

Las políticas laborales y la arquitectura institucional de bienestar: un análisis a partir de los gobiernos del Frente Amplio en Uruguay¹

Senatore, Luis: Docente e investigador del Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. Correo electrónico: luis.senatore@cienciassociales.edu.uy

Carracedo, Fabián: Estudiante de la Maestría en Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. Correo electrónico: ofcarracedo@gmail.com

Resumen: La presencia del Frente Amplio en el gobierno nacional, marcó un quiebre respecto a la etapa desregulatoria y de flexibilización de las relaciones laborales. El proceso de fortalecimiento de las instituciones laborales se vio acompañado de una mejora significativa en varios indicadores sociolaborales. Asimismo, estas reformas se han efectuado en complementariedad con nuevas orientaciones en áreas de políticas sociales y en dimensiones de la matriz de protección social, las que analizamos a la luz de la literatura existente sobre instituciones laborales y régimen de bienestar.

Palabras claves: Gobiernos del Frente Amplio, políticas laborales, políticas sociales, protección y seguridad social.

¹ Trabajo presentado en el Quinto Congreso Uruguayo de Ciencia Política, “¿Qué ciencia política para qué democracia?”, Asociación Uruguaya de Ciencia Política, 7-10 de octubre de 2014.

Introducción

Desde la llegada del Frente Amplio al gobierno nacional, se han generado una serie de reformas político-institucionales que significaron ciertas transformaciones en áreas claves del sistema de bienestar social. En tal sentido, las reformas realizadas en materia laboral significaron un cambio de orientación política-ideológica respecto a la década del noventa de desregulación y flexibilización laboral. En efecto, desde el 2005 a la fecha, se observa un proceso continuo de fortalecimiento de las instituciones laborales que han dado lugar a una nueva configuración de las relaciones laborales, pero al mismo tiempo, que han operado en complementariedad con otras áreas de políticas y dimensiones de la matriz de protección social.

1. Debate reciente sobre sobre regímenes de bienestar e institucionalidad laboral

En este trabajo se parte del supuesto que de los gobiernos de izquierda se esperan acciones orientadas a que los recursos estén lo mejor (re) distribuidos dentro de una sociedad, fortaleciendo los mecanismos de protección social y un rol activo del Estado sobre el mercado a fin de reducir las desigualdades socioeconómicas. Asimismo, considerando que los mercados laborales influyen en varias dimensiones de las desigualdades, sea vía la (re) distribución de ingresos, las relaciones de poder entre capital-trabajo, los modos de inserción de los trabajadores al mercado de trabajo y en las oportunidades de acceso a los sistemas de seguridad social, las acciones de los gobiernos de izquierda adquieren una significación política importante en la arena laboral.

Al ya clásico estudio esquema interpretativo realizado por Esping-Andersen (1993), sobre los distintos regímenes de bienestar, se han sumado una serie avances sobre los vínculos entre régimen de bienestar, régimen de empleo y régimen de producción, que van más allá de simples conexiones causales. Así, los análisis sobre los regímenes de bienestar se han interrelacionado con las tipologías de regímenes de producción y de empleo, a los cuales se han incorporados los sistemas de innovación, como también los de educación y formación profesional. De este modo, han surgido una serie de agrupamientos de países de acuerdo a ciertos arreglos institucionales y a sus especificidades para explicar cómo distintos modos de regulación y coordinación capitalista impactan en los modelos de desarrollo nacionales, que van de la presentación casos dicotómicos (Hall y Soskice, 2003), de tres (Schmidt, 2005), cuatro (Amable *et al*, 2008; Boyer, 2005; Ebbinghaus, 2000) e incluso cinco (Amable, 2003). Estas visiones institucionalistas conviven con aquellas que incorporaran las interacciones sociopolíticas sobre la diversidad de los

sistemas sociales (Esping-Andersen y Korpi, 1991; Esping-Andersen, 1993; Korpi y Palme, 2003; Korpi, 2006).

A pesar de la diversidad de enfoques teóricos, sorprende el grado de solapamiento entre las distintas taxonomías de “familias” de países y entre grupos de países. En concreto, aún con diferentes esquemas interpretativos y su variedad de alcances explicativos, guardan en común la preocupación por el análisis de las relaciones laborales y su peso en las distintas configuraciones institucionales, sea respecto al sistema de producción, sea en relación con el sistema de protección social. Los mecanismos de reglamentación, así como el grado de intervención del Estado en el mercado de trabajo, varían entre los distintos modelos. En consonancia, la diferencia del régimen liberal o residual respecto al resto, es que en estos últimos, existen mecanismos institucionales no mercantiles de coordinación de los mercados de trabajo. En efecto, tanto el modelo socialdemócrata, el modelo continental y en menor medida el mediterráneo (incluso en el asiático), mantienen estructuras institucionales de coordinación entre los empresarios, los sindicatos y el Estado. En efecto, dentro de las instituciones del Estado de Bienestar, como lo son las instituciones laborales, los recursos que los actores controlan en las relaciones laborales y sobre los mercados de trabajo, son de importancia clave para su participación en y para los resultados del conflicto distributivo (Korpi, 2003; 2006).

En estos últimos tiempos ha quedado en evidencia que las instituciones laborales (salario mínimo, negociación colectiva, normativa laboral, densidad sindical, etc.) son determinantes en las diferencias entre países en sus niveles de desigualdad (Baccaro, 2008); observándose una fuerte correlación entre el efecto partidario de los sistemas electorales proporcionales, la presencia de un gobierno de izquierda, el grado de corporativismo, el nivel de densidad sindical y la centralización de la negociación salarial, como también el grado de cobertura de los convenio colectivos; tienden a estar asociados con un Estado de Bienestar más “extenso” o “generoso” (Bradley *et al* 2003; Gourevitch, 2003; Iversen y Soskice, 2006, 2009; Kenworthy y Pontusson 2005; Rueda y Pontusson, 2000). Por lo tanto, las instituciones laborales actúan complementariamente y ejercen su influencia en otras instituciones del Estado de Bienestar. La idea de complementariedades institucionales, considera la influencia de un conjunto de instituciones y se presenta cuando la existencia de una institución - o la forma particular que toma en dominio determinado - refuerza la presencia, el funcionamiento o eficacia de otra institución en

otro dominio (Amable, Ernst y Palombarini, 2002; Amable, 2005; Aoki, 1994). En suma, significa que cualquier acción de reforma aislada a ciertas instituciones afectará a otras y así, en el rendimiento sistémico del sistema.

El tratamiento del tema de las instituciones laborales en las últimas décadas en la región, ha sido abordado principalmente desde las alteraciones que generaron las reformas estructurales de los 80 y 90, sobre las estructuras productivas, el mercado de trabajo y los sistemas de protección y seguridad social. Recientemente, a nivel de estudios regionales (Cepal, 2010 2012), se pone mayor énfasis en las desigualdades generadas por los mercados de trabajo frente a las fortalezas o debilidades de las institucionales laborales y su coordinación interinstitucional con otras áreas de políticas públicas. Para el caso de América Latina se han ensayado varias tipologías sobre los regímenes de bienestar, pero estos han estado mayormente basados en los sistemas de prestaciones sociales, el grado de cobertura de la seguridad social, del sistema de salud, la extensión de la educación pública, el nivel de gasto público en éstas áreas y en los programas focalizados, etc., sin embargo, existen pocos casos que incorporen el conjunto de las instituciones laborales, dentro de dichas clasificaciones.

2. Antecedentes de la etapa de flexibilización y desregulación en Uruguay

Uruguay en los noventa - como otros países de la región - vio consolidar un modelo de desarrollo centrado en la apertura comercial y liberalización financiera, que condujo a la reconversión de la estructura productiva, en un sostenido proceso de desindustrialización y de crecimiento del sector terciario en la economía, impactando sobre la estructura de empleo. Las nuevas exigencias del mercado tuvieron su necesario correlato en la exención toda rigidez en el mercado de trabajo, vía el retiro del Estado de la regulación de las relaciones colectivas y la flexibilización de las relaciones individuales del trabajo. La aparición de nuevas formas de contratación (unipersonales, arrendamientos de servicios, tercerización, subcontratación, etc.) haciendo más inestable el empleo y el cese de los Consejos de Salarios (CCSS), tuvieron fuertes consecuencias para los trabajadores y el movimiento sindical. En el plano institucional, el Estado asume una actitud pasiva o la no acción como política laboral, debilitando el rol del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), eludiendo o absteniéndose del control y de la aplicación de las normas laborales. En concreto, las reformas sobre el mercado laboral orientadas a favorecer el

crecimiento económico, significaron una “re-mercantilización” del trabajo vista en la precarización de las relaciones de empleo y la introducción de la lógica mercantil en las relaciones laborales, alterando su vez, los vínculos que mantenían los trabajadores con otras áreas de políticas sociales.

En Uruguay donde la mayor fuente de ingresos de los hogares proviene de los ingresos laborales y donde en gran medida las prestaciones sociales (subsidio por desempleo, por maternidad, sistema de salud, etc.), se encuentran asociadas al empleo, el grado y el tipo de regulaciones sobre el mercado de trabajo, son determinantes inmediatos sobre la desigualdad. En efecto, la recesión iniciada en 1998, con su corolario en la crisis de 2002, dejaron atrás las supuestas bondades del modelo de crecimiento económico, al dejar serias consecuencias en lo económico y en lo social.

3. La izquierda en el gobierno

El primer gobierno del Frente Amplio (FA), debió responder a una serie de restricciones socioeconómicas legadas de la crisis del 2002, cuya resultante fue una caída del PBI en el orden del 11%, un aumento del desempleo que alcanzó su valor máximo de 19% (primer trimestre del 2002), la pobreza en 2004 se elevó al 40%, con más de 100 mil personas en situación de indigencia y la informalidad como no registro a la seguridad social rayó el 40%, mientras que la desigualdad del ingreso medida por el Índice de Gini, alcanzó 0,453. En tal sentido, el primer gobierno del FA, desplegó una serie de acciones políticas en diferentes áreas sectoriales de corte (re)distributivo tendientes a reducir la pobreza y la desigualdad.

Particularmente, las realizadas en el área laboral, adquieren connotaciones particulares bajo un gobierno de izquierda. El cambio de orientación política-ideológica de la política laboral, implicó: a) conferirle un rol activo al Estado en las relaciones laborales, a través de la b) reinstitucionalización de los CCSS y la creación de arreglos formales e informales de negociación tripartita, con la necesaria b) jerarquización del MTSS, reotorgándole iniciativa política y fortaleciendo su capacidad institucional de regulación dentro de la estructura estatal, conjuntamente c) con una alta producción en materia de leyes de protección de los trabajadores (en forma individual y colectiva) y de ampliación de sus derechos sociales.

Durante el primer gobierno del FA, determinados por la coyuntura política, social y económica, los lazos partidarios-sindicales actuaron de modo estratégico en el campo laboral y en el campo político, bajo una serie de “intercambios políticos” que incluían la moderación reivindicativa en el corto plazo otorgando un “apoyo medido” del PIT-CNT al gobierno, en contraparte a “propuestas globales” de políticas (re) distributivas que favorecían a una alta proporción de trabajadores, como lo fueron: la reforma tributaria, de la salud, el nuevo régimen de Asignaciones Familiares (Plan de Equidad), la inversión en educación, etc., (Carracedo y Senatore, 2013). Esto no sólo permitió alcanzar los apoyos necesarios en la formulación de políticas del FA, sino también resolver a través de los CCSS, los conflictos surgidos de la puja distributiva capital-trabajo.

La reinstitucionalización de los CCSS, con su carácter sectorial - al igual que en etapas anteriores - reestructuró de igual modo la organización y acción del movimiento sindical y de las cámaras empresariales. Tanto empresarios (aunque sin cifras exactas) y PIT-CNT vieron recomponer sus respectivas filas. En particular el PIT-CNT, su participación en ámbitos institucionalizados de intermediación de intereses, aunado a las leyes que protegen su organización y acción sindical, alentaron el aumento de la sindicalización a través de la creación de nuevos y el fortaleciendo viejos sindicatos, pasando sus filas de tener 110 mil afiliados en 2003 a 350 mil en el 2013 (Carracedo y Senatore, 2013). Por último, las reformas realizadas por los dos gobiernos del FA, en materia institucional en áreas sectoriales del Estado, han permitido la adscripción del sindicalismo en los cuatro pilares de la matriz de bienestar: en la educación (Administración Nacional de Educación Pública-ANEP), en la salud (Administración Nacional de Servicios de Salud del Estado-ASSE), en la seguridad social (Banco de Previsión Social-BPS) y en la regulación del mercado de trabajo (Consejos de Salarios-CCSS).

En sistemas políticos donde existen puntos de bloqueo y con la división de intereses organizados encontrándose representados en el seno de las instituciones (Gourevitch y Hawes, 2003), las prácticas neocorporativas habrían tenido su efecto en enlentecer la retracción del Estado de Bienestar (Allan y Scruggs, 2004). En suma, el entorno institucional y político le ha valido al movimiento sindical atributos de poder e incentivos funcionales, que han favorecido su organización, su representación y representatividad, al mismo tiempo, como lo sitúan como actor un actor con un fuerte poder de veto,

frente a cualquier intento de cambio de rumbo de las actuales y/o futuras líneas de reformas.

4. El significado de los CCSS y la aprobación de leyes de Negociación Colectiva

Dentro de las distintas configuraciones de bienestar, el grado de institucionalización de la negociación colectiva y la coordinación de la formación de los salarios - dentro de una estructura más amplia - son elementos constitutivos y se refuerzan complementariamente con otras instituciones del Estado de Bienestar (Rueda y Pontusson, 2000). Por ejemplo, en los países con negociación colectiva descentralizada (los anglosajones, por ejemplo), se favorece la determinación de estrategias cortoplacistas de los actores y su débil implicación en las relaciones de empleo, existiendo un fuerte flexibilización externa, baja protección del empleo y ninguna política activa de empleo, lo que tiene consecuencias en la adquisición de competencias de la parte de los trabajadores o de las empresas (Amable *et al*, 2008; Estevez-Abe,*et al.*, 2003). En otro extremo, en los países con negociación colectiva centralizada (ejemplo: los países escandinavos), con relaciones corporativas y sindicatos fuertes y moderada protección del empleo, favorece la adopción de estrategias a largo plazo para cada parte y cada una invierte en dicha relación, por ejemplo bajo la forma de la adquisición de competencias específicas de los trabajadores o de las empresas (Amable *et al*, 2008; Estevez-Abe,*et al.*, 2003). Por lo tanto, las instituciones laborales no solo guardan relación con las políticas de educación y formación profesional, sino a su vez con los sistemas de protección social, dado que los países con una desregulación importante de las relaciones laborales se asocian con una débil participación del Estado en la protección social (Amable, 2003). En cambio, donde la coordinación de las relaciones laborales se hace con la participación de los principales actores (sindicatos, empresarios y Estado), se caracterizan por una fuerte participación y compromiso en la definición de políticas públicas, para mantener altos niveles de protección social (Amable, 2003). En concreto, se constata que los países con sistemas corporativos resultan ser más generosos en términos de seguridad social y redistribución transformando los niveles de desigualdad en el ingreso de mercado mediante su impacto en la distribución de salarios (Beramendi y Cusack, 2009).

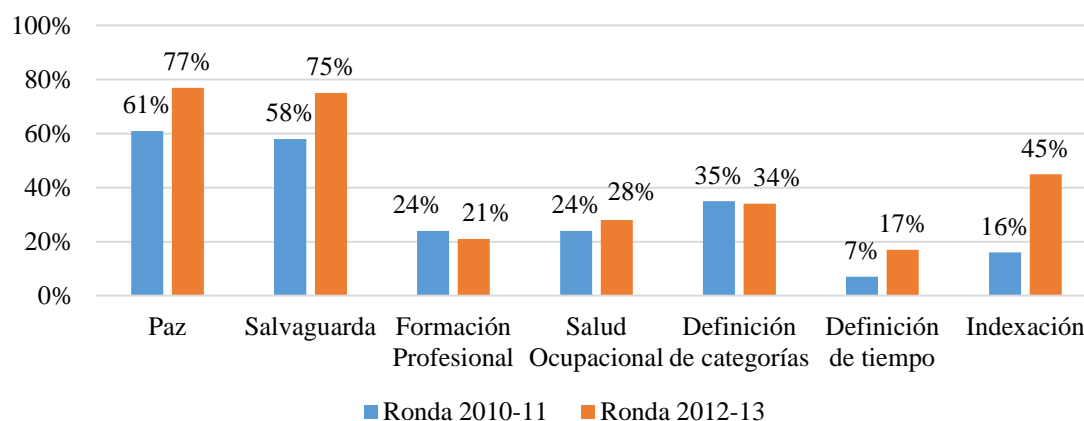
En sintonía, aquellos países con sistemas de negociación colectiva con mayor grado de centralización/coordinación y altas tasas de sindicalización se asocian con una menor

desigualdad económica (Wallerstein, 1999, Rueda y Pontusson, 2000; Bradley *et al*, 2003; Pontusson, Rueda y Way, 2002); registrando mayores tasas de empleo y bajas de desempleo, con inequidades salariales netamente menores que los sistemas menos coordinados y descentralizados (Aidt y Tzannatos, 2002; Baccaro, 2008; Bradley y Stephens, 2007; OCDE, 1997); generando salarios relativamente más altos para los trabajadores menos cualificados (Aidt y Tzannatos, 2002) y viéndose reforzados con la extensión de la cobertura de los convenios colectivos (Traxler y Brand, 2009), y conduciendo a una integración más equitativa y socialmente sostenible (Hayter, 2003).

La reconvocatoria de los CCSS por parte del primer gobierno del FA, si bien puede no ser considerada una innovación, ya que se solo puso fin a su derogación “fáctica” (Ermida, 2008), actúa complementariamente a las políticas sociales compensatorias de redistribución del ingreso, siendo decisiva en términos sociales, actuando en la mejora de la participación del salario en la distribución funcional del ingreso. Como institución de la matriz de políticas de bienestar batllista, en su primera etapa los CCSS permitieron mejorar las condiciones de vida de los asalariados (Barbagelata, 2008), un crecimiento histórico de los salarios reales (1947-1950), con una distribución más equitativa del ingreso, reduciendo la dispersión salarial entre ramas industriales, las brechas salariales de género y entre obreros calificados y no calificados (Bértola, 2004, 2005). Durante su segunda convocatoria, los CCSS indujeron nuevamente al reagrupamiento sindical, alcanzando niveles de sindicalización del 53,5% en el sector público y el 46,5% en el privado (cotizantes), quedando el 95% de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos y alcanzado al final del período un incremento del salario real del 26,7% (Olesker, 2004).

Al igual que entonces, en la actualidad los resultados de los CCSS arrojan resultados positivos. Efectivamente, según datos de la OIT al 2010, la tasa de sindicalización se encontraba cercana al 29% de los asalariados, por encima de países como Alemania, Austria, España, Gran Bretaña o Italia, con un tasa de cobertura de la negociación colectiva 89% de los asalariados, situándolo por arriba de Bélgica y Dinamarca, y muy próximo a los valores de Finlandia y Suecia. Por lo tanto, no sólo existe un fortalecimiento del actor sindical, sino también una mayor proporción de trabajadores cubiertos por los contenidos de las negociaciones (salariales y no salariales), surgidos de acuerdos con los empresarios y/o con el gobierno; permitiendo incluso extender derechos de por sí, ya

desarrollados por las instancias legislativas (régimen de licencia maternal/paternal, por ejemplo), y de interactuar en complementariedad con otras instituciones de integración social (salud, seguridad social, etc.). Asimismo, los CCSS han actuado para canalizar, administrar y dirimir el conflicto distributivo surgido de la puja distributiva capital-trabajo, a la vista que al cabo de casi diez años y de cinco rondas de CCSS, la proporción de convenios logrados por consenso y mayorías supera el 90%. A su vez, como figura en el gráfico, en la última ronda de CCSS, existió un aumento de los convenios que incorporan cláusulas relativas a garantizar la paz laboral a través de mecanismos de prevención de conflictos, como de aquellos convenios que incorporan cláusulas de salvaguarda estableciendo las condiciones de renegociación de lo pactado ante situaciones adversas de la economía.



Fuente: MTSS (2014)

En contraste al período comprendido entre 1991 y 1998, de crecimiento económico y una elevada tasa de desempleo, coexistiendo con problemas de calidad de empleo (Amarante y Arim, 2005), durante el período 2003-2011 la calidad del empleo mejoró notoriamente al mismo tiempo que la tasa de desempleo se redujo de manera significativa (Miranda *et al.*, 2014). Asimismo, con el reforzamiento institucional del MTSS, conjuntamente con las acciones desde el Banco de Previsión Social (BPS), más la instauración a partir del 2007 del Fondo Nacional de Salud, han incentivado y contribuido al descenso del no registro a la seguridad social del casi 41% en 2001 al 25,6% en 2013. Todo ello no ha impactado en el dinamismo de la economía y tampoco sobre los indicadores del mercado de trabajo. En efecto, si se compara el período de 1991 a 1998, el crecimiento económico tuvo una tasa acumulada del 4,3% con una tasa de desempleo mínima del 8,3% (1993), mientras que desde el 2003 al 2013, el crecimiento del PBI rondó el 5,5% con un registro

histórico del desempleo en 2011 de 6,3%. Por otra parte, desde el inicio de los CCSS en 2005 al 2013, el salario real registra un aumento acumulado cercano al 40%, mientras que el salario mínimo nacional se ha triplicado durante igual período.

A modo de cierre

Este trabajo de corte propositivo, intentó colocar el tema de las políticas laborales y las relaciones de trabajo dentro del entramado de instituciones de bienestar. A la vista de los resultados, toda vez que han funcionado los CCSS significaron una mejora en la calidad de las condiciones laborales e ingresos de los trabajadores, conjuntamente a una mayor extensión de sus derechos sociolaborales. Actualmente, desde la aprobación de las leyes de Negociación Colectiva del sector público y privados, se intenta lograr configurar un nuevo sistema de relaciones laborales. Sin embargo, a pesar de su relativa institucionalización, la misma aún carece de un grado de madurez que permita la inclusión de otros temas relevantes, orientados a concertar políticas a largo plazo sobre el desarrollo del país .

Bibliografía

- Aidt, Toke y Tzannatos, Zafiris (2002). *Union and Collective Bargaining*. The World Bank: Washington D.C.
- Allan, James P. y Scruggs, Lyle (2004). "Political Partisanship and Welfare State Reform in Advanced Industrial Societies", *American Journal of Political Science Association*, 48 (3), 496-512-
- Amable, Bruno, Barré, Rémi y Boyer, Robert (2008). *Los sistemas de innovación en la era de la globalización*. Miño y Dávila-CEIL-PIETTE-Trabajo y Sociedad: Buenos Aires.
- Amable, Bruno, Ernst, Ekkehard y Palombarini, Stefano (2002). "Comment les marchés financiers peuvent-ils affecter les relations industrielles? Une approche par la complémentarité institutionnelle. *L'Année de la régulation*. N° 6.
- Amable, Bruno (2005). *Les cinq capitalismes: Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*. Seuil: Paris.
- Amarante, Verónica y Arim, Rodrigo (2005). "El mercado laboral: cambios estructurales y el impacto de la crisis. 1986-2002", en *Uruguay: empleo y protección social. De la crisis al crecimiento*. Oficina Internacional del Trabajo: Santiago de Chile
- Aoki, Masahiko (1994). "The contingent governance of teams: analysis of institutional complementary", *International Economic Review*, 35 (3) ,657-676.
- Baccaro, Lucio (2008). "Labour, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive? Discussion paper 192. DP/192/2008. International Institute for Labour Studies: Geneva.
- Bértola, Luis (2004). "Salarios Reales y Distribución del Ingreso 1930-1968. Contextualizando los Consejos de Salarios", en *Los Consejos de Salarios - una mirada actual*. FCU. Montevideo.
- Bértola, Luis (2005). "A 50 años de la Curva de Kuznets, una reivindicación sustantiva: distribución del ingreso y crecimiento económico en Uruguay y otros países de nuevo asentamiento desde 1870". *PHES*, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR. Madrid.
- Boyer, Robert (2004). "How and why capitalisms differ", MPIfG Discussion Paper 02/5, Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne, Disponible en: www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp05-4.pdf
- Bradley, David, Huber, Evelyne, Moller, Stephanie, Nielsen, François y Stephens, John. D. (2003) "Distribution and Redistribution in Postindustrial Democracies", *World Politics*, 55, 193-228.
- Bradley, David y Stephens, John D. (2007). "Employment Performance in OCDE Countries. A test of Neoliberal and Institutional Hypotheses". *Comparative Political Studies*. (49) 12: 1486-1510.
- Carracedo, Fabián y Senatore, Luis (2013) "La evolución de la institucionalidad laboral: aportes, dificultades y desafíos" en *Política en tiempos de Mujica III: a un año de*

las elecciones nacionales. Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales y Estuario Editores: Montevideo.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2010). “La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir”. Trigésimo tercer período de sesiones, Brasilia, 30 de mayo a 1 de junio 2010. CEPAL: Santiago de Chile.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2012). *Eslabones de la desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y protección social*. CEPAL: Santiago de Chile.
- Ebbinghaus, Bernhard. (2000). “When labour and capital collude: the political economy of early retirement in Europe, Japan and the USA”, The Program for the Study of Germany and Europe Working Papers Series, (00.4),
- Ermida Uriarte, Oscar (2008): “El protagonismo de los Consejos de Salarios en el sistema laboral uruguayo”. *Revista Derecho Laboral*. Tomo LI – N° 229 (Enero – marzo 2008). FCU. Montevideo.
- Esping-Andersen, Gosta y Korpi, Walter (1991): “La política social de clase en el capitalismo de posguerra: Escandinavia, Austria y Alemania”, en *Orden y Conflicto en el capitalismo contemporáneo. Estudios sobre economía política en los países de Europa Occidental*. Goldthorpe, John H. (Comp.). Colección Economía y Sociología del Trabajo. N° 48. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Madrid.
- Esping-Andersen, Gosta (1993). *Los tres mundos del Estado del Bienestar*. Ed. Alfons el Magnanim: España.
- Estevez-Abe, Margatrita, Iversen, Torben, y Soskice, David (2003). “Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State”, en *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* Hall, Peter y Soskice, David. (eds), Oxford: Oxford University Press.
- Gourevitch, Peter y Hawes, Michael (2003). “The Politics of Choice Among National Production Systems”, *L’année de la régulation*, 6, 241-270.
- Hall, Peter y Soskice, David. (eds) (2003). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.
- Iversen, Torben y Soskice, David (2006). “Electoral Institutions and the Politics of Coalitions: Why Some Democracies Redistribute More than Others”. *American Political Science Review*, 100:2, 165-181
- Iversen, Torben y Soskice, David (2009). “Distribution and Redistribution. The Shadow of the nineteenth Century”. *World Politics* 61:3, 438–86.
- Kenworthy, Lane y Pontusson, Jonas (2005). “Rising inequality and the politics of redistribution in affluent countries”. *Perspectives on Politics*, 3, 449-71.
- Korpi, Walter y Palme, Joakim (2003). “New Politics and Class Politics in the Context of Austerity and Globalization: Welfare State Regress in 18 Countries, 1975-1995”. *American Political Science Review*, 97: 3, 1-22.

- Korpi, Walter (2006). "Power resources and employer-centered approaches in explanations of welfare states and varieties of capitalism protagonists, consenters, and antagonists". *World Politics* 58:2, 167-206.
- Miranda, Ronald, Porras, Sylvina y Rodríguez, Sandra (2014) "Efectos del auge reciente sobre la calidad de empleo", en *Estudios sobre inversión, crecimiento y calidad del empleo*. Uruguay + 25. Documento de Trabajo N° 1
- OCDE (1997). *Perspectives de l'emploi de l' OCDE 1997*. Disponible en: http://www.oecd.org/document/55/0,3343,fr_2649_33927_31719479_1_1_1_1,00.html
- Olesker, Daniel (2004). "Consecuencias económicas de la actuación de los Consejos de Salarios y situación creada por su no convocatoria", en *Los Consejos de Salarios – una mirada actual*. FCU. Montevideo.
- Pontusson, Jonas, Rueda, David y Way, Christopher (2003). "Comparative Political Economy of Wage Distribution: The Role of Partisanship and Labour Market Institutions", *British Journal of Political Science*, 32, 281-308.
- Rueda, David y Pontusson, Jonas (2000). "Wage Inequalities and Varieties of Capitalism". *World Politics*, 52 (3): 350-83.
- Schmidt, Vivien A. (2005). "L'etat, l'économie et la protection sociale aux États-Unis et en Europe". *Critique internationale*, 2005/2no 27, p. 83-107.
- Traxler, Franz y Brandl, Bernd (2009). "The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage: A Cross-National Analysis". *International Labour Office; Global Union Research Network (GURN)*. ILO. Geneva.
- Wallerstein, Michael (1999). "Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies". *American Journal of Political Science* 43 (3): 649-80.