decir*"), sin fundamentar este pedido y arguyendo que tenían "*el mandato de sólo escuchar*".

Esto genera la sorpresa de las otras partes y el malestar de los asalariados, quienes sostienen que la reunión era para resolver el tema y que por lo tanto se sabía que todos tenían que tener una posición. Se cuestiona la actitud de los empresarios ya que se considera que "*ahora con las cartas vistas la estrategia es diferente*", "*de entrada se debería haber levantado la reunión y decir que no tenían posición*". Se exige un fundamento para la solicitud del cuarto intermedio. Los empresarios responden que comprenden la posición de los trabajadores pero solicitan que entiendan la suya.

El Poder Ejecutivo pide tolerancia y un último esfuerzo para llegar a un acuerdo en el tema. Asume parte de la culpa por lo sucedido. En este sentido, le parece adecuado el cuarto intermedio para mejorar la redacción y arreglar algunos puntos que observaron con el Ministro de Trabajo. Se convoca una nueva reunión para la semana siguiente.

El proyecto finalmente puesto en consideración (documento del 30/08/07) retoma con modificaciones la propuesta del Poder Ejecutivo del 30/11/05 que, como se mencionó anteriormente, contó con el apoyo de los empleadores pero no de los trabajadores.

Un tema que generó desde el inicio de la discusión sobre la limitación de la jornada mayor debate fue el cómputo de las horas extras. En el documento sometido ahora a discusión, la primera hora extra no se pagará como tal sino que se ingresará a una 'bolsa' de horas libres que los trabajadores podrán usar en un periodo de 3 meses y las siguientes horas se pagarán como horas extra. Si bien el cómputo continúa siendo trimestral, esta propuesta marca una clara discrepancia con el documento anterior, en una posición más cercana a la de los asalariados.

Otra diferencia es que este documento salda la discusión en torno a sectores específicos, donde no se había logrado acuerdo anteriormente. Se establece un régimen general de 8 horas diarias y 48 horas semanales, con excepción de la esquila en periodo de zafra, donde la jornada se extiende a 9 horas diarias distribuidas en cuartos. Se quita de este proyecto lo referente al tiempo extraordinario, tanto en situaciones normales como en situaciones excepcionales. Estas modificaciones también tienden a contemplar más los reclamos de los trabajadores que de los empleadores, proponiendo un régimen más rígido en tanto se dejan de lado aquellas consideraciones que hacen a la extensión de la jornada por consentimiento del trabajador, principalmente en casos excepcionales (accidentes, peligro de accidentes, situaciones imprevisibles o riesgos inminentes para personas, animales y bienes) donde se exige mayor flexibilidad en el régimen horario, reclamo de las gremiales ganaderas.

El 07/09/07 se reúnen las partes para someter a consideración el último documento del Poder Ejecutivo a enviar al Parlamento, tras el cuarto intermedio solicitado por los representantes de las gremiales de los empleadores. No era una votación *in strictu sensu* sino que la idea era 'acordar' el proyecto que se remitiría al Parlamento.

En esa instancia, el documento propuesto por el Poder Ejecutivo es 'acompañado' por los trabajadores (si bien en un principio la UNATRA manifestó su posición de apoyar el documento sólo si los empleadores lo hacían), decisión motivada en la consideración de que no se podía continuar dilatando la negociación y que era mejor enviar algo al Parlamento antes de que finalizara el periodo de gobierno. No obstante, en el Acta labrada ese día, los trabajadores dejan constancia que ese no es el mejor proyecto para ellos pero que acuerdan que es la única síntesis posible después más de dos años de negociación.

Los empleadores por su parte, manifiestan su desacuerdo con la propuesta y entregan un documento en el cual expresan los motivos de su dis-

conformidad y solicitan que el mismo sea enviado al Parlamento conjuntamente con el anteproyecto. Este documento firmado por la ARU, FR, CNFR, CAF y ANPL, señala que la ausencia de consenso no se debe a la falta de disponibilidad de las gremiales a regular la limitación de la jornada sino a que el nuevo proyecto de ley no tiene en cuenta ni el *‘ritmo que marca la naturaleza’* ni la *‘costumbre de nuestro campo’*, siendo que “... *en algunos aspectos es totalmente diferente a su Primer Proyecto (que las gremiales agropecuarias habían aceptado, con reservas)*”.

Los principales puntos en los cuales se centra el desacuerdo son el cálculo promedio de las horas trabajadas y los regímenes específicos para ciertos sectores. Respecto al primer punto, el argumento desarrollado es que se trata de homologar la limitación de la jornada a la legislación vigente en el medio urbano, no teniendo así en cuenta las particularidades del sector. Por otro lado, se considera de difícil aplicación el cálculo promedio y el cómputo de las horas trabajadas. En relación al segundo punto se expresa la discrepancia con el establecimiento de un régimen para la forestación diferente al de la agricultura y con el régimen propuesto para granjas. Tal cual quedó expresado en el Acta del Consejo Tripartito Rural: “*Ante la ausencia de acuerdo el Poder Ejecutivo remitirá al Parlamento un proyecto de ley que establezca la regulación de la jornada laboral para las actividades rurales donde no existe regulación actualmente*”.

Reflexiones finales

En el año 2005 se abre un espacio de negociación tripartito inédito en el medio rural, generando transformaciones profundas en el sistema de relaciones laborales en el sector. En este artículo se desarrolla el proceso de construcción del diálogo entre patrones y peones del campo y del espacio de negociación en el marco de los Consejos de Salarios Rurales.

La apuesta al diálogo realizada por el Estado como forma de democratizar las relaciones laborales en el campo, requirió la creación de códigos dialógicos entre las partes, la generación de un formato específico de mediación y de procesos de producción de consensos, y la construcción de una agenda común, los cuales se buscan elaborar con la participación interactiva de empleadores y asalariados, no siempre con los resultados esperados.

La postura de las partes ante la negociación y el diálogo se fue delineando a lo largo del proceso. Los asalariados son reconocidos como un cuerpo colectivo especial con el derecho de luchar por sus viejas reivindicaciones. Adquieren por primera vez *‘voz y voto’* en defensa de sus intereses, logrando colocarse como los protagonistas de sus reclamos y mostrando pretensiones de intervenir activamente para alcanzar una ciudadanía social de perfiles propios.

Los empleadores por su parte, debiendo aceptar por primera vez los Consejos de Salarios en el medio rural, y la concomitante regulación laboral en el campo, buscan modificar sus prácticas colectivas de manera que ante esta participación obligada puedan reconvertir sus modos de poder y lograr demorar o neutralizar todo avance de la legislación en el sector. Las transiciones en las formas en que se expresa el poder de las gremiales agropecuarias, van reconfigurando una actitud de oposición que redefine la acción corporativa de las mismas. Aceptan dialogar y negociar, participando en el debate de los diferentes asuntos tratados, modificando de acuerdo a sus intereses los documentos puestos a consideración, los cuales finalmente deciden no acompañar con su voto.

Esta actitud, que se reitera a lo largo de la negociación en el Consejo Tripartito Superior, conlleva a que no haya ningún consenso, exceptuado el referido a la continuidad de ese ámbito, y a que por tanto, los empleadores no hayan firmado ningún documento junto a los asalariados. La estrategia de los empleadores estuvo orientada a ir vaciando de contenido el tripartismo, si se entiende que el tripartismo no es un fin en sí mismo, sino un mecanismo para lograr resultados. Otro hecho importante es que no se sientan cara a cara con los trabajadores, sino que envían a sus abogados en su representación, lo que en cierta forma implica una deslegitimación del ámbito de negociación, quitando la posibilidad efectiva a los asalariados de estar frente a frente con el patrón.

Las tendencias del Poder Ejecutivo por su parte, dan una tónica decisiva a la negociación. El objetivo del gobierno era instalar este espacio de negociación como forma de equilibrar las relaciones de fuerza en el agro, por lo cual sus esfuerzos iniciales estuvieron tendientes a sentar a empresarios y trabajadores en la mesa y buscar mecanismos de diálogo entre las partes. En un principio aparecen más cercanos a la postura de los asalariados rurales y a lo largo del proceso de negociación van asumiendo un papel más de mediador, intermediando en los reclamos y demandas de asalariados y empleadores. No obstante, la delegación gubernamental asume posiciones y estrategias propias, enmarcadas en la plataforma del gobierno progresista y los lineamientos políticos del gobierno y de los ministerios directamente involucrados en la negociación (MTSS y MGAP). Su papel fue fundamental para mantener el ámbito de negociación funcionando. Sin la voluntad y actitud del gobierno por mantener este espacio los Consejos de Salarios posiblemente se hubieran desmantelado ante la falta de resultados concretos y los conflictos existentes entre las partes.

El proceso de los Consejos de Salarios dejó de manifiesto la dialéctica entre lo nuevo y lo viejo, en tanto la falta de práctica de relacionamiento y diálogo, la cultura de desconfianza y recelo mutuo entre asalariados y patro-

nes, condicionó y dificultó el desarrollo de la negociación, y en los resultados del proceso se cristalizaron las relaciones de fuerza en el campo social agrario, con un sector empleador que trató en la práctica de dilatar y poner trabas a la legislación del trabajo rural, buscando consolidar por la vía formal las condiciones de trabajo actuales en el campo y un débil sindicalismo rural que por primera vez pudo sentarse a negociar sus derechos laborales y ciudadanos. El Estado interviene rehaciendo el sistema de relaciones laborales en el campo, lo cual implica en primer lugar romper con el imaginario de que las organizaciones rurales son los únicos asesores y co-gestores de la legislación y política laboral en el campo y proporcionar a los trabajadores el derecho legítimo de representar sus intereses.

Más allá de las dificultades manifiestas, la conformación del espacio es en sí es un logro muy importante. Se produce la restauración del conflicto entre el capital y el trabajo que las organizaciones patronales rurales se habían esforzado históricamente en eliminar imponiendo una visión del mundo rural en la cual las diferencias en relación al contexto donde se desarrolla la actividad laboral (rural versus urbano) son consideradas propiedades naturales y transformadas en desigualdades sociales frente a los derechos laborales de los asalariados rurales en relación a los urbanos. Los Consejos de Salarios se convierten por tanto en un avance en la dirección de trasladar el construido conflicto rural-urbano al conflicto capital-trabajo y en el reconocimiento de que existen desigualdades entre los 'trabajadores' del campo que no se justifican en la actividad que realizan.

Ya los viejos argumentos de los patrones de que la extensión de los Consejos de Salarios al medio rural era una introducción de la lucha de clases en el campo, que rompía la armonía entre la 'gran familia rural', no son más justificativos de la desigualdad existente entre trabajadores rurales y urbanos. Si bien en reiteradas ocasiones, principalmente durante la discusión de la limitación de la jornada laboral, la patronal saca a relucir argumentos vernáculos que adjudican a la legislación en el medio rural un carácter de inaplicable dadas las características del trabajo rural y de 'amenaza' en tanto genera confrontación entre patrones y peones, el espacio creado de negociación tripartita no está en cuestión. Es decir, ya no es posible justificar la exclusión del sector rural del régimen de Consejos de Salarios, como se hizo desde su creación en la década del 40. El mayor logro por tanto, es la formación de un espacio y la legitimidad de su existencia.

Bibliografía

- BARRIOS, M.; CIARNIELLO, M. y MOREIRA, B. (2006).** Una experiencia de diálogo social en el medio rural: la convocatoria al Consejo Tripartito Rural. En: *Diálogo Social en Uruguay*.
- BOLETÍN TÉCNICO INTERAMERICANO DE FORMACIÓN PROFESIONAL N° 157.** OIT. Montevideo.
- FREGA, A; MARONNA, M. y TROCHÓN, Y. (1985).** Los Consejos de Salarios como experiencia de concertación. Cuadernos de CLAEH 33. Montevideo.
- GONZÁLEZ SIERRA, Y. (1994).** Los olvidados de la tierra. Vida, organizaciones y luchas de los sindicatos rurales. Comunidad Nordan. Montevideo.
- MANTERO DE SAN VICENTE, O. (2005).** Primeras consideraciones sobre la aplicación del régimen de consejos de salarios a los trabajadores rurales. Ponencia presentada en las XIV Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo.
- MASCHERONI, P. (2008).** Democracia y Ciudadanía en el medio rural uruguayo. Una mirada sobre los avances en la ciudadanía de los trabajadores rurales. Tesis Final Maestría en Sociología. DS-FCS-UdelaR.
- MASCHERONI, P. (2010).** Negociación colectiva y desarrollo ciudadano en el campo uruguayo. En: Aparicio, S.; Neiman, G. y Piñeiro, D. (comp.) *Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense. Nuevos temas y perspectivas*. Editorial Letraeña. Montevideo.
- RIELLA, A. (2006).** Los frenos a la Construcción de Ciudadanía en el Campo: el caso de los Asalariados Rurales en Uruguay. En: Grammont, H. (Comp). *La construcción de la democracia en el campo latinoamericano*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.
- RIELLA, A. y ANDRIOLI, A. (2004).** El poder simbólico de las gremiales ganaderas en el Uruguay contemporáneo. En: *Revista Sociologías*. Año 6, N° 11. UFRGS, Porto Alegre.
- RIVAS LEONE, J. (2003).** El neoinstitucionalismo y la revalorización de las instituciones. En: *Reflexión Política*. Año 5. N° 9. IEP, UNAB. Colombia.
- ZAPIRAIN, H. (2005).** Primera evaluación del proceso de negociación tripartita que precedió a la instalación de los Consejos de Salarios. En: *Revista Derecho Laboral*. Tomo XLVIII. FCU. Montevideo.

Avances e inercias en la negociación colectiva uruguaya
Una comparación de dos experiencias históricas
Francisco Pucci - Soledad Nión - Fiorella Ciapessoni

Resumen

El gobierno de izquierda que asumió en el año 2005, retomó los procedimientos de negociación colectiva tradicionales, realizando algunas modificaciones de los grupos que conforman los Consejos de Salarios e incorporando a los trabajadores rurales y a las empleadas domésticas. Este mecanismo institucional tuvo como objetivo prioritario la negociación salarial, pero su objetivo histórico fue lograr una transformación de esta herramienta institucional que mantiene aún muchos rasgos de su primera versión del año 1943. Este trabajo se propone realizar una comparación entre el modelo de negociación salarial implementado en el año 2005 y el antecedente de la negociación salarial desarrollada entre 1985 y 1989, que constituyó la última experiencia de negociación centralizada anterior al año 2005. El objetivo específico es comparar la actitud de los actores hacia la negociación, los alcances de la misma, las formas de regulación explícitas e implícitas y el papel de los convenios por empresa en ambas experiencias.

Palabras clave: Uruguay / trabajo / negociación colectiva

Progress and inertia in collective bargaining in Uruguay
A comparison of two historical experiences
Francisco Pucci - Soledad Nión - Fiorella Ciapessoni

Abstract

In Uruguay the left-wing party that took office in 2005 returned to the traditional collective bargaining procedures, but also making some adjustments of the groups that make up the wage councils and incorporating to the latter the rural workers and domestic workers as well. The purpose of this institutional mechanism was give priority to the wage bargaining, but its historic goal was to achieve a transformation of this institutional tool which still has many features of its first version enacted in 1943. In this sense, the aim of this paper is to compare the wage bargaining model implemented in 2005 and the wage bargaining that took place between 1985 and 1989, as the ultimate experience of centralized bargaining before 2005. The main purpose is to address a comparison between the attitudes toward negotiation of those who plays a leading role in bargaining, the length and contents of agreements, as well as, dealing with the implicit and explicit forms of regulation and the role of the agreements based on firm in both experiences.

Keywords: Uruguay / work / collective bargaining

Recibido: 25 de julio de 2011.
Aprobado: 21 de octubre de 2011.

AVANCES E INERCIAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA URUGUAYA

UNA COMPARACIÓN DE DOS EXPERIENCIAS HISTÓRICAS

Francisco Pucci¹ - Soledad Nión² - Fiorella Ciapessoni³

¿Cuáles son los principales cambios que el primer gobierno de izquierda, que asume el gobierno en el año 2005, introdujo en los formatos de negociación colectiva? La convocatoria a Consejos de Salarios retomó los procedimientos de negociación colectiva desmantelados luego de 15 años de políticas de corte neoliberal, en el marco de un proceso de reforma laboral que el país nunca había experimentado en el plano de las relaciones colectivas de trabajo. La nueva normativa laboral establece un conjunto de reglas de juego que generan espacios de intermediación de intereses más estables y con mayores niveles de legitimidad que en épocas pasadas. El trabajo analiza estos cambios a partir de un censo realizado a los representantes del Estado, de los trabajadores y de los empresarios que participaron en la experiencia de negociación colectiva entre el año 2005 y el año 2009.

El gobierno de izquierda que asume en el año 2005 convocó a los Consejos de Salarios y reinstauró el proceso de negociación colectiva que se había desmantelado quince años atrás. El elenco gobernante retomó los procedimientos de negociación colectiva tripartita que constituían la modalidad histórica de negociación salarial desde la promulgación de la Ley de Consejos de Salarios del año 1943, incorporando a los trabajadores rurales y a las empleadas domésticas. Esta nueva convocatoria a la negociación salarial tripartita, tras quince años de negociación bilateral, genera fuertes desafíos al formato de negociación colectiva implementado a partir del año 2005. Estos desafíos implican superar los débiles niveles de institucionalización de los espacios históricos de negociación colectiva, generar una cultura de negociación basada en reglas de juego compartidas que establezcan mínimos niveles de confianza entre los actores laborales, articular los convenios por rama y los convenios por empresa para que la negociación colectiva se enriquezca

1 Profesor Titular del Departamento de Sociología de la FCS. pucci@fcs.edu.uy

2 Asistente de Investigación del Departamento de Sociología. FCS. msnion@gmail.com

3 Ayudante de Investigación del Departamento de Sociología. FCS. fciape@gmail.com

adecuándose a los procesos de reestructuración productiva y equilibrar las relaciones entre las partes, en particular en los sectores recientemente incorporados a la negociación salarial.

El objetivo del trabajo es discutir si la negociación colectiva y el proceso de reforma laboral iniciados en el año 2005 avanzaron en la constitución de un sistema de relaciones laborales autónomo y estable. Para efectuar esta discusión, el trabajo se propone realizar una comparación entre el modelo de negociación salarial implementado en el año 2005 y el antecedente de negociación salarial desarrollada entre 1985 y 1989, que constituyó la última experiencia de negociación centralizada anterior al año 2005. La comparación se centrará en dos aspectos medulares de estos procesos: la perspectiva que tuvieron los actores de la negociación salarial, y la evolución del contenido de los convenios salariales.

El primer análisis implica relevar los comportamientos y actitudes de todos los actores participantes en el proceso de negociación colectiva desarrollado entre el año 2005 y el año 2009, en relación a diferentes aspectos como la representatividad de las gremiales, las reglas de juego establecidas y la legislación laboral.

Los datos empíricos provienen del censo realizado en el año 2009 a los participantes del proceso de negociación salarial iniciado en el año 2005. La población censada se compone de los delegados de los trabajadores, de los empresarios y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en representación del Estado, que participaron en los veinticuatro grupos de negociación colectiva implementados. Cada grupo de negociación se divide en diferentes subgrupos, cuyo número varía de acuerdo a las características específicas de cada rama de actividad.

El objetivo del censo estuvo centrado en relevar las opiniones, percepciones y valoraciones de los tres actores participantes de la negociación colectiva que se desarrolló en el período 2005-2009, sobre el supuesto de que esta percepción es la que orienta la acción colectiva de los mismos, más allá de que la misma sea cierta, adecuada o discordante con otros datos de la realidad. Las dimensiones relevadas fueron la percepción de los actores en relación a los temas tratados en la negociación, tipos y contenidos de los convenios colectivos, dinámica de las relaciones laborales, niveles y causas de la conflictividad laboral, evolución de los salarios y normativa legal. Esta opción se tomó para aportar una dimensión de análisis centrada en la percepción de los actores que complementa investigaciones sobre esta temática⁴, que ofrecen una gran riqueza y variedad de datos cuantitativos sobre la evolución de la negociación colectiva en este período.

4 Ver el trabajo de Rodríguez, J. M.; Cozzano, B.; Mazzuchi, G. (2010) Relaciones Laborales y Modelo de Desarrollo. Grupo Magro Editores, UCUDAL, Montevideo.

En la medida en que el número de censados no era muy alto (72 casos) se incluyeron en el formulario, además de las preguntas cerradas, un número importante de preguntas abiertas. Estas preguntas permiten explorar temas sobre los cuales no existe información ni hipótesis de análisis; por el contrario, constituyen un conjunto de informaciones que permiten describir mejor realidades complejas y multidimensionales, y que pueden ser la base de elaboración de futuras hipótesis de investigación.

El segundo análisis tomará en cuenta la incorporación de nuevas temáticas en los convenios colectivos, como las de cambio tecnológico, capacitación, nuevas formas de organización del trabajo, seguridad en el empleo, seguridad laboral y productividad, desde un abordaje cuantitativo y cualitativo. La incorporación de nuevas temáticas en la negociación colectiva es un indicador de la adaptación de la misma a los procesos de reestructuración productiva que se vienen implementado en el país desde los años noventa.

La referencia empírica es el análisis de los contenidos de los acuerdos colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desde 1985 hasta el año 2009, en cuatro ramas de actividad: química, alimentos, celulosa y papel y metalúrgicos.

La recolección, elaboración y procesamiento de estos datos se realizó en el marco del Proyecto “La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda: viejas formas para nuevos contenidos”, financiado por la Agencia Nacional de Investigación e Innovación.

Antecedentes históricos

La política de relaciones laborales implementada por el primer gobierno del Partido Colorado que asume entre 1985 y 1989, luego del período militar, resultó una combinación de elementos jurídicos provenientes del Estado de Bienestar de la década de los ‘40 con elementos fuertemente centralizadores de la etapa autoritaria de fines de los ‘70. Este modelo intentó compatibilizar una política económica antiinflacionaria, de ajuste y control del gasto público con un sistema de negociación en el cual se recuperaran dinámicas y procedimientos de participación laboral prevalecientes en el período anterior al golpe de Estado. Partiendo de estas premisas, la negociación salarial se desarrolló en forma centralizada, con una fuerte participación estatal de manera de marcar límites a los acuerdos salariales para que no se tradujeran en inflación, al tiempo que se respetaba la decisión de las partes cuando el aumento superaba los topes oficiales (Pucci, 1992).

La administración del Partido Nacional (blanco) que asumió en 1990 impondrá una política de desregulación y de apertura de la economía. La firma del Tratado de Asunción (1991) aparece como hito descollante de una nueva actitud de desmontaje de las subvenciones y del proteccionismo esta-

tal como orientación del Estado en el proceso de integración regional (Lanzaro, 1991). El Estado se retira de la negociación salarial, reduciéndola a la instancia bilateral, e intenta, aunque sin éxito, reglamentar directamente la actividad sindical. Es la contracara del viejo Estado batllista que intervenía como árbitro en las negociaciones pero que otorgaba autonomía organizativa a los sindicatos. Esta orientación se da en un contexto de fuerte debilidad del movimiento sindical, que se empezó a sentir a partir de 1988 y que se acentuó con la crisis del socialismo real a partir de los 90, que afectó particularmente al partido hegemónico dentro del movimiento sindical.

La consecuencia lógica de esta política laboral fue la creciente polarización entre capital y trabajo, una agudización de la conflictividad a niveles similares a los del período de transición y un fuerte descenso en el nivel de ingresos, en el corto plazo, para los trabajadores. Esta orientación fragmentó la negociación colectiva, quitó espacios a la acción sindical centralizada con fuerte presencia pública, acotó la “lucha de clases” a la esfera privada y tendió a despolitizar en un sentido profundo al movimiento obrero. A su vez, esta política coincidió con un período de debilidad del movimiento sindical, expresado en una baja capacidad de convocatoria y un descenso de su “peso estructural” en la economía uruguaya.

En 1995 retorna al poder el gobierno colorado. En este nuevo período, el elenco gobernante, lejos de modificar los componentes señalados en las relaciones laborales, tendió a intensificar la política de descentralización de la negociación. Un indicador de la continuidad con la política anterior es que, hasta 1999, el Ministerio de Trabajo siguió en manos del Partido Nacional o blanco. A nivel de la negociación colectiva, se profundizan las tendencias reseñadas más arriba. La negociación por empresa se vuelve casi mayoritaria; aparecen, en los convenios, diferentes cláusulas sobre flexibilización de horarios, de cantidad de trabajadores, de condiciones salariales, etc. (Cozzano; Mazzuchi; Rodríguez, 1997). En este período surge con fuerza el problema del desempleo, en particular en el sector industrial, producto de la incapacidad de muchos sectores para competir en las condiciones impuestas por la integración regional (Guerra, 1997). El desempleo industrial generó una debilidad estructural creciente en el movimiento sindical, en los diferentes ámbitos de negociación, lo que acentuó las tendencias descentralizadoras y la desprotección de los trabajadores.

Estos procesos redundaron en un debilitamiento del movimiento sindical, tanto en lo que respecta a su peso estructural en la economía, como a sus capacidades de implementación de acciones colectivas en el escenario público. El sindicalismo, que en la primera administración colorada fue muy crítico respecto a la política laboral, fue más crítico aún frente a las políticas de liberalización y de desregulación laboral. La fijación bilateral de salarios

llevó a la descentralización de la acción sindical, la fragmentación de intereses y el predominio de los clivajes corporativos en la toma de decisiones.

También se desarrollaron, al interior del movimiento sindical, fuertes resistencias a la modificación de las formas de organización del trabajo. Los círculos de calidad, la responsabilidad del trabajador y todos los elementos que componen las nuevas modalidades de producción a escala mundial fueron resistidos por los trabajadores y por los sindicatos. Estos cambios fueron asociados por los trabajadores a procesos de desregulación de las relaciones laborales y de deterioro de las condiciones de trabajo, más que a un aumento en los niveles de calidad y de eficiencia en el trabajo (Pucci, 2003).

Otro elemento de cambio profundo en la orientación sindical fue la priorización de la defensa del empleo como estrategia de lucha, dejando de lado el énfasis histórico en la defensa del salario como eje de las reivindicaciones. Esta orientación es producto de la amenaza de desempleo que proviene de la apertura económica y de la pérdida de competitividad de muchas empresas, y del desempleo causado por la renovación tecnológica. Este cambio de orientación no implicó la disminución de los niveles de conflictividad laboral, aunque modificó su alcance y periodicidad. La desregulación laboral y la prescindencia estatal, a diferencia del primer período analizado, multiplicaron los focos de conflicto, en tanto los elencos gobernantes perdieron interlocutores con capacidad de centralizar y unificar la tramitación de los conflictos.

Si bien el sindicalismo se debilitó numéricamente y perdió buena parte de su peso político como actor social, acrecentó su poder en tres planos: como referente simbólico de la clase obrera, como actor capaz de articular movilizaciones más amplias de la población y como referente de la realidad política y social del país (Supervielle; Quiñones, 2003). Los cambios productivos y políticos reseñados más arriba también influyeron en la organización del movimiento sindical, que tendió a desarrollar modelos de red social en sus formas de funcionamiento, más adecuadas para articular la dispersión y atomización social de la clase trabajadora y los sectores populares en general. También se modificaron los criterios de legitimidad para acceder y ejercer el poder al interior de las organizaciones sindicales. El fundamento esencialmente político del carisma sindical ha dado paso a un carisma que requiere, además de los políticos, fundamentos técnicos y capacidades de presencia en los medios y de articulación con actores externos al movimiento sindical (Supervielle; Quiñones, 2003).

Cambios productivos y actores sociales

Una de las primeras medidas que tomó el gobierno de izquierda que asumió en el año 2005 fue convocar a Consejos de Salarios y reinstaurar el proceso de negociación colectiva que se había desmantelado quince años

atrás. Esta medida, largamente requerida por el movimiento sindical, se enfrentó a desafíos muy diferentes a los que se dieron en anteriores períodos de restauración de modalidades de negociación colectiva. Estos desafíos se refieren a que la desestructuración, la informalidad y la precarización de las relaciones laborales, producto de los cambios productivos experimentados en las últimas décadas, transformaron profundamente a los actores laborales que participaron históricamente en los diagramas de negociación colectiva ensayados en nuestro país a lo largo de su historia. Esto lleva a preguntarse si los formatos de negociación colectiva implementados a partir del 2005, que recuperan los modelos históricos de negociación colectiva, son los más adecuados para el nuevo contexto laboral.

El crecimiento de la heterogeneidad de la clase trabajadora debilitó las estructuras centrales de las organizaciones sindicales, lo que obligó al sindicalismo a adoptar actitudes defensivas y a ser cuestionadas como representantes de los trabajadores en tanto sujeto político. La pérdida de centralidad y de capacidad de mediación despolitizó la función sindical y puso de relieve las adscripciones corporativas como elementos de relativo peso en el accionar sindical, en sus formas organizativas y en sus procesos de toma de decisiones (Pucci, 2003). La capacidad de acción del sindicalismo, en especial en los países del capitalismo periférico, está vinculada a su carácter de “minoría ponderada” (Schmitter; Lehmbruch, 1979). Su poder político no está directamente relacionado con su poder numérico, sino con la ocupación de posiciones estratégicas claves que sobredimensionan su peso como actor. La bilateralización de la negociación colectiva implementada a partir de 1990 le quitó centralidad al accionar sindical, limitando su posición estratégica y, por lo tanto, su poder político.

Por otra parte, el empresariado también fue aumentando su clásica heterogeneidad de intereses (Filgueira, 1988). Las diferencias de inserción en los mercados y los diferentes niveles de modernización y de eficiencia productiva inter e intra-rama, contribuyeron a este proceso. Como la literatura especializada ha mostrado reiteradamente, las gremiales empresariales tienen una lógica de acción diferente a la de los movimientos obreros. La participación gremial no es una condición necesaria para defender sus intereses, porque su posición en la sociedad y en la producción le otorga un poder estructural que lo vuelve autónomo de la acción colectiva (Offe, 1985).

Por otra parte, la acción colectiva de los empresarios entra en permanente tensión con sus intereses privados, en la medida en que los gremios se conforman con empresas que compiten entre sí en el mercado. Aunque estos efectos son más atenuados para el caso uruguayo, dada la configuración de su estructura industrial, con alto predominio de pequeñas empresas, la participación de las empresas en la toma de decisiones y en la dirección de

las organizaciones gremiales, en los pocos casos estudiados (Bruera; Riella, 1989), es relativamente baja y con tendencias a la conformación de “oligarquías internas” (Pizzorno, 1976).

Otra diferencia en la lógica de acción colectiva de los empresarios con respecto al movimiento sindical, es la proliferación de múltiples organizaciones gremiales, producto de la diversidad de intereses representados. Esta fuerte diferenciación permite a los empresarios multiplicar los canales de expresión de demandas, pero al mismo tiempo, dificulta la elaboración de proyectos colectivos. Históricamente, los empresarios han desarrollado estrategias corporativas, que van desde una acción tipo “grupo de presión”, desde fuera de los ámbitos estatales y de decisión, hasta su inclusión en formas de “corporativismo organizado”, desde 1933 en adelante (Caetano, 1992). De todas maneras, estos mecanismos de articulación entre lo público y lo privado no consolidaron redes estables con capacidad de establecer políticas de largo plazo (Zurbriggen, 2003). Las políticas de desregulación y de bilateralización de la negociación dismantelaron las formas corporativas de participación, acentuaron las tendencias históricas hacia el desarrollo de acciones del tipo “grupo de presión,” en tanto la negociación tendió a “privatizarse”, es decir, a reducirse al ámbito privado de cada empresa, sin necesidad de establecer espacios colectivos de acción.

La convocatoria de la negociación colectiva por rama de actividad a partir del año 2005 obligó al empresariado a incorporarse nuevamente a espacios en los cuales su capacidad de acción colectiva es relativamente limitada. Esto implica que este actor genere, en muchos casos, estrategias puramente defensivas, que se expresaron, entre otras, en la oposición a las nuevas figuras jurídicas que se implementan por el gobierno electo.

Otro de los desafíos que se plantean en este nuevo escenario se vincula a la articulación de la negociación por rama, que se reinstala en este período, con la negociación por empresa, que se extendió ampliamente a partir de los años '90 (Rodríguez; Cozzano; Mazzuchi, 2001). Esta articulación no es menor, ya que buena parte de los cambios productivos de envergadura tienen su espacio de negociación privilegiada en la empresa. Por otra parte, los cambios productivos tienen tendencia a acentuar la heterogeneidad interna de los trabajadores, lo que se refleja también en su lógica de negociación. Esta estructura puede incentivar, potencialmente, el desarrollo de estrategias corporativas sectoriales en la negociación colectiva. La recuperación de la negociación por rama establece una dinámica que contrarresta las tendencias descentralizadoras, al tiempo que se pierde riqueza en el contenido de los acuerdos, debido a que este nivel la discusión tiende generalmente a centrarse en el tema salarial.

Avances e inercias del formato de negociación

En función de los cambios reseñados, la interrogante que se plantea es si el proceso de negociación colectiva iniciado en el año 2005 reproduce los formatos tradicionales de negociación o introduce cambios que permitan adecuarlo a las nuevas realidades. Las modificaciones más importantes que se introducen en este período son la ampliación de la cobertura al sector rural y a las empleadas domésticas y el desarrollo de un marco normativo para dar un respaldo formal a los procesos de negociación.

La primera modificación salda una deuda histórica con sectores históricamente excluidos de la negociación colectiva, pero no modifica sustantivamente el formato de negociación. El desarrollo del marco normativo, en cambio, establece avances sustantivos con respecto a formatos anteriores, en la medida en que genera las condiciones para superar la escasa institucionalización que tuvieron históricamente los anteriores procesos de negociación colectiva. Si bien la negociación colectiva en nuestro país surge en el marco de la Ley de Consejos de Salarios del 1943, este conjunto normativo no regulaba numerosos aspectos de las relaciones laborales, que se regían por prácticas de hecho más que de derecho. Esta ausencia de regulación se corresponde, a su vez, con la defensa de la autonomía del movimiento sindical frente al Estado, bandera histórica del movimiento sindical desde sus orígenes anarquistas hasta nuestros días. La negociación colectiva que se retoma a partir de 1985 es aún más informal en términos jurídicos, en la medida en que retoma aspectos parciales de la Ley de Consejos de Salarios de 1943 con procedimientos de la Comisión de Precios e Ingresos (COPRIN) del año 1968, organismo que fijaba por decreto del Poder Ejecutivo precios e ingresos de los trabajadores.

El nuevo marco jurídico que se desarrolla a partir del año 2005 introduce un cambio fundamental en las relaciones laborales: la posibilidad de que la convocatoria a Consejos de Salarios se realice a pedido de trabajadores, de empresarios o, como lo establecían las normas anteriores, por voluntad del Poder Ejecutivo. Esta norma establece las condiciones para construir un sistema de relaciones laborales que funcione con autonomía del sistema político, de acuerdo al modelo de "neocorporativismo social" caracterizado por Schmitter (1974). Este modelo, cuyos ejemplos históricos más salientes son las experiencias de negociación colectiva de los países del norte de Europa, se sustenta en la autonomía y legalidad específica de los espacios de negociación de intereses, espacios que generan acuerdos estables, de largo plazo, que se convierten en políticas de Estado, con capacidad para trascender los cambios de poder político. Estos modelos neocorporativos se sustentan, a su vez, en la estrecha relación entre sindicatos y partidos políticos de izquierda, y se comenzaron a implementar cuando los partidos de izquierda lograron mayorías electorales y llegaron al gobierno después de estar años en la oposición.

Las posibilidades de que el sistema de relaciones laborales del Uruguay transite por recorridos similares es una pregunta que surge del análisis de los cambios normativos introducidos en este período. Esta posibilidad nos introduce en otra dimensión de análisis que discutiremos en este trabajo. La construcción de modelos de relaciones laborales autónomos y estables requieren de respaldos jurídicos que los protejan y estimulen, pero estos por sí solos no son suficientes. Como señala Dunlop (1958), un sistema de relaciones laborales se construye como tal en la medida en que los actores compartan normas y valores que sustenten el funcionamiento del sistema.

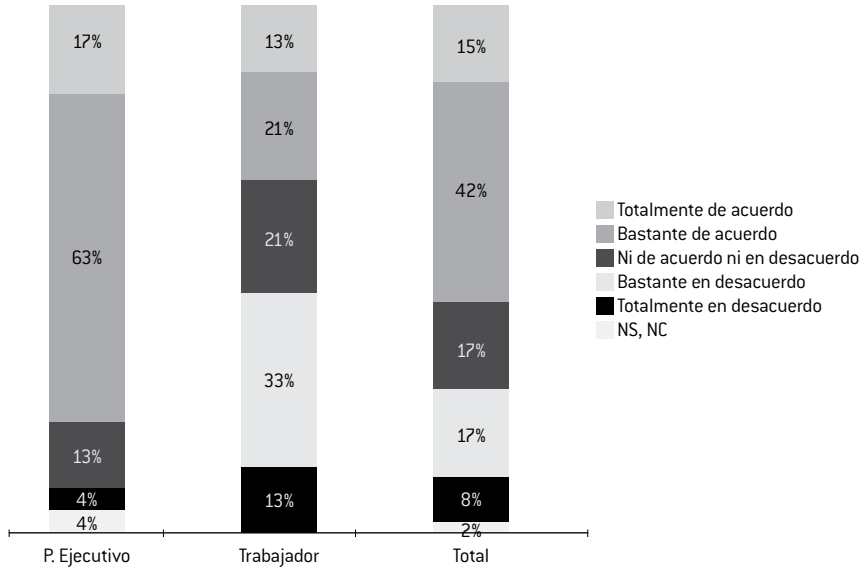
Una dimensión relevante para la construcción de un sistema de relaciones laborales autónomo y estable lo constituye la legitimidad que los actores otorgan al proceso de negociación colectiva y, a su vez, los niveles de legitimidad que cada actor otorga a los demás. Esta legitimidad es fundamental, en la medida en que establece los fundamentos para el desarrollo del diálogo entre interlocutores confiables, el respeto de los acuerdos logrados y las posibilidades de establecer políticas de largo plazo.

Los datos del censo indican que este proceso de negociación aumentó los niveles de legitimidad en dos dimensiones. La primera se refiere a la legitimidad global del proceso, que todos los actores coinciden en señalar y que tiene como fundamento el fuerte respaldo legal que tuvo el mismo. Esta mayor legitimidad contribuye también a la construcción de reglas de juego compartidas, como discutimos más arriba.

La segunda dimensión se refiere a la legitimidad recíproca que se otorgan las partes que participan del proceso. Los datos del censo indican también que los niveles de legitimidad son relativamente altos, en la medida en que tanto las organizaciones sindicales como empresariales se consideran, recíprocamente, como representativas. En este sentido, las organizaciones sindicales son consideradas más representativas ante los empresarios que las organizaciones empresariales ante los trabajadores, en un contexto global de valoración positiva de ambas partes.

Resulta interesante comparar estos datos con la opinión relevada de los empresarios, que señalan que el fortalecimiento de las organizaciones profesionales fue uno de los aspectos positivos de este proceso de negociación. Este fortalecimiento se debe a la necesidad de elegir representantes empresariales para que participen en los diversos espacios de negociación, lo que obliga a que las organizaciones profesionales establezcan mecanismos formales de elección de autoridades y de representantes. Esta necesidad redundó en un fortalecimiento de las formas de organización internas, de los mecanismos de elección y de los criterios de representatividad institucional, cuya consecuencia es un crecimiento en términos de legitimidad frente a sus pares en la negociación.

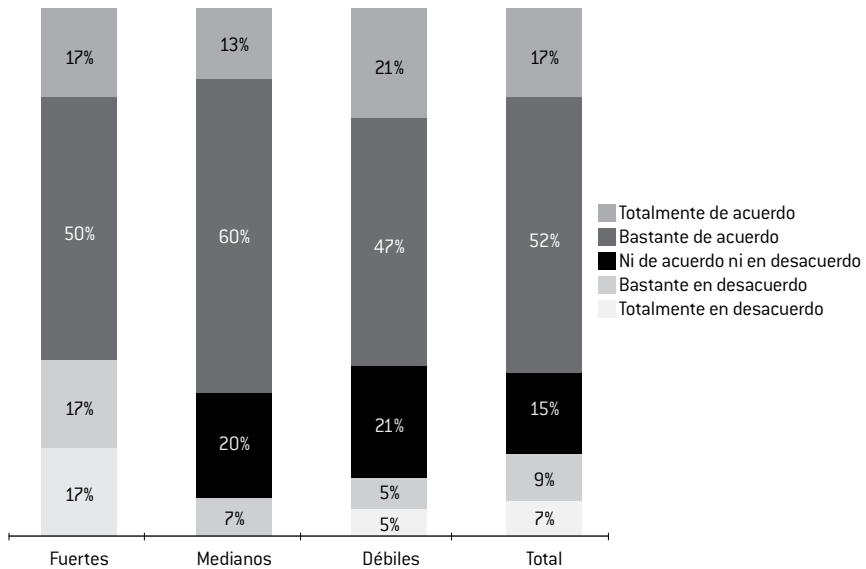
Gráfico 1. Representatividad de los empresarios



Fuente: elaboración propia.

Base: total de representantes del Poder Ejecutivo y de los Trabajadores (48)

Gráfico 2. Representatividad de los trabajadores según poder sindical



Fuente: elaboración propia.

Base: total de representantes del Poder Ejecutivo y de los Empresarios (46)

El análisis de los datos del censo indica, de todas maneras, que los actores, si bien han aumentado sus niveles de legitimidad, tienen mucho recorrido por realizar para alcanzar plena confiabilidad en el terreno de las relaciones laborales. Las organizaciones empresariales, como vimos más arriba, han tenido dificultades históricas para construir altos niveles de legitimidad, debido a diferentes factores, como su incapacidad para construir proyectos hegemónicos y la baja participación de los socios en las gremiales empresariales. Debido a la asimetría de poder estructural, la acción colectiva tiene menos importancia para los empresarios que para los trabajadores, como mecanismo de defensa de sus intereses corporativos. Esto redundaría en bajos niveles de participación activa en las gremiales y escasa competencia electoral interna. Al mismo tiempo, a diferencia de los sindicatos, los empresarios actúan como grupo inclusivo, en el sentido de Olson (1992) en la defensa de sus intereses salariales, pero como grupo exclusivo en sus relaciones en el mercado. Esto quiere decir que requieren apoyos de las empresas miembros en la negociación colectiva, pero al mismo tiempo estas empresas están compitiendo en el mercado entre sí. Estas tensiones dificultan la construcción de altos niveles de legitimidad frente a terceros. A estos problemas inherentes a cualquier organización empresarial, hay que agregar las dificultades de los empresarios uruguayos para construir altos niveles de legitimidad a nivel social. La fuerte dependencia de los empresarios de la protección del Estado y las estrategias de maximización de rentas construidas sobre vínculos privilegiados con el Estado, más que con altos niveles de eficiencia productiva, afectaron históricamente la imagen de los empresarios frente a la sociedad. Si bien los recientes cambios productivos han modificado estos parámetros, la construcción de altos niveles de legitimidad social sigue siendo una materia pendiente para el sector empresarial.

Las organizaciones sindicales también adolecen de problemas de legitimidad, pero su explicación transita por dimensiones diferentes. Los problemas de legitimidad del movimiento sindical los podemos analizar en función de dos grandes dimensiones: el impacto que los cambios productivos han tenido en la configuración de la clase trabajadora y la nueva articulación entre el movimiento sindical y los actores políticos. La primera dimensión se expresa en la creciente heterogeneidad de los trabajadores, en términos de calificaciones, relación salarial e inserción en el proceso productivo. La precarización creciente de las relaciones contractuales de trabajo, la polarización de las calificaciones en función de los diferentes desarrollos tecnológicos, la tercerización de los procesos de trabajo y el desarrollo de formas de organización de trabajo más flexibles, generan diferencias crecientes en la composición de la fuerza de trabajo de nuestro país. Estas diferencias generan intereses crecientemente heterogéneos, que dificultan el desarrollo de acciones colectivas a nivel sindical. La segunda dimensión apunta a la creciente des-

politización de la acción sindical, en la cual los clivajes corporativos adquieren un peso creciente. La clásica estructura dualista del movimiento sindical, señalada por Errandonea y Costábile (1969), en la cual los intereses de clase y los intereses ciudadanos aparecían divididos, fue sustituida a partir de los años 70 por una conciencia política más homogénea. Mientras que antes de los años 70 del siglo XX los trabajadores apoyaban a los dirigentes de izquierda en las elecciones sindicales para que defendieran sus intereses y votaban a los partidos tradicionales en las elecciones nacionales, a partir de esa fecha la relación entre pertenecer a un sindicato y votar a partidos de izquierda se fue haciendo más fuerte. Esta relación se mantuvo luego de la dictadura hasta los años 90, fecha a partir de la cual los vínculos entre partidos políticos de izquierda y movimientos sindicales, si bien no desaparecieron, tendieron a debilitarse. La crisis del socialismo real de los años 90 y los cambios generacionales del movimiento sindical explican en parte este fenómeno. A partir del año 2005, si bien la izquierda llega al gobierno, muchos sindicatos recién formados y reconstituidos luego del fuerte debilitamiento del movimiento sindical producido entre 1990 y 2005, se conforman con liderazgos menos articulados con organizaciones políticas.

Las dos dimensiones analizadas se refuerzan recíprocamente, en la medida en que la creciente heterogeneidad de la clase trabajadora no es contrarrestada por estructuras políticas sólidas que permitan cementar la acción colectiva más allá de las fragmentaciones corporativas. Como señala Pizzorno (1976), la condición de la participación política en una organización es que ésta tenga la capacidad de crear "áreas de igualdad", es decir, el sentimiento de pertenencia a un sistema en función de elementos comunes que unen a los que participan. Cuanto menor peso tienen las organizaciones políticas que operan en el movimiento sindical, más difícil resulta crear áreas de igualdad en una clase trabajadora objetivamente más heterogénea. La consecuencia de esta incapacidad para construir áreas de igualdad es la disminución de la participación política y la pérdida de legitimidad de las organizaciones sindicales.

La experiencia de negociación colectiva iniciada en el año 2005 generó condiciones para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales, debido a la necesidad de elegir representantes para participar en las rondas salariales. Más allá del impulso que generó esta convocatoria, los problemas de legitimidad subsisten, en la medida en que suponen superar problemas más complejos y profundos que la mera convocatoria salarial. La construcción de un espacio de relaciones laborales con relativa autonomía del sistema político, a su vez, tendrá impactos importantes en la lógica de acción colectiva de empresarios y sindicatos. Un sistema de relaciones con un andamiaje institucional y una lógica de funcionamiento que se autonomice del sistema político, puede tener como resultado no deseado

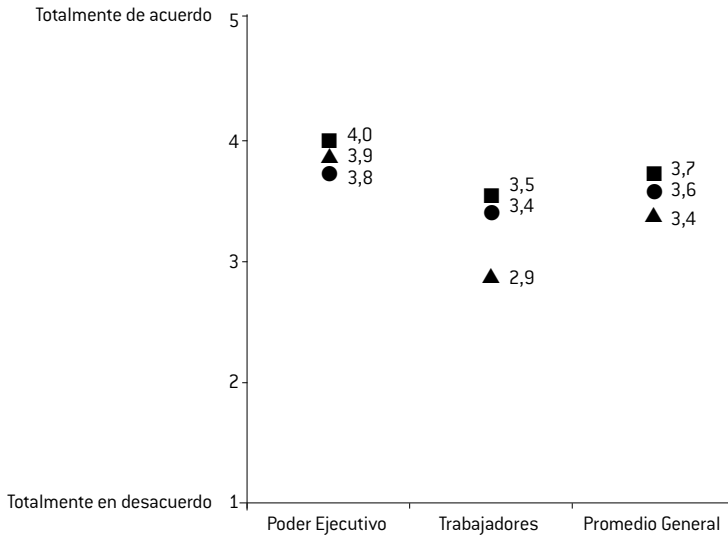
el desarrollo de estrategias corporativas en el movimiento sindical, que fragmenten sus intereses y limen las bases de construcción de la acción colectiva.

Como mencionamos más arriba, las normas jurídicas establecen los andamiajes básicos del sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva, pero para que este sistema se concrete, también se deben compartir normas de comportamiento y de relacionamiento entre actores, que no sólo se plasman en forma jurídica. Las normas de comportamiento compartidas permiten construir un conjunto de “reglas de juego” aceptadas por los actores más allá de coerciones o de sanciones establecidas a nivel jurídico. Reynaud (1988) señala que la función más importante de la actividad de regulación viene del hecho de que es el fundamento de la acción colectiva. Este autor admite, como Olson (1992), la necesidad de ligar la acción colectiva a algún mecanismo de coerción. Las reglas forman parte de esta coerción, pero tienen al mismo tiempo un efecto particular: las reglas son creadas en un proyecto que define los intereses colectivos que hay que defender. Los intereses colectivos son claros para los actores una vez que la acción colectiva existe. En este sentido, para Reynaud, los intereses no son condiciones a priori de la acción; las reglas de la acción colectiva son una construcción social y no el resultado deducible de un análisis a priori de los intereses de los actores. La construcción de reglas de juego en el proceso de negociación colectiva no es el mero producto de la norma jurídica: estas reglas se van construyendo en el propio proceso, avanzando en las definiciones de los intereses ligados a la acción colectiva. Empresarios y trabajadores definen y redefinen sus intereses en el proceso de construcción de reglas de juego que se abre con la convocatoria a Consejos de Salarios. El respeto a las reglas de juego formales e informales de la negociación constituye un dispositivo sobre el cual se pueden construir relaciones de confianza. Esta confianza se entiende como la certidumbre que tiene un actor acerca del comportamiento del otro, aunque no existan mecanismos de vigilancia o de control sobre las conductas.

En el censo se utilizaron dos indicadores de confianza: el respeto a los convenios y el respeto a los procedimientos formales de negociación. Estos indicadores se analizaron de manera cruzada, de manera de relevar la opinión que los trabajadores tienen de los empresarios en relación a estas dimensiones, y viceversa.

Los datos muestran que los niveles de confianza en relación a este dispositivo son relativamente altos, lo que indica avances importantes en la conformación de un conjunto de reglas de juego compartidas por los actores. La experiencia de negociación colectiva más próxima en el tiempo, es decir, la que se desarrolló en el período 1985-1989, mostró grandes dificultades para establecer reglas de juego aceptadas y respetadas por los actores. El cuestionamiento constante a los procedimientos establecidos, tanto por parte de los

Gráfico 3. Resumen (promedio) opinión sobre actitud de los empresarios en el proceso de negociación



- ▲ Los delegados de los empresarios representan la opinión del conjunto de empresarios
- Los empresarios respetan los convenios colectivos que se firman
- Los empresarios respetan los procedimientos formales de negociación

Fuente: elaboración propia.

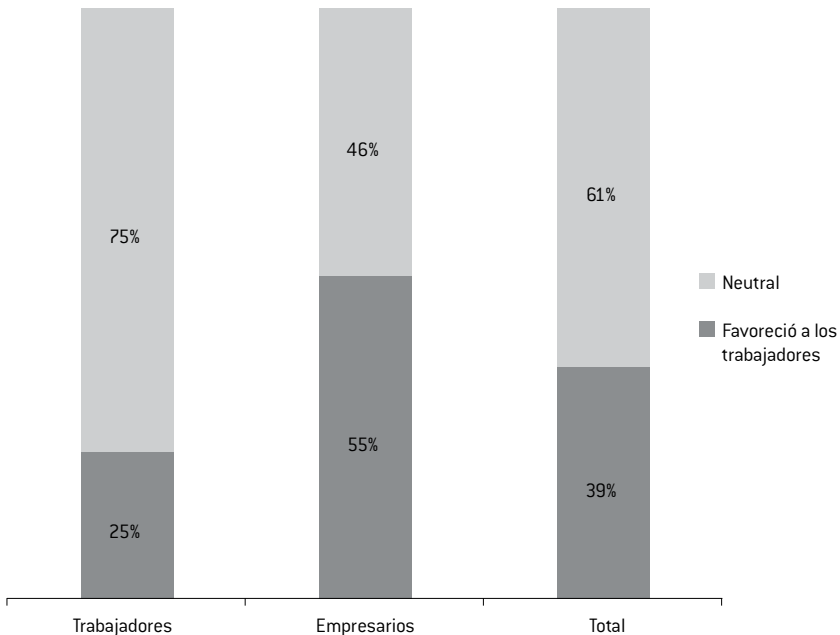
Base: total de representantes del Poder Ejecutivo y de los Trabajadores (48)

empresarios como de los trabajadores, las críticas a la actitud “dirigista” del Estado por parte de los trabajadores, la permanente amenaza de retiro de la negociación por parte de los empresarios, la firma de convenios que no respetaban las pautas establecidas por el Poder Ejecutivo fueron, entre otros, jalones que pautaron ese proceso de negociación y que indican las dificultades para construir reglas de juego compartidas.

Estas dificultades fueron menores en el proceso iniciado en el año 2005. La mayor formalidad jurídica que respaldó este proceso, a diferencia del anterior, permitió construir un conjunto de normas informales que sustentaron la nueva institucionalidad jurídica. Los actores, a su vez, se mostraron más dispuestos a aceptar los procedimientos establecidos y a respetar los acuerdos alcanzados.

La percepción del rol del Estado en la negociación también fue evaluada mayoritariamente como más positiva que en el período anterior, en la medida en que jugó un papel más neutral en los procesos de negociación. Sin embargo, en este plano, ciertos niveles de desconfianza se mantienen, aunque

Gráfico 4. Actitud del Poder Ejecutivo



Fuente: elaboración propia.

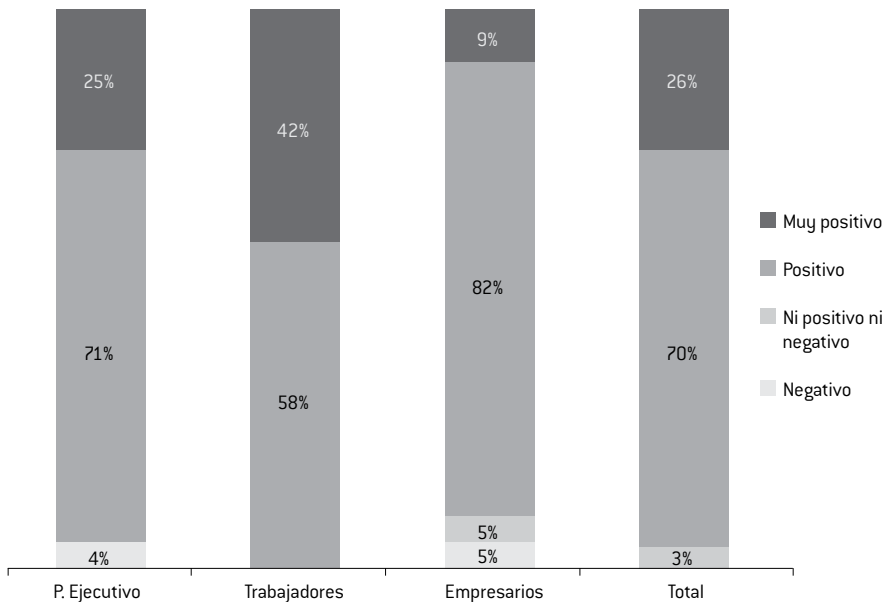
Base: total de representantes de los Empresarios y de los Trabajadores (46)

muestran signos opuestos. En el período 1985-1989 los mayores niveles de desconfianza con respecto a la actitud neutral del Estado en la negociación las encontramos entre los trabajadores, en el marco de un gobierno de un partido tradicional. En el período 2005-2009 los mayores niveles de desconfianza los encontramos entre los empresarios, en el marco de un gobierno de izquierda. Estos datos son indicadores claros de las dificultades para construir un sistema de relaciones laborales autónomo, que se independice de la dinámica de los partidos políticos y de la rotación de gobierno.

Los resultados del censo indican que los actores han avanzado en el desarrollo de una “cultura de negociación”, en la medida en que los balances que realizan del proceso son positivos y de que se señalan mutuamente las actitudes positivas hacia el diálogo de empresarios y trabajadores. Los actores también destacan, explícitamente, que el proceso de negociación implementado a partir del año 2005 ha permitido ampliar y profundizar esta cultura de negociación. Esto no impide que también señalen debilidades en el proceso, como la falta de información y de experiencia en la actividad de negociación. La ausencia de espacios de negociación colectiva durante quince años, la renovación de los elencos dirigentes y de los técnicos del Ministerio de Trabajo

especializados en temas de negociación colectiva, producen la sensación, en los actores participantes de la negociación, de que estos procesos siempre están comenzando de cero. El desarrollo de aprendizajes organizacionales sólo se puede lograr en el marco de estructuras que mantienen estabilidad y continuidad en el tiempo, que sedimenten experiencias y reflexión en torno a las mismas. El desarrollo de una cultura de negociación estará ligado, en el futuro, a la permanencia y estabilidad de estos espacios a lo largo del tiempo.

Gráfico 5. Balance del proceso de negociación



Fuente: elaboración propia.

Base: total de representantes censados(70)

La normativa jurídica sancionada a partir del año 2005 tuvo un efecto importante en la disminución de los desequilibrios de poder entre los actores laborales que participaron en la negociación colectiva. Las diferentes leyes de protección de los derechos sindicales otorgaron a los representantes de los trabajadores garantías formales para el desarrollo de sus funciones, lo que les permite tener una relación más equilibrada con la contraparte laboral. Los empresarios criticaron este desbalance normativo, que tendió a otorgar garantías a los trabajadores sin avanzar en disposiciones que dieran garantías a los empresarios, como por ejemplo la reglamentación del derecho de huelga. Más allá de esta discusión, el resultado parece inclinarse hacia un mayor equilibrio en el relacionamiento de las partes, equilibrio que quizá no se hubiera establecido si la normativa hubiera ofrecido garantías iguales a actores

desiguales en términos de poder estructural. La normativa jurídica jugó un rol compensador de las diferencias de poder que se inscriben en la estructura social, aspecto que constituye un avance sustantivo en relación a las experiencias de negociación colectiva del pasado. Los actores laborales destacan como aspectos positivos de este proceso las garantías legales otorgadas a los trabajadores, coincidiendo en señalar que las condiciones de diálogo de este período han sido más igualitarias que en otros momentos históricos.

Las diferencias de poder no sólo se establecen entre trabajadores y empresarios sino que también se producen al interior del movimiento sindical, donde encontramos sindicatos con gran capacidad de movilización y de negociación, coexistiendo con sindicatos más débiles en términos potenciales. Esta diferenciación resulta pertinente cuando relevamos la opinión de los actores laborales, que destacan que el formato de negociación implementado a partir del año 2005 no funciona adecuadamente si los sindicatos no son fuertes. Esta visión reafirma las dificultades para institucionalizar un sistema de relaciones laborales, en la medida en que las verdaderas garantías que tienen los actores de que se respeten las reglas de juego continúan residiendo en su fuerza de hecho y no en las normas del sistema. Si bien, como vimos más arriba, esta experiencia de negociación colectiva avanzó en el desarrollo de una cultura de negociación y una mayor igualdad entre las partes laborales, los mismos no terminan de conformar un sistema que funcione sobre valores y normas consensuados. Las relaciones de hecho continúan siendo, pese a los avances logrados, las que regulan los aspectos más significativos de la negociación salarial implementada desde el año 2005.

La articulación entre la negociación por rama de actividad y la negociación por empresa fue otro de los desafíos que enfrentó este proceso de negociación colectiva. Esta articulación permite incorporar temáticas vinculadas a la reestructuración productiva en la negociación colectiva, a través de los convenios por empresa, que son la sede más adecuada para discutir estas dimensiones. La negociación por rama, tripartita y centralizada, ha sido el modelo histórico de negociación colectiva implementada en Uruguay y en la mayor parte de los países de América Latina. Como señala Sisson (1987), la negociación por rama se puede interpretar como un componente de debilidad de los movimientos sindicales, sobre todo en sus etapas constitutivas, los cuales debieron apelar a la intervención estatal para establecer un sistema de negociación salarial. La negociación por empresa, en cambio, significa que el sindicalismo ha tenido capacidad para negociar con los empresarios sin tutelas estatales. Esta perspectiva, que puede ser útil para entender las etapas matriciales de los sistemas de relaciones laborales de nuestro país, no resulta adecuada para comprender la realidad contemporánea. El desarrollo de la negociación por empresa, iniciada a partir de 1990, acotó fuertemente el poder del movimiento sindical, al perder su inserción privilegiada en los espacios

centralizados de negociación colectiva, desde los cuales tenía un poder que lo constituía en una minoría ponderada, en el sentido de Schmitter (1974). El poder del movimiento sindical, debido a su inserción en la decisión de variables centrales de la economía de un país, era muy superior al peso numérico real de las organizaciones sindicales en el conjunto de los trabajadores del país.

La negociación salarial iniciada en el año 2005 reinstala al sindicato de rama en la posición que había perdido durante quince años, pero también mantiene una importante actividad de negociación a nivel de empresa. El formato de negociación, a su vez, tendió a crear dos espacios especializados: la negociación de salarios se realiza a nivel de rama y la negociación de temas no salariales se introduce en la negociación por empresa. Sin embargo, esta especialización es relativa, debido a que también se dio una importante negociación salarial a nivel de empresa y a que la introducción de nuevos temas se ha enfrentado a resistencias importantes por parte los empresarios. De todas maneras, el desarrollo de estas dos modalidades es un componente nuevo en el desarrollo de la negociación salarial, motivado especialmente por el impacto del proceso iniciado en 1990 y por la necesidad de adecuar la negociación a las transformaciones productivas. La convocatoria a Consejos de Salarios fortaleció el protagonismo del sindicato de rama, pero al mismo tiempo, mantener los dos tipos de negociación es un factor de dispersión de fuerzas para el movimiento sindical. La negociación por empresa ha dificultado también las discusiones en las rondas salariales por rama de actividad, en la medida en que los convenios que se firman en esa instancia son propuestos como modelos en la instancia de rama. Como la negociación por empresa se realiza generalmente en las empresas de mayor desarrollo de una rama, la imposición de ese modelo al resto de las empresas genera resistencias importantes a nivel de los empresarios.

En la negociación colectiva iniciada a partir del año 2005 se incorporan nuevos temas en la negociación a nivel de rama de actividad, como el de la discriminación de género y la seguridad y salud laboral. Estos nuevos temas tienen sus orígenes en el marco normativo implementado a partir del año 2005, que legisló sobre los mismos, promoviendo la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas. De todas maneras, los trabajadores criticaron la falta de iniciativa de los delegados del Poder Ejecutivo para promover la discusión, en las rondas salariales, de temas vinculados a la mejora de las condiciones de trabajo. La negociación a nivel de rama fue casi exclusivamente salarial, y la incorporación de nuevos temas a nivel de los convenios por empresa chocó con fuertes resistencias empresariales. En este sentido, la negociación de los salarios por rama de actividad, como plantea Sisson (1987), tiene dos ventajas para los empresarios. Por un lado, iguala un componente de los costos empresariales en la competencia en el mercado: los salarios. Por

otra parte, al centrarse en los salarios, deja sin regular múltiples dimensiones del acontecer cotidiano en las empresas que afectan a los trabajadores. La negociación por empresa, en cambio, limita más el poder empresarial, porque obliga a los mismos a negociar áreas que anteriormente estaban sujetas al control empresarial. Esta situación explica la aceptación, por parte de los empresarios, de la negociación de salarios por rama de actividad, y la resistencia a incorporar nuevos temas en la negociación por empresa.

La elaboración de pautas salariales por parte del Poder Ejecutivo, que no tienen carácter obligatorio pero que orientan la discusión salarial, es otra dimensión novedosa de este proceso de negociación salarial en relación a experiencias anteriores. El carácter orientador de las pautas salariales permite cortar la subordinación de la negociación salarial a las políticas económicas vigentes, aunque establece criterios que articulan las mismas a la negociación. Este modelo supera la crítica realizada por los trabajadores en la negociación colectiva desarrollada en el período 1985-1989 en relación al excesivo intervencionismo estatal en la negociación salarial.

Conclusiones

El formato de negociación colectiva implementado a partir del año 2005 supera muchas de las limitaciones históricas de los formatos anteriores, constituyendo un claro avance respecto a experiencias anteriores de negociación colectiva. Sin embargo, la construcción de un sistema de relaciones laborales estable y autónomo del sistema político todavía debe resolver desafíos importantes. La promulgación de nuevas leyes sobre negociación colectiva genera las condiciones para desarrollar un sistema de relaciones laborales más sólido y permanente, pero debe acompañarse de cambios en las interacciones concretas que los actores laborales establecen en el marco de las mismas. El desarrollo de relaciones de confianza entre las partes, de reglas de juego claras y de culturas de negociación compartidas, si bien ha experimentado ciertos avances en relación a experiencias anteriores, tiene aún un largo camino por recorrer. Las relaciones laborales siguen marcadas por altas dosis de desconfianza entre las partes y por dificultades para establecer reglas de juego que cuenten con amplios niveles de consenso.

La adecuación de la negociación colectiva a las transformaciones productivas también plantea importantes desafíos a resolver, como la introducción de temas no salariales a través de los convenios por empresa y la articulación más clara entre negociación por rama y negociación por empresa. La negociación colectiva mantiene aún una impronta fuertemente salarial, debido al escaso desarrollo de convenios por empresa y a que, en los mismos, la temática salarial sigue teniendo una preeminencia innegable. Estas dificultades se arrastran desde los años 90, donde, si bien la negociación por

empresa fue predominante, la incorporación de temáticas vinculadas a la reestructuración productiva fue escasa.

De todas maneras, estas dimensiones han experimentado mejoras en el formato de negociación colectiva implementado a partir del año 2005, que ha tenido la capacidad de superar propuestas anteriores y que se proyecta de manera positiva para el desarrollo de las relaciones laborales en el futuro.

Bibliografía

- BRUERA, S. y RIELLA, A. (1989). *Composición de las Directivas de las Cámaras Empresariales*. CIESU, Documento de Trabajo No. 162. Montevideo.
- Caetano, G. (1992). *Partidos, Estado y Cámaras empresariales en el Uruguay contemporáneo (1900-1991)*. En: "Organizaciones empresariales y políticas públicas". FESUR, CIESU, ICP, Ediciones Trilce. Montevideo.
- COZZANO, B.; MAZZUCHI, G.; RODRÍGUEZ, J. M. (1997). *Conflictividad laboral 1er. semestre 1996 y perspectivas*. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales. UCUDAL, Montevideo.
- ERRANDONEA, A; COSTÁBILE, D. (1969). *Sindicato y sociedad en Uruguay*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo.
- DUNLOP, J.T. (1958). *Sistema de Relaciones Industriales*. Pirámide, Barcelona.
- FILGUEIRA, C. (1988). *Concertación salarial y gremios empresariales en Uruguay*. En: "Política económica y actores sociales." PREALC. Santiago de Chile.
- GUERRA, P. (1997). *La conflictividad laboral en Uruguay. Cinco años de seguimiento y evaluación*. CEALS. Montevideo.
- LANZARO, J. (1991). *El sindicalismo en la fase poskeynesiana*. Cuadernos del CLAEH No. 58-59. 2da. Serie, Año 16, Montevideo.
- OLSON, M. (1992). *La lógica de la acción colectiva*. Editorial Limura. México.
- OFFE, C. (1985). *Disorganized Capitalism, Contemporary Transformations of Work and Politics*. The Mrr. Press, Cambridge, Massachusetts.
- PIZZORNO, A. (1976). *Introducción al estudio de la participación política*. En Pizzorno, Kaplan y Castells. Participación y cambio social en la problemática contemporánea. Ed. S.I.A.P. Buenos Aires.
- PUCCI, F. (2003). *Sociedades de riesgo y mundo del trabajo en el Uruguay contemporáneo*. El Uruguay desde la Sociología. Integración, desigualdades sociales, trabajo y educación. Departamento de Sociología, F.C.S., Universidad de la República. pp. 255- 275. Montevideo.
- PUCCI, F. (1992). *Sindicatos y negociación colectiva (1985-1989)*. Ediciones CIESU. Montevideo.
- REYNAUD, J. D. (1988). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. A. Colin. Paris.
- RODRÍGUEZ, J. M.; COZZANO, B. MAZZUCHI, G. (2010). *Relaciones Laborales y Modelo de Desarrollo*. Grupo Magro Editores, UCUDAL. Montevideo.
- RODRÍGUEZ, J. M.; COZZANO, B.; MAZZUCHI, G. (2001). *La transformación de las relaciones laborales en Uruguay 1985-2001*. UCUDAL. Montevideo.

- SCHMITTER, PH.; LEHMBRUCH, G. (1979). *Trends Towards Corporatist Intermediation*. Sage, London.
- SCHMITTER, PH. (1974). *Still the Century of Corporatism*. The Review of Politics, XXXVI. Cambridge University Press.
- SISSON, K. (1987). *Los empresarios y la negociación colectiva*. Colección Economía del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- SUPERVIELLE, M.; QUIÑONES, M. (2003). *Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio de milenio*. El Uruguay desde la sociología. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Udelar. Montevideo.
- ZURBRIGGEN, C. (2003). *Estado, asociaciones empresariales y transformación económica en Uruguay*. Instituto de Ciencia Política. Facultad de Ciencias Sociales. Udelar. Montevideo.

Prostitución y trabajo sexual: el estado de arte de la investigación en Uruguay
Clara Musto - Nico Trajtenberg

Resumen

La prostitución es un fenómeno presente en todas las sociedades. Existen desacuerdos en torno a cómo conceptualizarlo, cuáles son sus principales causas, y su status moral y político. Este artículo repasa la literatura internacional y nacional planteándose tres objetivos. En la primera parte, se presentan los principales problemas de tipologización y explicaciones del fenómeno. En la segunda parte, se sistematiza la literatura uruguaya y se repasan sus principales resultados y algunos problemas. Finalmente, se plantean algunas reflexiones en torno a las principales líneas de investigación a desarrollar en Uruguay.

Palabras clave: Prostitución / trabajo sexual / explicaciones / Uruguay

Prostitution and Sex Work: literature review in Uruguay
Clara Musto - Nico Trajtenberg

Abstract

Prostitution is worldwide phenomena. There is strong disagreement in academia about its definition, its key determinants, and its political and moral status. This article reviews international and national prostitution research in order to accomplish three goals. In the first part, we discuss the key problems in the tipologization and explanations of prostitution. In the second part, we review prostitution research literature in Uruguay in order to asses its basic results and problems. Finally, some future lines of research are suggested.

Keywords: Prostitution / sex work / explanations / Uruguay

Recibido: 13 de junio de 2011.

Aprobado: 31 de octubre de 2011.

PROSTITUCIÓN Y TRABAJO SEXUAL: EL ESTADO DE ARTE DE LA INVESTIGACIÓN EN URUGUAY

Clara Musto¹ - Nico Trajtenberg²

La prostitución es un fenómeno presente en todas las sociedades. Existen desacuerdos en torno a cómo conceptualizarlo, cuáles son sus principales causas, y su status moral y político. Este artículo repasa la literatura internacional y nacional planteándose tres objetivos. En la primera parte, se presentan los principales problemas de tipologización y explicaciones del fenómeno. En la segunda parte, se sistematiza la literatura uruguaya y se repasan sus principales resultados y algunos problemas. Finalmente, se plantean algunas reflexiones en torno a las principales líneas de investigación a desarrollar en Uruguay.

Cuando pensamos en la prostitución tres intuiciones surgen: la idea de vender el cuerpo por dinero; la idea de que es una mujer quien vende y un hombre quien compra; la idea de estigma asociada a las personas que hacen estas transacciones. Un problema central es cómo establecer una definición adecuada. En la literatura especializada no existe una definición estandarizada y ampliamente aceptada sobre qué es la prostitución. En este trabajo la consideraremos como el intercambio de comportamientos de base sexual (coito, bailes eróticos, etc.) a cambio de un bien o servicio valorado por la contraparte (Stillwell 2002, O' Neill 1997, Hwang y Bedford 2004)³.

Tipos de prostitución/trabajo sexual

Si bien existen diferentes tipos de prostitución/trabajo sexual⁴, hay mayor foco en ciertos tipos (prostitución en la calle, clubes de striptease, prostitución ilegal) que en otros (pornografía, prostitución fuera de la calle,

1 Investigadora del Departamento de Sociología. FCS. Udelar. musto.clara@gmail.com

2 Docente e investigador del Departamento de Sociología. FCS. Udelar. nico.trajtenberg@gmail.com

3 En este artículo no se discutirán las diferentes posturas en torno al continuismo o discontinuismo entre Explotación Sexual Comercial de Niños y Adolescentes y prostitución de mayores de edad. Para un análisis de este tema véase Musto y Trajtenberg (2010).

4 Más adelante se planteará la discusión en la tradición feminista acerca de la adecuación del término trabajo sexual.

agencias de sexo telefónico, prostitución legal), más en cierto tipo de actores (mujeres) y menos en otros (gerentes, clientes, hombres, transexuales, etc.) (Weitzer 2009).

Los criterios más relevantes para clasificar los mercados del trabajo sexual son siete. En *primer* lugar, es clave el *tipo de servicio*. Por *servicio sexual directo* se entiende que se está vendiendo un tipo de contacto físico de naturaleza sexual. Cuando el intercambio sexual no involucra contacto físico se habla de *servicios sexuales indirectos* como el striptease, las líneas telefónicas sexuales, la pornografía, el baile exótico, etc. (Sanders et al. 2009).

En *segundo* lugar, está el *escenario* donde se solicita el servicio sexual. El acto sexual puede ocurrir en el propio espacio público (la calle o un auto), en un hotel, o en algún tipo de local⁵. El tipo de localización afecta el tipo de servicio provisto. Algunos autores, como Lucas (2005) han señalado que el servicio sexual ofrecido en la calle suele ser de menor duración, menos multifacético, escasamente recíproco, y con ausencia de elementos no sexuales como diálogo y afectividad (Weitzer 2009).

Un *tercer* criterio de clasificación es el *carácter jurídico* del trabajo sexual. Mientras en algunos casos, como el de Suecia y el de varios estados de EE.UU., se han propuesto una política prohibicionista, en otros países (Holanda, algunos estados de Australia) se ha apostado a la legalización de la prostitución. Otros países han implementado alternativas como el control de los excesos, externalidades negativas y efectos perversos (regulación) o la remoción de aspectos del marco legal que afectan a la prostitución (descriminalización).

Un *cuarto* criterio de clasificación es el *tipo y nivel de la tarifa*. Existe una amplia varianza en las tarifas de los trabajadores sexuales. Algunos autores señalan cómo el nivel de las tarifas está asociado al tipo de prostitución y al lugar de ejercicio⁶. Adicionalmente, el trabajo sexual también puede ser intercambiado por comida, bebidas, transporte, regalos, pago de cuentas, etc. Esta consideración se vuelve relevante en contextos escasamente desarrollados (Mehrabadi 2008) y/o cuando se estudian casos como el del turismo romántico (Herold et al 2001).

En *quinto* lugar, está el nivel de *dependencia laboral*. En un extremo se encuentra la prostituta que trabaja autónomamente como empresaria, y en el

5 La revolución tecnológica ha generado nuevas oportunidades para el desarrollo de la industria sexual. La difusión de internet ha afectado la disponibilidad y las formas de acceso, conformándose un tercer tipo de espacio de solicitud. Los trabajadores sexuales que utilizan internet hacen más dinero, tienen mayor anonimato y privacidad, sufren menores costos legales (Lee – Gonyea et al 2009) y les permite trascender los límites locales (Kuate – Defo 2004).

6 Las mujeres que trabajan como *call girls* y *escort* cobran las tarifas más altas. En un segundo nivel se ubican las que trabajan en prostíbulos o casas de masajes. Un tercer nivel son las mujeres que trabajan en bares/casinos. Finalmente, las menores tarifas son cobradas por las prostitutas de la calle (Weitzer 2009).

otro la que trabaja como empleada. Es importante diferenciar dependencia laboral de explotación económica. Existe una idea asentada de que la prostituta es explotada económicamente por un individuo (el “fiolo”). No obstante, algunas investigaciones demuestran que las mujeres que trabajan para otros individuos muchas veces pueden verse triplemente beneficiadas: trabajar menos, obtener mayores ingresos y sufrir menores niveles de victimización (Levitt & Dubner 2009).

Un *sexto* criterio es el *grado de libertad*. Esta libertad involucra tanto la opción por dedicarse a este tipo de trabajo (y poder abandonarlo), así como la definición de las condiciones de trabajo: cantidad de horas, tipos de actos sexuales, tipos de clientes. En un extremo se encuentran trabajadoras sexuales que por la vía de violencia, la amenaza y el engaño han sido reclutadas para el ejercicio de la prostitución (trata). Estas mujeres carecen de autonomía y son sometidas a prácticas esclavistas en términos de tipo de trabajo, extensión de la jornada, servidumbre por deuda, etc. (Limoncelli 2009)⁷. En otro extremo se encuentran las que ejercen la prostitución en forma libre y sin coerción. Hay matices donde se vuelve más complejo identificar los grados de libertad existentes. Una mujer puede ejercer la prostitución sin coerción o amenaza de coerción, pero contar con escasa libertad para optar por una fuente alternativa de ingresos por razones externas (baja probabilidad de ser contratada por escaso capital humano y social) y razones internas (creencias distorsionadas acerca de sus posibilidades de desistimiento).

Finalmente, otro criterio es la *condición del oferente*, tanto en términos del *sexo* (mujer, hombre, transexual), como de *edad* (adulto o menor de edad). La prostitución masculina suele iniciarse a una edad más temprana, sufren menores niveles de coerción y violencia, poseen mayor control sobre las condiciones de trabajo y suelen trabajar más esporádicamente. Los trabajadores sexuales transexuales tienen más probabilidad de sufrir asaltos en el trabajo que sus contrapartes hombres. Adicionalmente, parecen ocupar el lugar más bajo en la jerarquía del trabajo sexual, en tanto poseen niveles mayores de infección de SIDA, utilizan las peores locaciones, obtienen menos dinero y sufren estigmatización desde las prostitutas no transexuales (Weitzer 2009).

Explicaciones de la prostitución

Explicaciones feministas de la prostitución

La tradición feminista posee dos vertientes. Por un lado se encuentran los autores centrados en el modelo de la víctima y en las políticas abolicionistas, entre los cuales se encuentra el feminismo radical, el feminismo tra-

7 Conviene distinguir entre la trata y el tráfico. Mientras que la trata implica la utilización de medios violentos para obtener beneficios de las cualidades de una persona, el tráfico refiere específicamente a la facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado (Sosa 2007).

dicional, el feminismo del freno, feminismo anti prostitución, el paradigma de la opresión y el feminismo sexual positivo. Por otro lado, el feminismo de los derechos cívicos y el feminismo liberal, partiendo de un paradigma del empoderamiento y de la agencia, plantea políticas de reconocimiento, legalización y regulación de las condiciones laborales del trabajo sexual.

Autores como Dworkin o Mackinnon, alineados a la primera vertiente, visualizan la prostitución como la quintaesencia de los modos de opresión y dominación patriarcales en las sociedades actuales. Las participantes del trabajo sexual están sometidas a distintas formas de explotación, subyugación y violencia intrínsecas a toda forma de trabajo sexual (Weitzer 2009). En la prostitución, el deseo femenino queda subordinado al poder masculino, reduciendo a las mujeres a objetos del mercado, reforzando así la institución patriarcal (Jeffreys 2004).

El sexo es visualizado como una forma comodificada de violencia sexual. Kong diferencia dos grupos. Por un lado, las *pro-positive sex feminists* (Barry y Pateman) que creen que el amor, la confianza y el mutuo placer son el único contexto apropiado para el sexo. Por otro lado, las *Anti-sex feminists* (Mackinnon y Dworkin) postulan que el sexo debe ser abolido ya que si es una construcción social masculina, no hay nada sexual que recuperar. Más allá de las diferencias, la prostituta constituye el símbolo de la ausencia de poder bajo condiciones de dominación y objetivación masculinas (Kong 2006).

Esta tradición feminista radical se caracteriza por un doble esencialismo. En primer lugar, como señala Barry (1995), el Yo es asumido como una esencia infragmentable. No es posible la venta las partes corporales y simultáneamente proteger otras partes del Yo. Cuando una prostituta vende su sexualidad, está vendiéndose a sí misma, sufriendo un proceso de deshumanización que tiene un efecto derrame sobre la objetivación de todas las mujeres. En segundo lugar, Pateman (1988) plantea que la sexualidad juega un rol clave caracterizando el Yo. Ser sexualmente una mujer es inseparable de la experiencia de subordinación y sumisión bajo el patriarcalismo masculino (Van Der Veen 2001).

Los supuestos normativos de los que se parte (naturaleza explotadora de la prostitución basada en uso mercantil del cuerpo) llevan a dos corolarios: (i) se cuestiona la inadecuación de pensar en la prostitución como una opción / profesión libremente elegida, siendo más apropiado el término esclavitud sexual (Kong 2006); (ii) se defienden posturas abolicionistas y de tolerancia cero, donde la meta es eliminar este mal de la sociedad (Sanders & Campbell 2007).

Este paradigma fue cuestionado en la tradición feminista por el *paradigma del empoderamiento* (Chapkis 1997) que se focaliza en las formas de prostitución que involucra agencia y puede ser empoderador. El trabajo sexual se

puede organizar como una transacción económica de mutuo beneficio que mejora el estatus socioeconómico y provee de mayor control sobre las condiciones laborales en relación a otros trabajos. Se normaliza la comercialización del sexo y se enfatizan los aspectos rutinarios y comunes entre el trabajo sexual y otros trabajos (Weitzer 2009).

Los rasgos negativos de la prostitución son un reflejo de cómo se manifiesta dicha actividad cuando es criminalizada. Es importante evitar conclusiones tajantes ya que sabemos poco de sociedades donde la prostitución está legalizada y regulada. (Weitzer 2009).

La prostitución es un *intercambio de un servicio sexual* por otros bienes o servicios y no un intercambio del Yo. Involucra trabajo, habilidad, *expertise* y aprendizaje. Las distintas formas de ejercicio, el trato del cliente, el manejo de emociones, las formas de protegerse de la violencia, el cuidado personal, la maximización de las ganancias, constituyen habilidades y prácticas que las mujeres van aprendiendo, producto de la experiencia y de la interacción con clientes, prostitutas y otros agentes (Rushing et al 2005). Algunos refieren a un proceso más formal de entrenamiento a cargo de determinadas figuras dentro de los prostíbulos (Heyl 1977).

Hay una negociación acerca del tipo de servicio específico a proveer y existe margen para rechazar modalidades y clientes. En este modelo, la práctica de distanciamiento y manipulación emocional es más un signo positivo de profesionalismo que una muestra de patología (Van Der Veen 2001).

El *Feminismo Sexual Radical*, basado en el libertarismo sexual, enfatiza el derecho a la libre expresión sexual y el control logrado por las prostitutas. La equidad feminista se basa en la libre opción que incluye el derecho a prostituirse. Es una fuente de mayor poder que permite desafiar el poder masculino. Se rechaza que su sexualidad sea propiedad de un solo hombre y habilita la autonomía financiera y sexual. La prostituta es un símbolo de autonomía sexual y de desafío a la idea de feminidad patriarcal (Jayasree 2004).

En términos de políticas, se busca integrar la prostitución como otro trabajo más de la economía, dotándola de protecciones y derechos equitativos, y buscando evitar que los trabajadores sexuales sean estigmatizados (Sanders & Campbell 2007)⁸.

8 Existen cuatro opciones de políticas y tipo de legislación a desarrollar. En primer lugar, la regulación, donde no se busca ilegalizar la prostitución sino controlar y gestionar los abusos y desórdenes asociados. En segundo lugar, se encuentra la descriminalización donde, asumiendo la prostitución como un crimen sin víctimas, se pretende una remoción parcial o total de las leyes discriminatorias y contraproducentes. Una tercera opción es la legalización, donde se opta por no criminalizar la prostitución y controlar las actividades de todos los actores involucrados. Finalmente, se encuentra la prohibición, que consiste en la criminalización del intercambio de servicios sexuales a cambio de alguna forma de pago (Sanders et al 2009, Mathews 2009).

Explicaciones mainstream de la prostitución

La *perspectiva mainstream* constituye una forma alternativa de explicar la prostitución, ajena a la discusión normativa y jurídica. A través de investigación empírica cualitativa y cuantitativa se pretende asociar causalmente el ejercicio del trabajo sexual a un conjunto de factores.

El *primer* elemento es la *pobreza*. Los ingresos generados por el trabajo sexual permiten solucionar necesidades económicas y deudas del arreglo familiar (Wardlow 2004). Tanto el desempleo como los bajos salarios son mencionados en muchos estudios como determinantes (Pettifor et al 2000, Edlund & Korn 2002). La prostitución como estrategia de supervivencia está también conectada a fuertes procesos de *exclusión social*, sufridos por determinados grupos y minorías. En muchos casos, pertenecer a minorías raciales afecta decisivamente las probabilidades de ingresar a la prostitución y de hacerlo más tempranamente (Kramer et al 2003).

Un *tercer* elemento es el *carácter positivo del trabajo sexual*. Frente a muchos trabajos no calificados, ofrece mejores ingresos y formas de pago, horarios más flexibles, así como su carácter dinámico y emocionante, y las posibilidades de conocer gente nueva (Hwang & Bedford 2004, Levitt y Dubner 2009).

Un *cuarto* factor es la pertenencia a *arreglos familiares problemáticos*, donde hay una inadecuada supervisión de los hijos (O'Neill 2001), o la presencia de vínculos emocionales débiles (Voeten et al 2007). En algunos casos, se especifica la presencia del abuso de alcohol por parte de los padres (Bagley & Young 1987). En otros casos las mujeres encuentran en actores del mundo de la prostitución (prostitutas, clientes, fiolos) el afecto, apoyo y protección ausentes en su hogar. Este tipo de vínculos permiten entender el ingreso y la continuidad en el trabajo sexual (Hwang & Bedford 2004).

Otro aspecto asociado a la prostitución es haber sufrido en el hogar distintas formas de *violencia física, emocional, pero fundamentalmente sexual* (Harding y Hamilton 2009, Mehrabadi 2008). En muchas ocasiones, el abuso en el hogar está asociado a responsables que tienen un consumo problemático de drogas (Kramer et al 2003).

Un *sexto* factor es el tipo de *experiencias sexuales* vividas por los jóvenes en la *adolescencia*. Jóvenes con un experiencias más tempranas, con mayor cantidad de actividad sexual precoz, con más cantidad de compañeros sexuales tienen mayores probabilidades de involucrarse en el trabajo sexual (Hwang & Bedford 2004).

Un *séptimo* factor es haberse *escapado del hogar familiar y estar un tiempo prolongado viviendo en la calle*. El joven experimenta sentimientos de aislamiento y depresión, y el trabajo sexual constituye una estrategia de supervi-

vencia (Shannon et al 2008). Algunas trabajadoras sexuales son 'introducidas' en la prostitución a través de personas que conocieron en el contexto de calle (Phoenix 1999).

En *octavo* lugar, se encuentra el *consumo problemático de drogas legales o ilegales*. La prostitución es un medio de obtención de recursos para poder consumir drogas (Harding and Hamilton 2009). Algunos estudios han mostrado cómo ofrecer drogas sustituye a la coerción física como forma de manipulación fundamentalmente a las prostitutas adictas. (Mehrabadi et al 2008).

Otros autores han señalado cómo la búsqueda de drogas determina que los adolescentes hagan contactos sociales que frecuentemente los vincula a la prostitución (Svedin y Priebe 2007).

No obstante, el consumo de drogas puede ser una consecuencia de la prostitución. Pueden tener un uso instrumental ayudando a mitigar el daño psicológico del trabajo. Una vez desarrollada la adicción, el trabajo sexual puede ser suficientemente lucrativo como para comprar regularmente drogas (Hester et al 2004).

En *noveno* lugar, la *educación* puede ayudar a evitar ingresar en la prostitución. Las instituciones educativas proveen un ambiente menos riesgoso donde los individuos pueden pasar el tiempo y evitar el estilo de vida peligroso que favorece ingresar al trabajo sexual (Van Brunschot y Brannigan 2002). Adicionalmente, el bajo nivel educativo puede ser un obstáculo para acceder a empleos calificados y bien remunerados que ofrezcan una efectiva alternativa laboral.

Un *décimo* punto es la *identidad*. Parte de lo que explica por qué algunas mujeres se mantienen en la prostitución es su aceptación como destino. No sólo no evalúan abandonar la prostitución, sino que incluso exhiben orgullo por su trabajo, y se consideran buenas en su ejercicio y/o poseer una personalidad adecuada para ello (Hwang & Bedford 2004).

Un *undécimo* elemento lo constituye la experiencia de *internación en instituciones de amparo*, en tanto provee la oportunidad de contactarse con otros involucrados en prostitución (Matthews 2008). Campbell y O'Neill plantean que muchos jóvenes que ingresan a estos hogares vienen con todos los problemas asociados a la prostitución (abuso, necesidades económicas, etc.). Adicionalmente, muchos hogares carecen de personal capacitado para atender a estos jóvenes. Por otra parte, la experiencia de estar en hogares de amparo puede tener un efecto estigmatizador. Finalmente, muchos fiolos apuntan a estas poblaciones para detectar sus futuras víctimas (Shaw & Butler 1998).

Otro elemento señalado es la importancia de los *grupos de pares y parejas* que cometen delitos y/o están vinculados a la prostitución. Los individuos se transforman en trabajadores sexuales en respuesta a un exceso de actitudes

favorables al trabajo sexual que han aprendido de otros, sumado a buenas oportunidades para realizarlo (Cusick 2006). Algunos autores han señalado cómo las primeras ventas de sexo están arregladas por un amigo o novio (O'Neill et al. 1995).

La *emigración* es otro factor frecuentemente asociado al fenómeno de la prostitución. Muchas mujeres provienen de áreas rurales y pobres, por lo cual optan por emigrar hacia zonas urbanas más desarrolladas en busca de trabajo. En ocasiones, acceden a puestos informales y mal pagos y eventualmente se vuelcan hacia el trabajo sexual. Otras veces no logran encontrar trabajo y directamente comienzan ejerciendo la prostitución (Rushing et al 2005).

Algunos autores presentan análisis causales más sofisticados donde: i) se presentan diferentes roles de los factores causales en la prostitución (pre-disposición, facilitador, estructural, situacional, etc.); ii) y se diferencian los factores que explican el inicio, de aquellos que explican la continuación y el abandono (ver Hwang & Bedford 2004, Cusick 2006, Matthews 2008).

A continuación se explora cómo se ubica la investigación en prostitución y trabajo sexual en Uruguay, a la luz de los ejes de discusión teórica anteriormente delineados. Más específicamente, se identifican sus principales resultados y problemas.

Relevamiento de literatura nacional

Entre febrero y marzo del 2010 se relevó la literatura nacional sobre prostitución. La búsqueda bibliográfica empleó los siguientes identificadores: prostitución, explotación sexual/comercial, trabajo sexual, turismo sexual, trata, tráfico sexual, puta, sexo, sexual.

Se recorrieron las bibliotecas de las Facultades de Humanidades, Psicología, Ciencias Sociales, Economía, Derecho y Ciencias de la Comunicación de la Universidad de la República y las bibliotecas de la Universidad de Montevideo, la Universidad Católica, el Centro Latinoamericano de Economía Humana (CLAEH) y el Servicio Paz y Justicia (SERPAJ). En cuanto a los organismos oficiales, se buscó en las bibliotecas: Instituto Nacional del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) - Centro de Formación y Estudios (CEN-FORES), Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ministerio de Salud Pública (MSP), Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Instituto Interamericano del Niño (IIN), UNICEF y Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En total se encontraron 47 trabajos. Distinguiendo por objetivo de la investigación (descriptiva o explicativa), por población de estudio (niñas, niños y adolescentes o mayores) y por temáticas específicas abordadas (inicio, mantenimiento, salida, consecuencias, tipos de trabajo sexual, aprendizaje

y/o profesionalización, legislación, delito organizado, delito, instituciones / intervención, salud, clientes, otro) se obtiene el siguiente cuadro:

TEMAS	AUTORES		
	Niñas, Niños y Adolescentes (N. N. y A.) ¹	Mayores	Ambos
Inicio	Tuana 2009*; Morales 2008; Rostagnol et al 2007*; Cardozo 2001*; Lournaga 1995*; Forselledo 2003*; Instituto Interamericano del Niño 2003; Gonzáles et al 1998	Torrado 2008; Guerra 2006*	-
Mantenimiento	Rostagnol et al 2007*	-	-
Salida	-	-	-
Consecuencias	-	-	-
Tipos	UNICEF 2007; Martínez et al 2004; Da Rosa 2003; Lournaga 1995*; Consejo del Niño 1988	Del Castillo 2004; Trochón 2003; Rostagnol 2000; López et al 2000; Guerra 2000	Castillo et al 2007
Aprendizaje / Profesionalización	Lournaga 1995	-	-
Legislación	INAU 2006; Gonzáles et al 2006; International Catholic Chile Bureau –BICE- 2004*; Congreso Mundial contra la ESC** de N. N. y A. 2004; UNICEF 2004; BICE 1991	-	Gonzáles 2009; Malet et al 2008
Delito organizado (trata y tráfico)	Martínez 2004	Trochón 1999; Urruzola 1992;	OIM 2006; Ghione et al 2008; Petit 2008; Gonzáles et al 2006; Gonzáles 2009
Delito	Rodríguez et al 1985	Pellejero 1989; Morató 1960	
Instituciones / Intervención	INAU 2006; Kaye 2006; Martínez [s/d]; Gonzáles et al 1998	Falcón 2007; Oviedo et al 1995	
Clientes	-	-	-
Salud	-	MSP et al 2009; Ribero 1999; Latorre et al 1999	-
Otros		Gundermann 1999	

Referencias: *Trabajos que tienen carácter explicativo.

** ESC: Explotación Sexual Comercial.

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se repasan los principales resultados de estos estudios.

En primer lugar, la literatura nacional se divide entre aquellos que apoyan al feminismo radical y su rechazo tajante de la prostitución (BICE 1991; BICE 2004; Forselledo 2003; Tuana 2009; Gonzáles 2009; Guerra 2006; Gonzáles et al 2006; Kaye 2006; Guerra 2000; Lournaga et al 1995), y aquellos que desde el feminismo liberal reconocen la posibilidad del trabajo sexual (MSP

et al 2009; Malet 2008; Torrado 2008; Castillo et al 2007; Latorre et al 1999; Ribero 1999; Oviedo et al 1995).

En segundo lugar, en relación al inicio a la prostitución, diversos factores causales son mencionados: pobreza y exclusión social (Tuana 2009; Morales 2008; UNICEF 2007; Rostagnol et al 2007; Guerra 2006; IIN 2004; UNICEF 2004; Forselledo 2003; Cardozo 2001; Lournaga et al 1995; Rodríguez et al 1985), desigualdad y consumismo (Petit 2006; Forselledo 2003; Rodríguez et al 1985), problemas de desempleo, informalidad y precariedad laboral (Guerra 2006; Petit 2006; Forselledo 2003; Lournaga et al 1995; Rodríguez et al 1985), ingresos relativamente superiores (Guerra 2006), desintegración familiar (UNICEF 2007; Petit 2006; Forselledo 2003; Cardozo 2001; Lournaga et al 1995; Rodríguez et al 1985), consumo de drogas legales e ilegales (Guerra 2006; UNICEF 2004; Lournaga et al 1995), corrupción de las instituciones (Rostagnol et al 2007), deserción del sistema educativo (Tuana 2009; UNICEF 2007; Rostagnol et al 2007; Petit 2006; UNICEF 2004; Cardozo 2001), pares no convencionales o involucrados en la prostitución (Guerra 2006; UNICEF 2004; Lournaga et al 1995), maternidad temprana (Guerra 2006; Lournaga et al 1995), violencia y abuso familiar (Tuana 2009; UNICEF 2007; Rostagnol et al 2007; UNICEF 2004; Cardozo 2001; Lournaga et al 1995), abandono del hogar (Tuana 2009; Morales 2008; IIN 2004; UNICEF 2004; Cardozo 2001; Lournaga et al 1995), problemas emocionales y de autoestima (UNICEF 2007; Cardozo 2001; Lournaga et al 1995; Consejo del Niño 1988), estigmatización (Tuana 2009), migración (Petit 2006). Existen tres referencias acerca de la edad de inicio. MSP et al (2009) señalan que la media de inicio de los trabajadores sexuales masculinos es de 17 años y para los transexuales de 16 años. En lo que refiere a la población femenina, mientras que Guerra (2006) señala que la mayoría comienza antes de los 18 años, Latorre et al (1999) señalan que la población de 18 años o menos es un 37%. Se destaca Rostagnol et al (2007) por tres razones. En primer lugar, plantean un análisis causal más preciso donde se diferencian dos mecanismos de inicio: descontinuidades y facilitadores. En segundo lugar, se intenta explicar en forma diferencial las razones y causas de la permanencia en la prostitución. Finalmente, hay una propuesta de tipología de ingreso.

En relación a los mercados de la prostitución, vale la pena hacer tres consideraciones. En primer lugar, algunos autores refieren a la existencia de una subcultura de apoyo y solidaridad entre las involucradas (Del Castillo 2004; Trochón 2003). Un segundo punto es la reiterada mención a la tercera parte explotadora. Mientras que en algunos trabajos se señala la inexistencia de esta figura (Guerra 2006), en otros se señala su importancia y se identifican distintos tipos de proxenetismo (Petit 2008; Trochón 2003; Consejo del Niño 1988). En tercer lugar, tres estudios elaboran tipologías basadas en el lugar (Tuana 2009; Lournaga et al 1995) y en la frecuencia del ejercicio de la prostitución

(González 1998). Por último, existen trabajos focalizados en el mercado de la pornografía donde se señala la ausencia de producción nacional de pornografía (Da Rosa 2004) y la facilidad de acceso a este tipo de material, al punto de no ser considerado necesario ningún tipo de recaudo para su circulación (Martínez et al 2004; Da Rosa 2003, 2004).

En cuarto lugar, se menciona la existencia de un proceso de profesionalización asociado a cambios actitudinales relacionados con la edad, cambios en los lugares, frecuencia, y pérdida de autonomía asociada a presencia de una tercera parte explotadora (Petit 2008; Lournaga 1995).

En cuanto al marco normativo y legal, se identifican tres grupos de estudios: trabajos que profundizan en la legislación sobre la prostitución de adultos (Malet et al 2008); estudios que focalizan la discusión legislativa en la protección de los Estados y persecución de la delincuencia organizada transnacional (González 2009; González et al 2006); trabajos centrados tanto en los marcos normativos relativos a la explotación sexual comercial de niños y adolescentes (González et al 2006; INAU 2006; BICE 2004; UNICEF 2004) como en la creación de diversos organismos dedicados a combatir dicho fenómeno (Martínez s/d; Kaye 2006; INAU 2006; Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial de niños, niñas y adolescentes 2004; IIN 1998; Lournaga 1995; BICE 1991).

En sexto lugar, la literatura nacional focaliza en el problema del delito organizado. Se destaca la ausencia de denuncias y procesamientos judiciales, particularmente en los delitos de trata y tráfico (Ghione et al 2008; OIM 2006; Martínez 2004; UNICEF 2004). También se señala el carácter amateur de las redes de explotación, que incluyen las propias familias de los jóvenes (OIM 2006; UNICEF 2004). Existen algunos trabajos centrados en las formas y metodologías empleadas por las “redes” de trata (Ghione et al 2008; OIM 2006; Urruzola 1992), así como en las distintas rutas nacionales e internacionales de explotación y tráfico (OIM 2006; González et al 2006; Martínez 2004; Trochón 1999). Finalmente, los problemas existentes para enfrentar este fenómeno van desde la desorganización y ausencia de programas específicamente orientados (Ghione et al 2008; OIM 2006; González et al 2006) hasta la presencia de corrupción en las agencias estatales (Urruzola 1992).

Algunos autores destacan el vínculo entre el mundo de la prostitución y el mundo del delito. En algunos casos se observa el delito como actividad estratégica y complementaria a la prostitución, tanto a nivel del adolescente como de la familia explotadora (UNICEF 2007; Lournaga et al 1995). Otros autores cuestionan este tipo de asociaciones (Pellejero 1989; Rodríguez et al 1985).

En octavo lugar, el tópico clientes está inexplorado. Las escasas menciones señalan tres elementos: la prevalencia masculina; la heterogeneidad en

cuanto a clase, profesión, estado civil y edad; la percepción no estigmatizada del cliente (Rostagnol et al 2007; Guerra 2006; Martínez 2004; Lournaga et al 1995).

Finalmente, sólo tres trabajos exploran los problemas de salud de las prostitutas y las conductas de riesgo sexual. Uno de ellos (Latorre et al 1999) estudian la población femenina, observando mayor vulnerabilidad sanitaria entre las más jóvenes y las que trabajan en locales dado su escaso poder de negociación (Latorre et al 1999). El otro trabajo tiene por objeto a la población de Trabajadores Sexuales masculinos y trans, señalando que los primeros están en situación de mayor riesgo, lo que está asociado a un mayor “profesionalismo” (MSP et al 2009). Por otra parte, se encuentra una prevalencia de infección alta en ambos grupos, aunque mayor entre los travestis (MSP et al 2009).

Conclusiones

La investigación sobre Prostitución en Uruguay presenta dos problemas: el primero deriva de la *escasez* de trabajos existentes, la mayoría de los cuales son esfuerzos aislados de investigación. Sólo 10 de los 47 estudios relevan información directa de la población de trabajadores sexuales (Consejo del Niño 1988; Guerra 2006; Rostagnol et al 2007; Rostagnol 2000; Latorre et al 1999; MSP et al 2009; Pellejero 1989; OIM 2006; Petit 2008). Existen vacíos de conocimiento, entre los que se destacan: procesos de salida de la prostitución, consecuencias asociadas al ejercicio de la misma, tendencias comparativas de las distintas subpoblaciones (mujeres, hombres, transexuales), caracterización de los clientes, managers, proxenetas y de la industria sexual en su conjunto.

El segundo problema es la *baja calidad* de la investigación. La escasa actualización teórica de la mayoría de los estudios se refleja en la ausencia de marcos conceptuales específicos y contemporáneos en la temática (por ejemplo Torrado 2008; Guerra 2006; Cardozo 2001). Otra debilidad teórica deriva de la imprecisión y ambigüedad en el uso de los conceptos (ver Guerra 2006; Tuana 2009; Forselledo 2003; Petit 2008; UNICEF 2007; Congreso 2004). Por ejemplo, se menciona recurrentemente al “fracaso escolar y/o exclusión del sistema educativo” como factor causal de la prostitución (UNICEF 2007; Petit 2008; Tuana 2009; Congreso 2004), sin embargo no se identifican cuáles son las condiciones específicas que deben estar presentes, si se trata de una determinada cantidad de años dentro del sistema formal de educación o si son necesarias condiciones más amplias como el mal relacionamiento con pares y/o maestros, malas calificaciones, etc.

Asimismo, existen importantes problemas metodológicos. En muchos casos se desestima la especificación de la metodología utilizada y/o la ope-

racionalización de los conceptos (ver por ejemplo Kaye 2006; Tuana 2009; Ghione et al 2008; Morató 1960; Cardozo 2001; Forselledo 2003; Trochón 1999; Guerra 2000). Otro problema común es el carácter fuertemente especulativo de las conclusiones a las que se arriba (ver, por ejemplo, Tuana 2009; UNICEF 2004; Petit 2008; Ghione et al 2008; OIM 2006; Martínez 2004). Por otra parte, resalta la alta predominancia de estudios de carácter descriptivo, cualitativo y/o estático⁹. Por último, se observan debilidades analíticas al momento de intentar explicar la prostitución. Hay un bajo nivel de formalización de los modelos y ausencia de nociones explicativas refinadas que trasciendan la mera correlación de factores (ver por ejemplo UNICEF 2007; Tuana 2009; Guerra 2006; Congreso 2004; Petit 2008).

Para concluir, proponemos algunas rutas relevantes a explorar en los próximos años: a *nivel conceptual*, buscar un balance entre la tradición mainstream y crítica, que permita desarrollar un análisis causal suficientemente preciso de todos los factores relevantes. Al mismo tiempo, desarrollar algunas de las nociones de las corrientes feministas para visibilizar: i) los distintos actores involucrados en la prostitución y las asimetrías de poder; ii) en particular, la presencia de agentes de explotación y sus distintos niveles de organización¹⁰; iii) las dinámicas institucionales y sus efectos perversos en términos de etiquetamiento y reproducción del fenómeno.

El bajo nivel de sofisticación conceptual que posee la teoría en prostitución, hace deseable complementar tradición mainstream y feminista sobre prostitución con teorías criminológicas de la desviación y la *developmental criminology*, a los efectos identificar los mecanismos causales explicativos en la trayectoria de vida de las/los que ingresan y egresan de la prostitución.

A *nivel metodológico*, es necesario desarrollar estudios con mayor nivel de sofisticación que permitan mejorar nuestra capacidad explicativa. Es fundamental desarrollar estudios cualitativos dinámicos que involucren calendarios de vida o seguimiento de panel, que permitan especificar distintos subgrupos de interés. A nivel cuantitativo, sería relevante promover el diseño de encuestas intencionales dentro de programas o instituciones que trabajan con trabajadores sexuales (MSP, Asociación de Meretrices Profesionales del Uruguay –AMEPU–, etc.).

Finalmente, a *nivel institucional* se plantean dos desafíos. En primer lugar, buscar desarrollar una red académica entre los distintos investigadores

9 De las 38 investigaciones científicas relevadas, 24 responden a una estrategia metodológica cualitativa, 10 a una combinada y 4 a una cuantitativa.

10 En este sentido, también parece relevante complementar la literatura feminista con la abundante literatura en delito organizado en criminología. Este enfoque ha tenido un importante desarrollo en estas temáticas los últimos tiempos, sobre todo vinculado a las redes internacionales de tráfico y trata (ver Limoncelli 2009, Jeffreys 2009).

que aisladamente se dedican a estudiar este fenómeno. En segundo lugar, generar un vínculo más productivo entre la investigación académica y las poblaciones afectadas y las instituciones involucradas. Un objetivo clave constituye fomentar la generación de información sistemática y actualizada desde las distintas instituciones vinculadas al fenómeno, que sirva de insumo para la elaboración de políticas susceptibles de evaluación empírica.

Bibliografía

- BAGLEY, C.; YOUNG, L. (1987). 'Juvenile prostitution and child sexual abuse; A Controlled Study'. *Canadian Journal of Community and Mental Health* vol. 6: 5-26.
- BARRY, K. (1995). *The Prostitution of Sexuality*. New York: N. Y. Univ. Press
- BICE, INTERNATIONAL CATHOLIC CHILE BUREAU (1991). "Prostitución Infantil y Juvenil hoy en América Latina: problemas, respuestas, propuestas". En "Explotación sexual de niñas y jóvenes en América Latina. Una reflexión en el camino", Oficina Internacional Católica de la Infancia. Buenos Aires.
- (2004). "Normas penales de protección y de restitución de derechos frente a la violencia sexual hacia niños, niñas y adolescentes", Oficina Internacional Católica de la Infancia.
- CARDOZO, C. B. (2001). "Duelos e identificaciones de la adolescente en situación de prostitución", Memoria Final de grado de la Lic. de Psicología y Educación. UCUDAL.
- CASTILLO, G.; ORSATTI, A. (2007). "Estrategias de sindicalización de "otros" trabajadores". OIT. Montevideo.
- CONGRESO MUNDIAL CONTRA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES (2004). "Que tu mirada siempre sea vigilante..." Memoria de la Reunión de Seguimiento del II Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial de niños, niñas y adolescentes, América Latina y El Caribe. Costa Rica.
- CONSEJO DEL NIÑO (1988). "Trabajo de la comisión para estudiar el tratamiento a seguir en materia de prostitución de menores". Montevideo.
- CUSICK, L. (2006). "Commentary. Widening the harm reduction agenda: From drug use to sex work", *International Journal of Drug Policy* 17, 3-11.
- DA ROSA, F. (2003). "Análisis de las formas de difusión de la pornografía infantil a través de Internet", BICE. Montevideo.
- (2004). "Proyecto sobre tráfico de niños con fines de explotación sexual, pornografía infantil en Internet y marcos normativos en el MERCOSUR, Bolivia y Chile". IIN.
- DEL CASTILLO, S.; NEGRO, C.; SOBA, G. (2004). "Prostitución en el Uruguay", Monografía Facultad Ciencias de la Comunicación. UdelaR.
- EDLUND, L. & KORN, E. (2002). "A Theory of Prostitution", *Journal of Political Economy*, vol. 110, Nº 1.
- FALCÓN, L. F. (2007). "Aproximación al movimiento asociativo de las Trabajadoras Sexuales: Alcances de una práctica institucionalizada", Monografía final, Licenciatura de Trabajo Social, UdelaR.
- FORSELLEDO, A. G. (2003). "La Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes en América Latina", en "La protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes frente a la violencia sexual". IIN, Juventud para Cristo. Uruguay.

- GHIONE, A; IRURETA, S; ROMANO, A. (2008). "Trata de personas con fines de explotación sexual", exposición perteneciente al seminario "El enfoque de género en las reformas de la legislación penal y procesal penal". UNIFEM.
- GLÜISING, V. (2008). "Violencia sexual contra adolescentes: Análisis de intervenciones", Monografía final de grado, Licenciatura de Trabajo Social. UdelaR.
- GONZÁLES, M.; ROMANO, S. (1998). "La explotación sexual comercial de niñas y niños en América Latina y el Caribe. El caso de Uruguay". OEA-IIN.
- GONZÁLES, D. Y TUANA, A. (2006). "Invisibles y silenciadas. Aportes y reflexiones sobre la trata de personas con fines de explotación sexual comercial en Uruguay". OIM.
- (2009). "El género, la edad y los escenarios de la violencia sexual". Fundación Avina. Uruguay.
- GUERRA, P. (2000). "Haciendo la calle. El trabajo de bagayeros, prostitutas, ambulantes, cuidacoches y buscavidas de nuestro Uruguay cotidiano, contado por sus protagonistas", Editorial Nordan-Comunidad. Uruguay.
- (2006). "¿Mujeres de vida fácil? Las condiciones de la prostitución en el Uruguay", Fundación Cultura Universitaria.
- GUNDERMANN, J. (1999). "Homosexualidad y Prostitución según los datos del Atlas lingüístico Diatópico y Diastrático del Uruguay (ADDU)", Tesina Licenciatura en Humanidades. UdelaR. Montevideo.
- HARDING, R. AND HAMILTON, P. (2009). "Working Girls: Abuse or Choice in StreetLevel Sex Work? A Study of Homeless Women in Nottingham", British Journal of Social Work, 39: 1118–1137.
- HEROLD, E., GARCÍA, R. Y DEMOYA, T. (2001). "Female tourists and beach boys. Romance or Sex Tourism?", Annals of Tourism Research, Vol. 28, No. 4: 978-997
- HESTER, M.; WESTMARLAND, N. (2004). Tackling Prostitution: What Works?, London, Home Office.
- HEYL, B. (1977). "The Madam as Teacher: The Training of House Prostitutes", Social Problems, Vol. 24, No. 5: 545-555.
- HWANG, S. & BEDFORD, O. (2004). "Juveniles Motivations for Remaining in Prostitution", Psychology of Women Quarterly, 28: 136-146.
- INAU (2006). "Jornadas de intercambio. Explotación sexual comercial y no comercial en niños, niñas y adolescentes", INAU. Uruguay.
- JAYASREE, A. K. (2004). "Searching for Justice for Body and Self in a Coercive Environment: Sex Work in Kerala", Reproductive Health Matters, Vol. 12, N° 23, Sexuality, Rights and Social Justice: 58 – 67.
- JEFFREYS, E. (2004). China, Sex and Prostitution. London and New Work: Routledge Curzon.
- JEFFREYS, S. (2009). "Prostitution, trafficking and feminism: An update on the debate". Women's Studies International Forum 32:316-320.
- KAYE, M. (2006). "Contemporary forms of slavery in Uruguay", Anti-Slavery Internacional.
- KONG, T. (2006). "What It Feels Like for a Whore: The Body Politics of Women Performing Erotic Labour in Hong Kong", Gender, Work and Organization, Vol. 13, N° 5.

- KRAMER, L. A. y ELLEN C. B. (2003). "A Survival Analysis of Timing of Entry into Prostitution: The Differential Impact of Race, Educational Level, and Childhood/Adolescent Risk Factors", *Sociological Inquiry*, Vol. 73, No. 4: 511-28.
- KUATE-DEFO, B. (2004). "Young People's Relationships with Sugar Daddies and Sugar Mummies: What do We Know and What Do We Need to Know?", *African Journal of Reproductive Health*, Vol. 8, No. 2: 13-37.
- LATORRE, L.; OSIMANI, M. L.; SCARLATA, L. (1999). "Conocimientos, actitudes y prácticas ante el SIDA y las drogas en trabajadores sexuales. Montevideo, 1998-99", en *Sida y drogas, un desafío a la salud en el Cono Sur*, Editorial Latina. Uruguay.
- LAURNAGA, M. E.; MIGLIORATA, S. (1995). "Uruguay adolescente: Prostitución de adolescentes y niños. Aproximación a un diagnóstico", Instituto Nacional de la Familia y la Mujer. Editorial Trilce. Montevideo.
- LEE-GONYEA, J.; CASTLE, T.; GONYEA, N. (2009). "Laid to order: male escorts advertising on the internet", *Deviant Behavior*, 30: 321-348
- LEVITT, S. y DEUBNER, S. (2009). "Superfreakonomics", Penguin Books Ltd, UK.
- LIMONCELLI, S. (2009). "The trouble with trafficking: Conceptualizing women's sexual labor and economic human rights". *Women's Studies International Forum* 32: 261-269.
- LÓPEZ, S.; SALAMANO, I. (2000). "Taxi boys en Montevideo", en *Revista Zona de Incertidumbre*.
- LUCAS, A. (2005). "The Work of Sex Work: Elite Prostitutes' Vocational Orientations and Experiences". *Deviant Behavior*, 26: 6, 513-546.
- MALET, M.; LACKNER, R. (2008). "Una perspectiva de género para la reforma del Código Penal" exposición perteneciente al seminario 'El enfoque de género en las reformas de la legislación penal y procesal penal', UNIFEM.
- MARTÍNEZ, R.; MESÍAS D. (2004). "Pornografía infantil por Internet. Una aproximación a sus formas de difusión en Uruguay", Dirección Nacional de Prevención Social del Delito. Montevideo.
- MARTÍNEZ, R. (2004). "Tráfico de niños y niñas con fines de explotación sexual". Sin editar.
- (s/d): "Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes. De la vulneración a la protección de derechos: un camino posible", Cuadernos del CIEJ.
- MATTHEWS, R. (2008). "Prostitution, Politics and Policy". Routledge-Cavendish.
- MEHRABADI, A. (2008). "The Cedar Project: A comparison of HIV-related vulnerabilities amongst young Aboriginal women surviving drug use and sex work in two Canadian cities", *International Journal of Drug Policy* 19: 159-168.
- MORALES, V. (2008). "El trabajo infantil callejero como una "puerta" de entrada a la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes en la ciudad de Río Branco", Monografía final de grado, Licenciatura de Trabajo Social. UdelaR.
- MORATÓ, O. (1960). "Las lacras sociales. Delincuencia-prostitución-alcoholismo-juego". Tipografía Atlántida. Montevideo.
- MSP-PPITS/SIDA-FCS-OPS-ONUSIDA (2009). "Ciudadanía y salud. Acercándonos al conocimiento de dos poblaciones en condiciones de mayor vulnerabilidad para el VIH en Uruguay".
- MUSTO, C.; TRAJTENBERG, N. (2010). "Documento sobre la definición y las causas de la prostitución y explotación sexual comercial", consultoría para el proyecto *Estrategia*

- Regional de Enfrentamiento del tráfico y la trata de Niños/as y Adolescentes con fines de Explotación Sexual en las zonas fronterizas*, INAU, BID.
- O'NEILL, M. (1997). 'Prostitute women now', in Scambler, G. and Scambler, A. (ed.), *Rethinking Prostitution: Purchasing Sex in the 1990s*, London, Routledge: 3-28.
- (2001): *Prostitution and Feminism: Towards a Politics of Feeling*. Cambridge: Polity Press.
- O'NEILL, M.; GOODE, N.; HOPKINS, K. (1995). 'Juvenile Prostitution: the experience of young women in residential care', *Childright*, 113.
- OIT (2006). "Estudio Exploratorio sobre Trata de Personas con Fines de Explotación Sexual en Argentina, Chile y Uruguay".
- OVIDEO, M; RAMÍREZ, R. (1995). "¿Malas mujeres?", en *Uruguay marginado. Voces y reflexiones sobre una realidad oculta*, Ediciones Trilce. Montevideo.
- PATEMAN, C. (1988). "The Sexual Contract", Oxford: Blackwell.
- PELLEJERO, Daniel (1989). "Prostitución y delincuencia femenina", en *Anales de las Primeras Jornadas Uruguayas de Criminología*, Tomo II. Instituto de Criminología, Montevideo.
- Petit, J. M. (2008). "Maldonado: sus nuevos desafíos. Un estudio sobre migración y trata de personas en el este de Uruguay". OIM. Montevideo.
- PETTIFOR, A.; BEKSINSKA, M.; REES, H. (2000). High Knowledge and High Risk Behaviour: A Profile of HotelBased Sex Workers in Inner-City Johannesburg, *African Journal of Reproductive Health*, Vol. 4, N° 2: 35-43.
- PHOENIX, J. (1999). "Prostitutes identities: men, money and violence", *British Journal of Criminology* 40: 37 - 55.
- PHUA, V. (2009). "*The Love that Binds: Transnational Relationships in Sex Work*", *Sexuality & Culture* N°13:91-110.
- RIBERO, S. (1999). "Una reflexión desde AMEPU: diagnóstico de SIDA y drogas en trabajadoras sexuales", en *Sida y drogas, un desafío a la salud en el Cono Sur*. Editorial Latina, Uruguay.
- RODRÍGUEZ, E. Y RUÉTALO, J. (1985). "Drogadicción, prostitución y delincuencia juvenil en el Uruguay: Desafío para la próxima década." Resumen de la ponencia presentada en la conferencia "Rethinking. Chile Welfare: Internacional Perspectives", organizada por el Hubert Humphry Institute of Public Affaire. Minnesota, 17 al 21 de junio.
- ROSTAGNOL, S. (2000). "Identidades fragmentadas: prostitutas callejeras de Montevideo", en *Anuario de Antropología Cultural*.
- ROSTAGNOL, S.; GRABINO, V. (2007). *Historias en el Silencio: prostitución infantil y adolescente en Montevideo y Área Metropolitana*. RUDA-UNICEF.
- RUSHING, R.; WATTS, C.; RUSHING, S. (2005). "Living the Reality of Forced Sex Work: Perspectives From Young Migrant Women Sex Workers in Northern Vietnam", *Journal of Midwifery & Women's Health*, Vol. 50, No. 4.
- Sanders, T. (2006). "Female sex workers as health educators with men who buy sex: Utilising narratives of rationalisations", *Social Science & Medicine* 62: 2434-2444.
- SANDERS, T.; O'NEILL, M.; PITCHER, J. (2009). "Prostitution. Sex work, policy & politics", SAGE Publications, UK.
- SANDERS, T & CAMPBELL, R. (2007). "*Designing out vulnerability, building in respect: violence, safety and sex work policy*", *The British Journal of Sociology* 2007 Vol. 58.

- SELF, H.** (2003). "Prostitution, Women and misuse of the law: the fallen daughters of Eve", London: Frank Cross.
- SHANNON, K.; KERR, T.; ALLINOTT, S.; CHETTIAR, J.; CHOVELLER, J.; TYNDALL, M.** (2008). "Social and structural violence and power relations in mitigating HIV risk of drug-using women in survival sex work", *Social Science & Medicine* 66: 911-921.
- SHAW, I. & BUTLER, I.** (1998). "Understanding Young People and Prostitution: A Foundation for Practice?", *Br. J. Social Work*. 28, 177-196.
- SOSA, D.** (2007). "Trata, Tráfico y Contrabando de Personas". Organización Internacional para las Migraciones. Puntos Esenciales para la Administración de la Migración para los Encargados de formular la Políticas y Profesionales.
- STILLWELL, C.** (2002). "The Case for Informationally Based Social. Inclusion for Sex Workers: A South African Exploratory Study", *Libri*, vol. 52: 67-77.
- SVEDIN, C. G.; PRIEBE, G.** (2007). "Selling Sex in a Population-Based Study of High School Seniors in Sweden: Demographic and Psychosocial Correlates", *Arch Sex Behav* 36: 21-32.
- TORRADO, M. L.** (2008). "Prostitución: una mirada a la llamada profesión más vieja del mundo", en "Trabajo Social en un contexto de cambio: una mirada hacia nuestro quehacer profesional", Xº Congreso Nacional de Trabajo Social.
- TROCHÓN, Y.** (1999). "El lado "oscuro" de la inmigración: la trata de blancas en el Río de la Plata, 1880-1930". En Cuadernos del CLAEH N° 83-84. Montevideo.
- (2003). "Las mercenarias del amor. Prostitución y modernidad en el Uruguay (1880 -1932)", Taurus-Santillana. Montevideo.
- URRUZOLA, M.** (1992). "El huevo de la serpiente. Tráfico de mujeres Montevideo-Milán: ¿el nacimiento de una mafia?". Ediciones de la pluma. Montevideo.
- UNICEF** (2004). "Una mirada a la situación de la prostitución infantil y adolescente en el Uruguay". (Coord. Q. Oliver) Fondo de las Naciones Unidas para la infancia, Uruguay.
- (2007). "Observatorio de los derechos de la infancia y la adolescencia en Uruguay 2006", Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- VAN BRUNSCHOT, E.; BRANNIGAN, A.** (2002). "Childhood maltreatment and subsequent conduct disorders. The case of female street prostitution", *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 25 pp. 219-234.
- VAN DER VEEN, M.** (2001). "Rethinking Commodification and Prostitution: An Effort at Peacemaking in the Battles over Prostitution", *Rethinking Marxism*, Volume 13, Number 2.
- VOETEN, H. A. C. M.; EGESAH, O. B.; VARKEVISSER, C. M. Y HABBEMA, J. D. F.** (2007). "Female sex workers and unsafe sex in urban and rural Nyanza, Kenya: regular partners may contribute more to HIV transmission than clients", *Journal of Tropical Medicine and International Health*, volume 12 N° 2 pp. 174-182.
- WARDLOW, H.** (2004). "Anger, Economy, and Female Agency: Problematizing "Prostitution" and "Sex Work" among the Huli of Papua New Guinea", *Journal of Women in Culture and Society*, vol. 29, no. 4.
- WEITZER, R.** (2009). "Sociology of Sex Work", *Annual Review of Sociology*, N° 35: 213-34.

**NUEVOS TEMAS Y PERSPECTIVAS
TRABAJO Y TRABAJADORES EN EL
AGRO RIOPLATENSE**

De Susana Aparicio, Guillermo Neiman y Diego Piñeiro, coordinadores. Letraeña Ediciones. ISBN: 978-9974-8267-0-0 Montevideo, 2010. 272 páginas.

Gabriel Bober, Matías Carámbula, Marcela Crovetto, Emilio Fernández, José Francisco Fabio, Aude Gallas, Paola Mascheroni, Victoria Menéndez, Elena Mingo, Bolívar Moreira, Melina Neiman, Danel Re.



Por Virginia Rossi¹

Lo anunciado en la tapa del libro invita a descubrir abundantes contenidos que efectivamente se encuentran en la obra coordinada por tres referentes académicos de la sociología rural latinoamericana: Susana Aparicio, Guillermo Neiman y Diego Piñeiro. Fruto del último encuentro, en una larga trayectoria de intercambio entre equipos de ambas márgenes del Plata, se sintetizan en este volumen los resultados de una docena de investigaciones producidas por nuevas generaciones de investigadores uruguayos y argentinos.

En la introducción de la obra, los coordinadores señalan algunos de los temas debatidos que presentan tensiones conceptuales a retomar por la disciplina: territorios y movilidad territorial, agricultura familiar y trabajo de los miembros de la unidad doméstica, los asalariados permanentes y transitorios, los contratistas de trabajadores. En el marco general del espacio social rioplatense y sus territorios, las contribuciones de este volumen profundizan en la distinción de sujetos agrarios y procesos locales particulares (los productores familiares y los derivados de la naturaleza del trabajo familiar y remunerado, por ejemplo), y destacan a su vez fenómenos derivados de procesos globales de expansión del capital agroindustrial de naturaleza más reciente (tales

1 Magíster en Ciencias Agrarias. Docente e investigadora, Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Agronomía, UdelaR. virossi@fagro.edu.uy

como los relacionados a la gestión del trabajo, el trabajo femenino y modalidades de flexibilización laboral).

Ante procesos de fuerte reestructuración y reconversión productiva, las investigaciones contraponen dialécticamente elementos de lo local y de lo global, que acercan y que alejan la realidad de nuestros países al conjunto de las realidades latinoamericanas. Las contribuciones también focalizan la reflexión en torno al impacto de las políticas públicas en la calidad del trabajo de los asalariados rurales y evidencian el rol indispensable de la intermediación del Estado y de la sindicalización agraria para lograr el respeto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales.

Las modificaciones en el empleo agrícola

Seis presentaciones de este volumen profundizan en la problemática del empleo agrícola, focalizando en los asalariados permanentes y, más en particular, en los transitorios o temporales. Las contribuciones profundizan en las nociones subjetivas y objetivas de la precariedad y movilidad en el trabajo, y relacionan estos fenómenos con los procesos de desarrollo tecnológico y de reestructuración productiva que acompañan el avance del capitalismo agrario. A la vez remiten a consensos tácitos, estructurados históricamente en la relación dominante-dominado, determinando las prácticas de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo.

El trabajo de Victoria Menéndez introduce la noción de precariedad del empleo agrícola como asociada a la inestabilidad, la falta de protección y la vulnerabilidad social, que acompañan a los procesos de flexibilización laboral propios de la expansión del capitalismo en el agro. A partir del caso de los trabajadores del pueblo forestal Piedras Coloradas en Uruguay, la investigadora realiza un acercamiento a la problemática del empleo a través de las nociones de precariedad objetiva y subjetiva. Concluye que, para la realidad estudiada, los trabajadores se encuentran más satisfechos laboralmente, que insertos socialmente a partir de su empleo en la forestación. Esta paradójica situación plantea la centralidad de los procesos de construcción de subjetividad en relación al trabajo, que definen el *ser trabajador* y que remiten al capital cultural del pueblo, siendo para muchos trabajadores la forestación la única alternativa de inserción social que tienen a su alcance.

La rotación del empleo como forma de trabajo agrícola es motivo de reflexión en el trabajo de Aude Gallas, que comprueba en su investigación la diversidad de formas de movilidad laboral presentes entre los asalariados temporales. Su investigación plantea el papel del trabajo agrícola como actividad estructurante de la historia laboral, a partir de la cual los trabajadores reorganizan sus movibilidades. Orientada por las tres dimensiones fundamentales de noción de movilidad (el espacio, el tiempo y la motivación), y centra-

da en entender lo que denomina la capacidad de movimiento, la investigación realizada en dos territorios de Uruguay con diferentes características y oportunidades de empleo (Salto y Las Piedras), construye perfiles de trabajadores que responden a las lógicas de acción halladas y que se relacionan a los ciclos y proyectos de vida de los trabajadores. La investigación deja planteada también la necesidad de partir de las propias representaciones de los trabajadores para repensar algunas categorías construidas en relación al campo y la ciudad.

En el marco de la reconversión productiva que atraviesa la zona vitivinícola del Valle de Uco en Mendoza, la investigación presentada por José Francisco Fabio se propone comprender cómo se conforman los mercados de trabajo transitorio en el marco de la etapa primaria del este complejo agroindustrial. Enfatizando que los términos transitorios o temporarios ya no se reducen ni asimilan con los de estacionales o zafrales provenientes de los ciclos productivos, el investigador señala la influencia del marco normativo vigente, las estrategias empresariales, la intermediación laboral y los comportamientos laborales desempeñados por los trabajadores, como las principales cuestiones sociolaborales que intervienen en la transitoriedad, cuya naturaleza arbitraria descansa en lo que denomina *consensos* informales difundidos en el territorio.

El trabajo de Matías Carámbula discute las relaciones entre ciclo anual de trabajo, movilidad espacial y precariedad laboral para el caso de los esquiladores de Villa Sara en Uruguay. Enfatiza, con la idea de *tiempos de ausencia*, la integración de objetividad y subjetividad de la precariedad en la vida de estos asalariados temporales. El investigador señala dos estrategias principales de movilidad espacial en el territorio, de acuerdo a los niveles de estabilidad y regularidad del ciclo anual de los trabajadores: un grupo que se moviliza básicamente sólo en la esquila y otro mayor que se mueve espacialmente durante todo el ciclo anual de trabajo y que combina empleos temporales agrarios y no agrarios.

En relación a los efectos del cambio tecnológico, Daniel Alberto Representa su investigación en torno al mercado de trabajo del complejo agroindustrial tabacalero en Jujuy, Argentina. El investigador plantea los efectos de la reactivación de la producción tabacalera en la región, ocurrida de la mano del cambio tecnológico y llevada adelante por un sector empresarial importante de productores. Sus hallazgos concluyen que han reducido significativamente las jornadas necesarias por hectárea, afectando también el ciclo anual y las necesidades de asalarimiento permanente y transitorio del sistema, que se caracteriza por generar mayor rotación de personal, precariedad laboral y altos niveles de marginación.

Tomando los aportes teóricos de Pierre Bourdieu y Michael Foucault, la investigación en torno al trabajo del peón ganadero realizada por Bolívar

Moreira en una zona típicamente ganadera del Uruguay, coloca *el juego de la mirada* sobre las prácticas de los agentes y nos introduce en el tema de las relaciones de poder aprehendidas por los sujetos. Así, el sentido práctico en Bourdieu, producto del encuentro entre un *habitus* y un *campo social*, implica un sentido objetivo y un sentido subjetivo, es decir, un encuentro entre la historia objetivada y la historia incorporada. Toda práctica puede ser entendida en términos de estrategia en defensa de los intereses ligados a la posición que se ocupa en el campo de juego específico, sin ser el agente social necesariamente consciente de este mecanismo². Surgen del trabajo interesantes hallazgos, como los referidos a que conservar su capital social (el *nombre*, como principal identidad que lo diferencia) es una de las principales estrategias de este asalariado rural, así como que *el irse de la estancia* constituye la principal forma de resistencia.

Lo nuevo y lo viejo en el empleo agrícola

Lo nuevo y lo viejo en el mundo del empleo agrícola son el centro de las presentaciones presentadas por Emilio Fernández y Elena Mingo.

Emilio Fernández, bajo el título *El contratista forestal, ¿viejas formas de trabajo en nuevas actividades?*, dirige su mirada hacia este sujeto social, ya puesto en evidencia en el trabajo de Menéndez, y que irrumpe con fuerza en Uruguay a partir de la tercerización de la mano de obra de las empresas forestales, cuya función principal es articular *territorialmente* los mercados de trabajo y capital. La investigación sobre este nuevo sujeto, conocido en otros rubros con otras funcionalidades, lo señala como puente entre la oferta y la demanda de trabajo, facilitando la territorialización del agronegocio a la vez que *deslocalizando* el trabajo al movilizar cuadrillas en momentos de cosecha.

Como fuera señalado en el trabajo de Re, las cualidades *naturales* de las mujeres las resignan a espacios laborales pocos meses al año. El trabajo presentado por Elena Mingo y realizado en Mendoza, echa luz sobre la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo agrícola, abriendo la *caja negra* de los espacios laborales que ofrecen los actuales modelos agroindustriales exportadores. Se señala que se trata de nuevos espacios vinculados a viejas nociones sociales sobre las *habilidades, conocimientos y cualidades* que se atribuyen exclusivamente a las trabajadoras y que restringen sus posibilidades de acceso y mejora en el mercado del empleo. La investigación da cuenta de cómo se proyectan, en las trayectorias laborales de las mujeres, las relaciones de dominación a las que están sometidas en los demás ámbitos, profundizando su asimétrica posición en el espacio doméstico.

2 Gutiérrez, Alicia (2006). *Las prácticas sociales; una introducción a Pierre Bourdieu*. Córdoba, Ferreyra Editor. 124 páginas.

El trabajo remunerado en la agricultura familiar

En referencia al análisis de la cuestión agraria en el agro rioplatense, el debate en torno a la persistencia de los campesinos involucra además, la persistencia de sujetos sociales que, según las situaciones espacio-temporales, han sido denominados como pequeños productores, colonos, productores familiares, chacareros. El sujeto de las estrategias de reproducción en estos casos es la familia, que actúa como una suerte de sujeto colectivo y no como un simple agregado de individuos. Pero al interior de la unidad familiar, la coexistencia de fuerzas de fisión y de fusión (especialmente afectivas) explica que exista una tendencia a funcionar como un campo de lucha o campo de poder³. En este mismo sentido y en relación al trabajo en la explotación familiar, donde se superponen la unidad doméstica y la unidad productiva, la visión de la unidad familiar como campo de lucha intergeneracional y de género es introducida en el debate a través de la investigación de Melina Neiman. La autora desentraña las tensiones y conflictos que se presentan en el proceso de diferenciación de estas *chacras modernas*, realizando una aproximación al interior de unidades familiares que cuentan con presencia de trabajadores remunerados, en la zona pampeana del partido de Junín (Argentina).

Lo rural y lo urbano en el mundo del trabajo

Las transformaciones ocurridas en la producción agropecuaria y en los mercados de trabajo ponen en evidencia características *rurbanas* en los territorios, provenientes de la disolución de la identificación entre lo rural y lo agrario.

El trabajo presentado por Gabriel Bober en áreas rurales cercanas a la ciudad de Buenos Aires, muestra cómo las transformaciones socio-productivas impactan en la reorganización de los mercados de trabajo locales, provocando una expansión de la tercerización de actividades y un aumento creciente de la importancia del sector servicios. La investigación también constata que los habitantes residentes en las áreas rurales se emplean mayormente en el sector no agrícola y una mayor importancia del empleo dentro del sector agropecuario, en la población residente en localidades urbanas.

Retomando el debate sobre la movilidad de los trabajadores, abierto a partir de los trabajos de Gallas y Carámbula, la investigación realizada en la Patagonia central por Marcela Crovetto aporta conocimiento sobre lo que denomina *trayectorias rurbanas*, respondiendo interrogantes específicas relacionadas a los vínculos sociales y a los intercambios que construyen los actores sociales entre las áreas identificadas como urbanas y rurales. Cuestionando conceptos demográficos instalados en el imaginario colectivo, anclados en

3 Bourdieu, Pierre, (2007). *Campo de poder y reproducción social. Elementos para un análisis de la dinámica de las clases*. Córdoba, Ferreyra Editor. pp.48.

el sistema de las representaciones sociales y referidos como *reflejo tardío de una época y una sociedad pasadas*, la autora argumenta las limitaciones de la dicotomía rural/urbana y pone a prueba hipótesis específicas para leer *aque- llo que los instrumentos oficiales no registran*, evidenciando que la población en la provincia de Chubut se *mueve*, incluso diariamente, hacia donde tiene trabajo.

El Estado en los ámbitos de negociación

Por último, la investigación de Paola Mascheroni, destaca los logros materiales y sobre todo simbólicos de los asalariados rurales uruguayos, alcanzados en los ámbitos de negociación mantenidos e intermediados por el Estado (consejos de salarios). Señalando avances en la dirección de trasladar el conflicto rural-urbano al conflicto capital-trabajo, la autora subraya la asimetría existente en los ámbitos de negociación, relacionada a la debilidad y escasa experiencia del movimiento sindical rural frente a las poderosas organizaciones empresariales.

En síntesis, conceptualizar el territorio como espacio social, y éste como campo de poder, introduciendo las relaciones de dominación y situaciones de violencia simbólica, conduce a debatir también en términos territoriales y simbólicos sobre la cuestión agraria. El seminario-taller realizado en el año 2008 efectivamente introduce *nuevos temas y perspectivas*, dando lugar a nuevos abordajes y puntos de vista como los planteados desde la *territorialidad* y lo *rurbano*, y a su vez plasma *diferentes vistas desde un punto* en relación al trabajo en el agro. En un sentido *bourdieano*, varios trabajos plantean la centralidad del punto de vista de los agentes para comprender los fenómenos sociales del agro rioplatense, como se plantea para la *precariedad* en el trabajo, los *tiempos de ausencia* asociados a la movilidad espacial de los trabajadores temporales, y el *juego de la mirada* del peón ganadero.

Si bien algunos de los trabajos de investigación ofrecidos en este libro de manera sintética, han dado origen a publicaciones independientes, resulta de sumo interés para el lector poder contar con este conjunto de aportes actuales y sistematizados, contrastados en un mismo volumen. Los nuevos elementos que nos presenta, relacionados a la territorialización del capital agrario y al cada vez más complejo mundo del trabajo y del empleo rural, así como a la trama cada vez más fina entre lo rural y lo urbano, constituyen hoy referencias indispensables no sólo de la sociología rural rioplatense sino también de los responsables del diseño de las políticas públicas.

NORMAS EDITORIALES PARA LA PRESENTACIÓN DE ARTÍCULOS ORIGINALES PARA LA REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES

Reglas generales

La Revista de Ciencias Sociales, del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República es una publicación semestral y arbitrada. Recibe artículos **inéditos** de ciencias sociales, que no hayan sido enviados ni se encuentren en proceso de evaluación en otras publicaciones. Los trabajos originales deben ser presentados **en forma impresa y en formato digital** (en disco o por correo electrónico) al responsable de la edición. La copia impresa deberá ser entregada a Secretaría del Departamento de Sociología, lo mismo que el CD. Se deberá adjuntar CV del/la o los autores. En caso de envío en correo electrónico, se hará a la dirección: revista@fcs.edu.uy

Selección y Arbitraje

El Comité Editorial de la Revista decide, sin conocer el autor del artículo, si el tema del trabajo se encuentra dentro de la temática de la revista. Una vez aprobado, se envía en forma anónima a, al menos, dos árbitros externos (nacionales o extranjeros) de trayectoria reconocida en la temática que plantea el artículo, para su evaluación. Los árbitros no conocen la identidad del autor y el autor no conoce la identidad de los árbitros, de acuerdo al sistema conocido como “doble ciego”. En un plazo de tres semanas, los árbitros hacen sus observaciones mediante un formulario con diversos ítems (propósito del artículo, análisis y discusión teórica, metodología, lenguaje, conclusiones, bibliografía, etc.) y un juicio final de acuerdo a estas posibilidades:

Publicable.

Publicable con cambios mínimos.

*Publicable sujeto a modificaciones mayores.
No publicable.*

El/la editor/a de la Revista hace llegar al autor las evaluaciones y éste tendrá dos semanas para realizar las modificaciones al artículo, en caso de que corresponda. Si alguno de los evaluadores emite el fallo “Publicable, sujeto a modificaciones mayores” el autor/es al recibir la evaluación deberá considerar las sugerencias aportadas y especificar las modificaciones que realiza en el artículo, en carilla aparte. Posteriormente, los árbitros confirmarán que sus observaciones y sugerencias fueron contempladas.

Una vez iniciado el proceso de evaluación por árbitros externos, en el caso de que el/los autor/es decidan retirar el artículo presentado, el Comité Editorial no aceptará trabajos de su autoría para los tres números siguientes de la Revista.

El texto

Es requisito que las páginas del trabajo estén numeradas secuencialmente y configuradas en tamaño carta americano (8 ½ x 11 in), a interlineado sencillo, fuente Times New Roman, en cuerpo 12.

La presentación

La primera página el texto deberá incluir el **título del artículo** y el/los **nombre/s de el/los autor/es**, utilizándose una nota al pie para indicar la referencia del autor, indicando (titulación, cargo docente, área de investigación y dirección electrónica).

El artículo deberá contar con un resumen en castellano y en inglés de un máximo de 800 caracteres (con espacios) y hasta cinco palabras clave, en los dos idiomas.

Títulos

En **negrita**, tamaño 12, Times New Roman.

Título principal: como máximo, dos líneas de hasta 25 caracteres cada una.

Título secundario o “colgado”: una línea de hasta 40 caracteres.

Subtítulos: extensión: hasta 60 caracteres (con espacios). Se recomienda incluir un subtítulo cada 4.000 caracteres, aproximadamente. (Esto permitirá que aparezca por lo menos un subtítulo por página).

Uso de itálicas

El uso de *itálicas* se reservará para destacar aquellos conceptos o ideas-fuerza que el autor quiera resaltar. En ningún caso deberá usarse **negrita** o subrayado a este efecto. Las itálicas se aplicarán también a todo término en idioma extranjero que el autor utilice en el texto.

Uso de mayúsculas y minúsculas

Se escribirá mayúscula inicial en los siguientes casos:

- Después de punto seguido o punto y aparte, o al principio de un escrito.
- En los nombres propios, incluyendo aquellos que designan instituciones y que es necesario diferenciar de la misma palabra pero con significado diferente, como por ejemplo: Gobierno/gobierno, Iglesia/iglesia, Estado/estado.

Se escribirá con minúscula inicial:

- Los nombres que designan cargos políticos (ministro, presidente, jefe, secretario), grados militares (general, comandante) o títulos nobiliarios (marqués, duque, conde), académicos (catedrático, ingeniero, licenciado, doctor) y eclesiásticos (obispo, arzobispo, cardenal).

- Los nombres de los días de la semana y los meses del año.

Porcentajes:

Utilice cifras seguidas del símbolo de porcentaje (%) para indicar un valor porcentual, excepto cuando éste se encuentre al principio de una frase. En tal caso, hay que escribirlo en letras (por ejemplo treinta y cinco por ciento...)

Términos extranjeros:

Cuando se utilizan, tienen que estar en *itálicas*, seguidos de una traducción entre paréntesis la primera vez que aparecen en el texto.

Cuadros, gráficos e ilustraciones

Dado que el interior de las publicaciones se imprime en blanco y negro, todos los cuadros, gráficos y/o ilustraciones que se incluyan en el texto deberán estar elaborados utilizando tonos de grises contrastados, rayados y/o punteados. Las tablas y los gráficos deben entregarse en formato editable (Word o Excel) sin incrustar.

La numeración, el título y la fuente de la información deberán aparecer de la siguiente manera:

Cuadro 1

Algunos indicadores educativos

1a. Población de 6 a 14 años que asiste a la escuela (% de la población total)

Asisten a la escuela					
Año	1990	1995	1997	1997	1997
Edad (años)				Hombres	Mujeres
6-14	85,81	92,15	92,23	93,1	91,4

Fuente: Informe de Labores 1998 / 1999 de la SEP, México.

En el caso de que el texto incluya mapas, éstos deberán contener solamente los elementos imprescindibles, evitando aquellos que estén excesivamente recargados de dibujo y/o de texto. Todos deberán indicar la fuente.

Citas textuales

Las citas textuales deben figurar entre comillas, y no se utilizará **negrita** ni *itálica* para resaltarlas. Las citas bibliográficas se indicarán en el texto, o al final del párrafo correspondiente, de la siguiente forma: entre paréntesis, con apellido del autor, año de la edición, y página/s citada/s, si corresponde. En el caso de que se cite a más de tres autores, se incluirá el apellido del primero seguido por “et al.”

Ejemplo de cita textual incluyendo cita bibliográfica al finalizar el párrafo:

“... y requerirá de una cohesión de las fuerzas políticas muy fuerte, que implicará seguramente la constitución de un frente político con raíces muy amplias en la sociedad, y con un decidido apoyo popular” (Gambina et al., 2002: 119)

Siempre que en una cita se omita parte del texto se escribirán tres puntos entre corchetes, de la siguiente manera: [...]. Del mismo modo, cualquier aclaración que no pertenezca al texto citado se escribirá entre corchetes.

Notas al pie de página: no se usarán para referencias bibliográficas; se usan sólo para aclaraciones terminológicas. Por razones de diagramación, debe señalarse con números pequeños consecutivos en el texto.

Referencias bibliográficas

Prestar atención a la puntuación y a los espacios en las referencias.

Ejemplos de referencias en el texto

Para un solo autor

(Touraine 1980) o << ver Touraine (1980)>>

(Touraine 1980, 250) o <<ver Touraine (1980, 250)>>

(Touraine 1980, 1989; 2000, 25) o <<ver Touraine (1980, 1989; 2000, 25)>>

Para varios autores

(Touraine 1980; Delgado 1982; Garretón 1999, 13)

(Touraine 1980, 10; 1989, 232; Delgado 1982^a, 1982^b)

Ejemplos de referencias en la bibliografía

Referencia a un artículo

Gall, Olivia (2004) “Identidad, exclusión y racismo”, en *Revista Mexicana de Sociología* 2: 67-98.

Referencia a un libro

García Canclini, Néstor (2002) *Ciudadanos y consumidores en tiempos de globalización*. Paidós. Buenos Aires.

Referencia a un capítulo

López Maya, Margarita (2002) “Alcaldías de izquierda en Venezuela: gestiones locales de la Causa Radical (1989-1996) en Beatriz Stolowicz (coordinadora) *Gobiernos de izquierda en América Latina*. Plaza y Valdés. México. pp. 81-110.

Para los recursos tomados de la web

Citar los datos según se trate de un libro, artículo de libro, revista o artículo de diario o periódico. Incluir la fecha de publicación electrónica, la fecha de la última actualización disponible, y la fecha en que se accedió al sitio web y se tomó la cita, así como la dirección electrónica o URL entre < >.

Ilustraciones

El/los autor/es del artículo podrá/n proponer imágenes (dibujos, fotos, obras de arte, etcétera) que estimen interesantes para ilustrar su artículo.

Extensión del artículo

Extensión total máxima: 50.000 caracteres (con espacios)

Los plazos máximos de presentación se dan a conocer cuando se realizan los llamados para la presentación de propuestas de dossier y/o artículos temáticos.

Los autores publicados recibirán dos ejemplares de la revista.

Comité Editorial

Revista de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de la República

INDEX

File

Labor relations and democratic societies in Latin America and Europe

Presentation.....	7
Mariela Quiñones	
From collective bargaining to social dialogue	12
The transformation of industrial relations in European Union and France	
Anne Dufresne - Nicole Maggi Germain	
Social dialogue and union revitalization	33
Industrial relations in Argentina after post devaluation	
Cecilia Senén González - Carla Borroni	
The construction of uruguayan social dialogue culture.....	54
Mariela Quiñones - Marcos Supervielle	
The Labor Relations System during the second Frente Amplio government....	76
Jorge Notaro	
Collective bargaining in rural Uruguay: the first steps... ..	96
Paola Mascheroni Laport	
Progress and inertia in collective bargaining in Uruguay.....	116
A comparison of two historical experiences	
Francisco Pucci - Soledad Nión - Fiorella Ciapessoni	

Articles

Prostitution and Sex Work: literature review in Uruguay.....	138
Clara Musto - Nico Trajtenberg	

Book review

Labor and laborers in the River Plate rural areas.....	157
New themes, new perspectives	
By Susana Aparicio, Guillermo Neiman and Diego Piñeiro, coordinators	
Virginia Rossi's review	

ÍNDICE

Dossier

Relaciones laborales y sociedades democráticas en América Latina y Europa

Presentación.....	7
Mariela Quiñones	
De la negociación colectiva al diálogo social	12
La transformación de las relaciones profesionales en la Unión Europea y Francia Anne Dufresne - Nicole Maggi Germain	
Diálogo social y revitalización sindical	33
Una reflexión sobre las relaciones laborales en Argentina post devaluación Cecilia Senén González - Carla Borroni	
La construcción de la cultura de diálogo social en Uruguay.....	54
Mariela Quiñones - Marcos Supervielle	
El Sistema de Relaciones Laborales en Uruguay en el segundo gobierno del Frente Amplio	76
Jorge Notaro	
Negociación colectiva en el medio rural uruguayo: los primeros pasos.....	96
Paola Mascheroni Laport	
Avances e inercias en la negociación colectiva uruguaya	116
Una comparación de dos experiencias históricas Francisco Pucci - Soledad Nión - Fiorella Ciapessoni	

Artículos

Prostitución y trabajo sexual: el estado de arte de la investigación en Uruguay	138
Clara Musto - Nico Trajtenberg	

Reseña bibliográfica

Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense	157
Nuevos temas y perspectivas De Susana Aparicio, Guillermo Neiman y Diego Piñeiro, coordinadores Por Virginia Rossi	

