



**Asociación Uruguaya de Ciencia Política**

**Ponencia: La Nueva Política Laboral del primer gobierno de izquierda (2005-2009).**

**Trabajo presentado en el 5º Congreso Uruguayo de Ciencia Política:**

**“¿Qué ciencia política para qué democracia?”**

**7 al 10 octubre de 2014, Montevideo, Uruguay.**

**Manuel Pérez Bravo**

**Doctorando en ciencia política por la FCS- UDELAR**

**manuperezbravo@gmail.com**

## Contenido

Resumen	3
1. Introducción, justificación y objetivo	4
1.1. Justificación	6
1.2. Objetivo	8
2. Marco Teórico	9
3. Argumento de las hipótesis de trabajo	13
3.1. Recursos de poder: relación de lealtad entre el FA y el PIT-CNT	13
3.2. Rol de las instituciones y marco normativo	14
3.3. Legado histórico-político	15
3.4. Hipótesis de trabajo	17
4. Principales leyes y avances de la PPL	18
4.1. La negociación colectiva en el sector público	18
4.2. Libertad sindical	20
4.3. Sistema de negociación colectiva para las empresas privadas	22
4.4. A modo de cierre: cambios y continuidades a partir de la PPL	23
4.5. Algunos indicadores	24
Bibliografía	25

## RESUMEN

Durante el primer Gobierno del Frente Amplio en el Uruguay (2005-2009) se procesa un cambio significativo en la política laboral que tiene relación con los legados histórico-políticos, el rol institucional y los recursos de poder del partido gobernante, que dan lugar a un nuevo marco jurídico y que es clave para explicar el cambio en la matriz de protección laboral y su nuevo marco regulatorio.

En dicho marco se destacan: la ley de protección sindical y las leyes de negociación colectiva para el sector público y privado. Las mismas tuvieron un efecto importante en la disminución de los desequilibrios de poder entre los principales actores, otorgaron protección a los derechos sindicales que significó una relación más equilibrada con los empresarios y un cambio fundamental en los recursos de poder y en la política de relaciones laborales.

Los elementos característicos del esquema político institucional uruguayo, unidos a la especial coyuntura política-económica (pos crisis de 2002) que lleva al Gobierno por primera vez a un partido de izquierda, explican la rápida implementación de este cambio en la política laboral. En otras palabras, el trabajo remite al análisis y explicación de los factores que dan lugar a la nueva política laboral en el primer Gobierno del FA, enmarcada en el entramado político, institucional y jurídico que permitió su implementación.

Palabras clave: políticas públicas laborales, partido gobernante, instituciones, legados políticos, recursos de poder.

## ***1. Introducción, justificación y objetivo***

La ponencia que se presenta, se inscribe dentro del debate que se está desarrollando en la ciencia política sobre los recientes procesos de transformación que están ocurriendo en América Latina en el campo de las políticas públicas en general y de las políticas laborales en particular, en el marco de los procesos que vinculan las acciones políticas con los resultados observados.

En este sentido, se hace necesaria la revisión en profundidad de dichos procesos -y la explicación de sus regularidades- para entender las complejas relaciones entre las organizaciones empresariales, los sindicatos, el gobierno y los resultados de las mismas, en materia laboral.

Toda política pública enfrenta tensiones, desde el cómo se definen los problemas sociales, pasando por las decisiones a tomar por los agentes ejecutores, hasta llegar a los resultados previstos o imprevistos. En este aspecto, es necesario conocer quiénes son los principales actores involucrados y cuál es el contexto normativo-institucional en el que se desempeñan para poder explicar el fundamento de dicha política.

Una apropiada política social requiere de un entorno político, de un régimen político y de un Estado que propicie intervenciones públicas a favor de la equidad y el fortalecimiento ciudadano. La dimensión política de la política social se manifiesta a través del accionar de los actores relevantes, en el marco de escenarios concretos e interrelacionados.<sup>1</sup>

La falta de legitimidad de la autoridad estatal en algunos países de América Latina, la creciente complejidad de la estructura socio-económica, los nuevos escenarios internacionales y el bajo desempeño de los regímenes democráticos generan la necesidad de reformar el Estado y sus relaciones con la sociedad.

En el Uruguay se percibe una situación que contrasta con otros países, por haber procesado un conjunto de reformas de corte social-universal, con ampliación de derechos y compromiso político, tanto en el sistema de servicios de salud, pasando por la reforma fiscal, hasta llegar a la regulación de la política laboral.

---

<sup>1</sup>Repetto, Fabián : “La dimensión política de la política social” ppt FCS – UDELAR (2013).

La capacidad en gestión pública implica un conjunto de mecanismos políticos y herramientas técnicas, a través de las cuales se va desde el diseño y la decisión ejecutiva, hasta la implementación concreta de lo planificado.

Cuando se empieza a pensar en una política pública lo primero que aparece –normalmente y sin descartar las visiones anticipatorias- es un problema social que toma carácter público; posteriormente, un análisis y diseño técnico que se materializa en un conjunto de decisiones para enfrentarlo y gestionarlo. Luego de estas acciones, generalmente hay una movilización que acompaña la decisión, en todo el proceso la intervención del Estado legitima dicha política.

Siguiendo dicho planteo, se tomará la política pública del primer gobierno del FA (2005-2009) en el campo de las relaciones laborales, como ejemplo de un cambio fundamental de un aspecto del Estado en cuanto a la modificación de las relaciones entre trabajadores, empresarios y gobierno. Este cambio en la política laboral marca un antes y un después en las relaciones laborales; la creación de un nuevo marco normativo es un mojón distintivo en el camino del derecho laboral uruguayo y por eso resulta de interés identificar los factores políticos que explican la implementación y regulación de las políticas públicas laborales.

Las tres leyes más significativas del período analizado son: la ley n° 17.940 de promoción y protección sindical de fecha 22/12/2005; la ley n° 18.508 de negociación colectiva para el sector público del 26/06/2009 y la ley n° 18.566 de negociación colectiva para el sector privado aprobada el 11/09/2009 y publicada el 30/09/2009, lo cual significa el fin del monopolio del Poder Ejecutivo para convocar a los Consejos de Salarios y se establece para el sector público la obligatoriedad de negociar.

Las normas otorgan las condiciones para crear un sistema de relaciones laborales basado en la legitimidad de la negociación de los distintos actores y sus respectivos intereses, esto permite alcanzar acuerdos estables que dan lugar a políticas de Estado que trascienden los cambios en el Gobierno, superando de esta manera el problema de la dependencia del sistema laboral de los gobiernos de turno.

## *1.1 Justificación*

Corresponde aquí citar una definición a modo de aproximación al concepto de política pública a los efectos de acercarnos también a conceptualizar la política laboral: “las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios”.<sup>2</sup>

Por política laboral se entiende la acción del Estado articulando instrumentos en función de objetivos, respondiendo a determinadas condiciones para lograr resultados en los procesos sociales. La política pública laboral es, en primera instancia, política y por tanto se basa en ideologías y relaciones de poder en condiciones cambiantes.

Los resultados de la política laboral generan costos y beneficios para los actores sociales que comprenden, entre otros, a: los salarios, las condiciones laborales, y el desarrollo de un conjunto de servicios sociales. También generan ganancias y pérdidas desde el punto de vista político puesto que los cambios en las políticas laborales modifican las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores.

En otras palabras, puede interpretarse a la política laboral como el corazón de las políticas de bienestar, puesto que tiene efectos redistributivos de la riqueza que van desde los salarios, pasando por las condiciones de trabajo, hasta llegar a los aspectos relativos a la seguridad social.

Conviene aquí diferenciar las políticas laborales de las políticas de empleo y de las políticas del mercado de trabajo; éstas últimas utilizan un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado, con objeto de combatir el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación.

Las políticas de mercado de trabajo tienen dos dimensiones: las “políticas pasivas” que otorgan prestaciones a la población desempleada, con objeto de aliviar la pérdida de su ingreso; y las “políticas activas” que tratan de ayudar a los desempleados a encontrar empleo, a evitar que

---

<sup>2</sup> Tamayo Sáez en Repetto, F.: “La dimensión política de la política social” ppt FCS – UDELAR (2013).

quienes tienen empleo puedan caer en desocupación, así como a alentar el crecimiento del mismo. Facilitan el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudan a solventar los costos de búsqueda, contribuyen con el mejoramiento de las habilidades de los desempleados y de los ocupados en pequeña o micro empresa, y apoyan la creación de fuentes de trabajo y el mantenimiento en general del empleo.<sup>3</sup>

Las políticas de empleo tienen relación con el contexto económico y social del país y están influenciadas por la política económica, la estrategia de desarrollo y la ideología del partido gobernante. Abarcan una gran gama de medidas, instrumentos y decisiones en los ámbitos económico, social e institucional que afectan el nivel y la calidad del empleo.

Estas políticas pretenden además, solucionar los problemas de empleo, por tanto, su formulación no es responsabilidad exclusiva de uno o dos ministerios, supone una coordinación entre distintas instancias institucionales y entre actores con voluntad para consensuar acuerdos sociales.

Las políticas laborales, están relacionadas con el ministerio de trabajo y con los organismos de la seguridad social estatales, y abarcan un conjunto de políticas que van desde de la relación principal entre empleado y el empleador, hasta el marco normativo, pasando por las condiciones laborales. Comprenden disposiciones relativas a la garantía de derechos como los salarios mínimos, prestaciones obligatorias, seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad en el empleo, no discriminación, restricciones al trabajo de menores, derecho de huelga, y todos los aspectos normativos e institucionales que rigen en materia laboral.<sup>4</sup>

En adelante, cuando hablemos de **política pública laboral (PPL)** haremos referencia a lo señalado para las políticas laborales que puede sintetizarse en: la presencia del Estado, a través del rol del Gobierno, junto con la ideología y el legado político del partido gobernante y las características de los actores principales, sindicatos y gremios empresariales.

---

<sup>3</sup> Samaniego, Norma : “Las políticas de mercado de trabajo y su evolución en América Latina”. CEPAL, Chile(2002).

<sup>4</sup> Samaniego, N. Op. Cit. (2002).

Para finalizar este punto, se puede afirmar que la justificación de la ponencia está relacionada con la literatura que aparece en el campo de las políticas públicas laborales, en este sentido, puede afirmarse que los trabajos analizados describen y caracterizan muy bien la política laboral del período, pero no presentan un tipo de explicación sobre los factores que la determinan. Notaro, Quiñones, Senatore, Supervielle (2011); Rodríguez, J. M.; Cozzano, B. y Mazzuchi, G. (2010); Carracedo, O. Fabián (2010); Mazzuchi (2009).

## ***1.2 Objetivo***

Nuestro objetivo remite al análisis y explicación de los factores que dieron lugar a la nueva política laboral en el primer gobierno de izquierda en el Uruguay, en el entramado político, institucional y jurídico que permitió su implementación.

### **Objetivo General de la ponencia:**

- **Presentar un argumento sobre los factores principales que originan la política pública laboral (PPL) en el primer gobierno del Frente Amplio.**



## 2. Marco Teórico

En las ciencias sociales en general, y en la ciencia política en particular, existen diversos enfoques teóricos para explicar el desarrollo de los estados de bienestar y el diseño de las políticas públicas. Algunas escuelas de pensamiento enfatizan en argumentos como: el crecimiento económico, el desarrollo industrial, la apertura a los mercados, entre otros, sin ser los resultados de estos estudios demasiado concluyentes o determinantes.

Existe, además, una muy amplia literatura sobre el desarrollo de los Estados de Bienestar que hace hincapié en el rol de los actores y sus recursos políticos, las instituciones y los legados históricos, y la distribución de beneficios sociales.<sup>5</sup>

En la misma se pueden encontrar tres grandes tipos de explicación sobre la expansión de este tipo de estado y el desarrollo de las políticas públicas: el primer tipo de explicación, es denominado como la teoría de los recursos de poder, el segundo se basa en el análisis institucional y el tercero es conocido en la jerga académica como *path dependence* y –como se verá- refiere al legado histórico institucional de las organizaciones.

La primera explicación se sustenta en la fortaleza de las clases trabajadoras, representadas por los partidos de corte socialista y por su alianza con el sindicalismo. Según esta teoría, la fuerza de los sindicatos y de los gobiernos socialistas -y de su ideología- explica la redistribución de ingresos.<sup>6</sup>

De acuerdo con estos enfoques, el conflicto fundamental es entre capital y trabajo, y destacan que la fuerza de los partidos de izquierda y la centralización del sindicalismo y el debilitamiento de los partidos conservadores, contribuyen a la expansión de los programas sociales.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Mesa-Lago, C.: "Social Security in Latin America Pressure groups, stratification and inequality" University of Pittsburgh (1978) y "El desarrollo de la seguridad social en A. Latina" Santiago, CEPAL Nº 43 (1985).

<sup>6</sup> Stephens, J.D.: "The transition from Capitalism to Socialism, London (1979). en Busquets, José Miguel "Análisis comparado de las reformas de la seguridad social en el cono sur y bolivia" (1981-1995) ICP – Lapzus (2005).

<sup>7</sup> Korpi, W. : "Social policy and distributional conflict in the capitalism democracies. (1980) en Busquets, José Miguel, Op. Cit (2005).

Siguiendo este argumento, el grado de organización de los trabajadores, su poder de movilización y su articulación con los partidos de izquierda, es la clave para entender la variable explicativa de las políticas redistributivas, siendo en este sentido, la política laboral una de las más importantes como política pública redistributiva.

En el caso uruguayo, esta teoría supone considerar el rol de los principales actores que producirán las políticas laborales. Sin desconocer el rol de los empresarios, se analizará como la vinculación entre el partido de gobierno FA y la central sindical PIT-CNT, facilitó el surgimiento de la PPL.

En cuanto a la segunda explicación, la misma se fundamenta en el rol de las instituciones políticas como principales protagonistas de los cambios políticos-estatales; se sostiene, además, que la burocracia posee una gran capacidad para elaborar y procesar políticas públicas. Este tipo de explicación proviene de la corriente conocida como nuevo institucionalismo que surgió en la ciencia política reflejando una renovada apreciación de como los arreglos institucionales relativamente estables, estructuran el comportamiento político.<sup>8</sup>

Para analizar más a fondo el concepto de instituciones puede considerarse el trabajo de Acuña y Repetto (2009) quienes las que se definen como “el conjunto de reglas que estructuran los incentivos para los intercambios y el accionar de los actores.

Las instituciones, o reglas pueden ser formales (definidas como derecho positivo o regulaciones) o informales (el entendimiento compartido sobre cómo algo funciona cuando no está cubierto por reglas formales o cuando las contradice). Las reglas formales no creíbles usualmente están acompañadas por efectivas reglas informales. Cuando no lo están, reina el caos o la anomia.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Theda Skocpool, en Busquets, J. M. Op. Cit. (2005).

<sup>9</sup> Acuña, C. y Repetto, F. (2009) Un aporte metodológico para comprender y mejorar la lógica político-institucional del combate a la pobreza en América Latina.

Las políticas públicas sociales están influenciadas – además- por la ideología de los líderes políticos y los representantes principales de los actores grupales, como también por la ideología de los ciudadanos votantes. La ideología combinada con las costumbres, los valores y las principales creencias, explican el modelo de pensamiento de los actores principales quienes suponen que su comportamiento es adecuado a sus intereses.

Al respecto, se verá seguidamente la revaloración del papel del Ministerio de Trabajo –y su grado de centralización- como un operador estratégico de las reglas de juego y determinante del diseño de la política laboral.

El tercer tipo de explicación que se presenta ha sido utilizado por algunos autores como sinónimo de *policy feedback* o legado político y es el desarrollado por Douglass North, denominado *path dependence*. Dicho autor pretende recrear la mirada neo-clásica económica con la relevancia institucional desde la tradición histórica.<sup>10</sup>

En este enfoque se destaca el hecho que las políticas públicas existentes influyen sobre la distribución de los recursos económicos y políticos, modificando costos y beneficios asociados con estrategias políticas y consecuentemente alterando el desarrollo político resultante.

En síntesis, la idea central de este tipo de teoría es que las propias políticas deben ser vistas como consecuencias políticamente determinantes.<sup>11</sup>

Como ejemplo en nuestro país, los legados histórico-políticos pueden fundamentarse partiendo de la creación de los Consejos de Salarios en el año 1943, los cuales se discontinuarán treinta años después, en 1973; se retomarán con la recuperación de la democracia en 1985 y se dejarán de convocar desde 1990 hasta 2004.

---

<sup>10</sup> Douglass, North. en Busquets, J. M. Op. Cit. (2005).

<sup>11</sup> Busquets, J. M. Op. Cit. (2005).

Los mismos se definen como “comisiones tripartitas integradas por el gobierno, sindicatos y empleadores, constituidas por ramas de actividad que tienen la facultad de fijar salarios mínimos”.<sup>12</sup>

Los Consejos de Salarios que se convierten en una institución clásica del Estado uruguayo, reaparecen en 2005 y a partir de ese año se realizará una propuesta política diferente a las de los períodos anteriores, teniendo en cuenta que el mundo del trabajo cambió junto con la tecnología y las condiciones laborales.<sup>13</sup>

El decreto 105 del 7 de marzo de 2005 efectuó la primera convocatoria invocando además de la Ley vigente de 1943, el decreto-ley del período autoritario que atribuyó la fijación de los salarios al gobierno, y las disposiciones correspondiente a la transición democrática, de modo que los Consejos se podrán en marcha por medio de decretos del P.E.

La legislación en esta materia será posterior a la puesta en práctica de los mismos y será aprobada durante el 2009, finalizando el período mencionado, lo cual permite demostrar el peso del legado histórico en la PPL.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Ermida, (2006) : 4 en “Entre la precarización y el mando: los Consejos de Salarios en el Uruguay” Ibarra, Luis ICP FCS – UDELAR (2010).

<sup>13</sup> Lanzaro, J. (1986) en Ibarra, L. (2010) Op. Cit.

<sup>14</sup> Ibarra, L. (2010) Op. Cit.

### **3. Argumento de las hipótesis de trabajo**

Las tres explicaciones principales presentadas hasta aquí son la base que nos permiten plantear las hipótesis de trabajo que se presentarán oportunamente y que guardan relación con los factores que dan lugar al surgimiento de la PPL, estos son: los recursos de poder del partido gobernante, el rol de las instituciones políticas y el peso de los legados políticos.

#### **3.1 Recursos de poder: relación entre el FA y el PIT-CNT**

La historia de los partidos de izquierda en el Uruguay junto con la del movimiento sindical puede rastrearse a partir de los primeros años del siglo pasado. Los lazos de hermandad van en aumento hasta manifestarse con claridad en los años cuarenta, enmarcados en la democracia liberal oriental que marcó las vivencias políticas, sociales y culturales de la época.

La lucha de los trabajadores por mejorar la política laboral fomentó la creación de la unificación obrera en la *Convención Nacional de Trabajadores* (CNT 1964-66). A su vez, la formación del Frente Amplio en 1971, incrementó el vínculo entre ambos actores en un momento histórico particular en la vida del país, como lo fue el quiebre institucional de 1973.

El retorno a la vida en democracia en el Uruguay encuentra a la central obrera (denominada ahora como PIT-CNT) junto con el FA, renovando sus lazos políticos sin desconocer su independencia relativa.<sup>15</sup>

Durante la década del 90 las propuestas reformistas de los partidos fundacionales (el Partido Nacional y el Partido Colorado), suponen modificaciones en el accionar de la central obrera y del FA, lo cual significó una relación partidaria-sindical de unión y competencia (Doglio, Senatore, Yaffé, 2004).<sup>16</sup>

El partido que fomenta un vínculo fuerte entre la dirigencia principal y su base, es probable que formule la política que mejor refleja los intereses de su base electoral, como la de su aliado

---

<sup>15</sup> Carracedo, O. F. "La tercera etapa de los Consejos de Salarios" UDELAR-FCS (2010).

<sup>16</sup> Doglio, Senatore, Yaffé, 2004, en Carracedo, O.F. op.cit. (2010).

político, en este caso el PIT-CNT. Sin embargo, dichos lazos pueden llegar a dispersar el poder político puesto que los líderes se ven obligados a equilibrar los intereses de los distintos sectores.

La fuerza del resultado electoral de 2004 que le otorgó mayoría en el parlamento al FA y posibilitó que por primer vez en la historia política del Uruguay que un partido de “izquierda” llegara al Gobierno, junto con la histórica vinculación con la central sindical que demuestra la lealtad: partidos de izquierda-gremios de trabajadores, se transformó en un recurso de creciente poder para el FA y el surgimiento de la PPL.

Dicho en otros términos: el poder que supone estar en el Gobierno y conducir la estructura del Estado en dirección de sus intereses y objetivos, posibilitó el nuevo marco jurídico que introdujo cambios significativos en la PPL.

### ***3.2 Rol de las instituciones y marco normativo***

El marco jurídico establece el aspecto formal básico para respaldar el proceso de negociación de las relaciones laborales, es decir: la norma jurídica es necesaria pero no suficiente, por lo cual se deben compartir, además, normas y valores que sustenten el funcionamiento del sistema.

Las normas y valores -también llamadas “reglas de juego”- deben ser aceptadas por todos los actores, se establecen como marco para la comunicación y el relacionamiento entre las partes, a efectos de defender e intercambiar sus respectivos intereses colectivos.

Estas reglas de juego -formales o informales- se van estableciendo durante el proceso de negociación y el respeto que se les otorgue es la base de la confianza –certidumbre de un actor respecto del comportamiento del otro- que se constituye en pilar fundamental sobre el cual se sostiene todo el andamiaje de las relaciones laborales.

Desde 2004 el proceso de negociación laboral uruguayo, estableció un conjunto de normas que dio lugar a una nueva institucionalidad jurídica, en la cual los principales actores estuvieron dispuestos a aceptar los mecanismos establecidos para la negociación y respetar los acuerdos alcanzados, avanzando de este modo en lo que se conoce como *cultura de negociación*.

A partir de 2005 se procedió a la jerarquización institucional del MTSS, se reforzó su papel, se invirtió en infraestructura y personal; y desde allí se tomó la iniciativa política para promover nuevas normas laborales.

En el período estudiado, la producción parlamentaria en la materia fue significativa, aprobándose alrededor de cuarenta leyes, ampliando la protección individual y colectiva de los trabajadores y su seguridad social, haciendo de los derechos laborales derechos sociales elementales. Aparece –de este modo- la PPL apoyada en el pilar de la institucionalidad estatal, posibilitando la ampliación de la política redistributiva de bienestar social.

### ***3.3 Legado histórico-político***

Se presentan a continuación tres etapas previas al surgimiento de la PPL del primer gobierno del FA: la primera etapa va de 1943 a 1968, en la misma los Consejos de Salarios (CCSS) surgidos de la Ley N° 10.449 de 1943, trascenderán su cometido inicial de regular el régimen de asignaciones familiares y los mínimos salariales por categoría de actividad del sector privado y se convertirán en el método de negociación colectiva tripartita instituyéndose en la matriz de políticas de bienestar del Estado, desempeñando un rol tutelar de las relaciones capital-trabajo.

El desarrollo del modelo sustitutivo de importaciones, la consiguiente expansión del mercado interno y el aumento de la productividad industrial y de la inversión, contribuyeron con el carácter redistributivo de los CCSS permitiendo incluso, anexar cuestiones relativas a las condiciones de trabajo (Rodríguez y otros, 2010).

A fines de los 60, debilitadas las bases del modelo desarrollista, inducen una fuerte crisis socioeconómica y política; se suspenden los CCSS, se congelan salarios y precios por decreto del Poder Ejecutivo, quedando el sistema bajo estricto control gubernamental. A partir del quiebre institucional de 1973 dejarán de funcionar hasta el año 1984.

La segunda etapa va de 1985 a 1989, en este período el contexto socioeconómico y político distaba de su primera época. Su reinstitucionalización reordenó el sistema de relaciones

laborales, con un rol democratizador al formalizar la intermediación de intereses entre empresarios y trabajadores como método de inserción al sistema político.

A igual que su anterior experiencia, la ley de CCSS accionó a favor del sindicalismo, en su poder de veto, en sus capacidades de movilización de recursos sociopolíticos y en su rol legítimo de la representación obrera.<sup>17</sup>

La tercera etapa va desde 1990 a 2004, a comienzos del noventa se reconvocan los CCSS estableciéndose convenios en casi todos los sectores de actividad hasta 1992; año en el cual “el Poder Ejecutivo deja de convocar los Consejos de Salarios, mientras se produce una involución en la protección laboral.”<sup>18</sup>

El gobierno del Partido Nacional que asumió en 1990 desarrolló una política en materia de relaciones laborales con énfasis en la desregulación, la flexibilidad laboral y la apertura de la economía. El Estado se retira de la negociación salarial, la que se reduce a las instancias bilaterales -a nivel de empresas- en un contexto de debilidad del movimiento sindical.

Los dos Gobiernos posteriores del Partido Colorado del año 1995 y 2000, seguirán esta tendencia hasta llegar a la crisis económica del 2002, con una marcada polarización social y un debilitamiento de los partidos fundacionales que posibilitará la victoria electoral del Frente Amplio en Octubre de 2004, produciéndose de este modo un cambio político histórico en el Uruguay.<sup>19</sup>

En consecuencia, desde los primeros años de la década del noventa hubo un gran debilitamiento del sector sindical que continuó hasta el primer gobierno del Frente Amplio, a partir del cual se planteará un cambio significativo en la política pública de las relaciones

---

<sup>17</sup> Carracedo, O.F. Op. Cit. (2010).

<sup>18</sup> Raso Delgue, Juan (2008) “*El sistema uruguayo de relaciones laborales*” en *Las nuevas relaciones laborales en Uruguay*. (2010) FCU. Montevideo.

<sup>19</sup> Barreto Ghione, Hugo (2006) “*Cambio político y relaciones laborales*” en *Las nuevas relaciones laborales en Uruguay*. Op. Cit. (2010).



laborales, que dará lugar a un nuevo proceso de negociación más favorable a los intereses de los trabajadores que redundará en un mayor equilibrio de poder entre las partes.

Las supuestas bondades del modelo neoliberal -con su corolario de crisis 2002-2003 dejaron tan sólo al 20% de los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo (un promedio de 5 convenios por rama por año entre 1992 y 2004) en relación al 95% del período de 1985 a 1989.<sup>20</sup>

Por último, la estructura de los legados políticos se basa en los problemas sociales y en las iniciativas que se plantean para solucionarlos. Y en los nuevos problemas que surgen a partir de las medidas que se tomen, teniendo en cuenta los recursos escasos del Estado, en otros términos: el peso de los legados políticos se refleja en los resultados de las políticas públicas.<sup>21</sup>

### ***3.4 Hipótesis de trabajo***

Hipótesis 1: El primer gobierno del Frente Amplio, a partir de la alianza con el sindicalismo, generó recursos de poder significativos y operó como un impulso para el surgimiento de la PPL durante la presidencia de Tabaré Vázquez.

Hipótesis 2: La centralización y concentración de poder de las instituciones políticas, facilitaron el diseño y la implementación de políticas públicas laborales, a partir del nuevo marco normativo.

Hipótesis 3: El peso de los legados políticos interactúan con el presente innovador, produciendo políticas públicas laborales que combinan las aspiraciones de cambio con las tradiciones del pasado.

---

<sup>20</sup> -Rodríguez, J. M.; Cozzano, B. y Mazzuchi, G. (2010) "Relaciones Laborales y Modelo de Desarrollo" Universidad Católica. Grupo Magro. Montevideo.

<sup>21</sup> Pribble, Jenifer : Welfare and Party Politics in Latin America. Cambridge University. (2013)

#### ***4.- Principales leyes y avances de la PPL***

##### ***4.1 La negociación colectiva en el sector público.***

El decreto 104 de 2005 convocó a las organizaciones representativas de los funcionarios públicos a participar en una mesa de negociación bipartita, con la finalidad de discutir una negociación colectiva en la esfera estatal para tratar, entre otras cosas, salarios y condiciones relacionados con la prestación de la función pública. Incorporando a las negociaciones a los funcionarios de la administración central y logrando mayor cobertura para las negociaciones colectivas del sector público.

El acuerdo estableció los siguientes criterios para la negociación colectiva en este sector:

- Reconoció el consenso entre las partes en cuanto a la necesidad de contar con un ámbito formal para debatir y negociar salarios y condiciones de trabajo.
- Definió tres niveles de negociación: general o superior, sectorial o por rama y por inciso u organismo.
- Se fijó un mecanismo de prevención y autorregulación de conflictos.
- Se reguló la forma de contratación del sector público y la formación permanente de los trabajadores del Estado.

Hasta 2005 los salarios fueron decretados por el poder ejecutivo pero a partir de ese año la situación cambió, desde que las comisiones se constituyeron, se avanzó en materia de relacionamiento, en materia salarial y en regularizar las formas de contratación en la función pública, de este modo, miles de funcionarios vieron mejorada su situación.

En 2006 en materia salarial se destacó un aumento importante para el sector público, que volvió a ser aumentado en el 2007 y 2008. Esto respondió a cumplir un compromiso que estableció el Gobierno al asumir, de recuperar el salario real perdido en la administración anterior.

Las empresas públicas son las que tienen la organización bipartita más antigua y más desarrollada, desde los comienzos de los 90 negociaron a dos niveles: con la oficina de planeamiento y presupuesto (OPP) temas más generales y dentro de las propias empresas temas más específicos de las mismas. A nivel sindical existe una Mesa Coordinadora de Entes, integrada por los representantes de las diferentes empresas, que negocia con OPP.

A partir del 2005 los ajustes salariales fueron negociados junto con los otros grupos en el Consejo Superior del Sector Público.

A nivel de empresas públicas existen convenios que van desde acuerdos por reestructura a ajustes por productividad. Los convenios por productividad tienen características especiales en Uruguay ya que las empresas públicas son monopolios u oligopolios por lo cual disponen de poder de mercado para fijar precios o cantidades. Los funcionarios públicos tienen inamovilidad y la contratación de otros trabajadores es restringida, más allá de estas limitaciones, en algunos casos, se vienen firmando convenios de productividad desde 1993.

Al igual que las empresas públicas, en la banca oficial, existen negociaciones desde tiempo atrás, en 1998 se había firmado un convenio centralizado para los cuatro bancos oficiales entendido como un marco para mejorar y homogenizar las relaciones laborales en el sector, adecuándolas a la coyuntura socioeconómica nacional.

Trataba temas salariales y daba las pautas para las negociaciones a nivel de cada banco. Esta articulación hizo que los bancos públicos tuvieran una fluida negociación colectiva con una evolución salarial más beneficiosa que otros grupos, por lo cual en el 2005 fue el grupo con menores porcentajes de recuperación.

A través de la negociación bipartita además de los aspectos salariales, se avanzó en cuanto a la ley sobre negociación colectiva para el sector y finalmente se aprobó en el parlamento en junio de 2009 la Ley N° 18508 de negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público.

Las principales normas para su regulación establecen el sistema de relaciones laborales, que está inspirado por principios constitucionales y derechos fundamentales reconocidos internacionalmente. Los artículos más destacados van desde la participación, consulta y colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de trabajadores públicos hasta la prevención de conflictos ante cualquier diferencia entre las partes, pasando por el establecimiento de mesas de negociación en todos los organismos involucrados, atendiendo las particularidades reconocidas por la Constitución de la República.

En otros términos, la negociación colectiva en el sector público es la que tiene lugar entre uno o varios organismos públicos y por otra parte una o varias organizaciones de funcionarios públicos con el objetivo de alcanzar acuerdos que regulen y mejoren, desde el salario y las condiciones de trabajo; pasando por la capacitación profesional, la formación en negociación, la estructura de la carrera funcional, hasta la reforma de la gestión del Estado, teniendo en cuenta criterios de eficacia, calidad y profesionalización de la función pública.

#### ***4.2 Libertad Sindical***

La primera figura del derecho positivo laboral uruguayo es la Ley N° 17.940, denominada “Libertad sindical - normas para su protección” de fecha 22/12/2005, significando la misma un cambio sustantivo en los mecanismos de tutela de la libertad sindical. La ley organiza: la licencia sindical, la retención de la cuota gremial, la cartelera sindical; el control de la aplicación de la ley y el destino producido de las multas que aplique la Inspección General del Trabajo.

Uno de los aspectos más relevantes es la universalidad de sus fueros: ampara a todos los trabajadores, estén o no sindicalizados, sean o no representantes sindicales, durante o sin negociaciones; que con acciones o intenciones pretendan crear un sindicato, aun si el hecho luego no se concreta. Por último, todo acto antisindical -incluso el despido antes sólo sancionado con una multa administrativa- de constatarse el abuso, restablece al trabajador a la empresa.

La unidad del PIT-CNT, la representatividad sindical y la cobertura de la negociación colectiva, asumió un rol estratégico para el FA en la gestión macroeconómica de los CCSS. Los resultados de las rondas, reafirman esta visión, por un lado por la fuerte indexación salarial a las metas inflacionarias y por otra parte por los altos niveles de consenso de los acuerdos en relación a los sometidos a votación o decreto del Poder Ejecutivo.

Así por ejemplo, en 2005, del total de convenios el 93 % se logró por consenso (6,4% fue sometido a votación y el resto resuelto por decreto del Poder Ejecutivo) y en 2006, la cifra fue del 86% (10% por mayoría y 4% por decreto). Si bien en ambas rondas hubo convenios por fuera de las pautas, estos no exceden el 8% del total de acuerdos en cada instancia.<sup>22</sup>

La inclusión del servicio doméstico y del sector rural a los CCSS, más los acuerdos en el ámbito público, implicó que el 98% de los asalariados formales esté cubierto por la negociación colectiva; más su función de regulación inspectiva y acciones del BPS, han inducido un aumento del 32%, en el registro de cotizantes a la seguridad social entre el 2005 y 2008, tanto para los trabajadores dependientes (36%), como los patronos (13%) por ende a una mayor formalidad en el empleo.

En el año 2004 el 38% de los asalariados componían el mercado informal; en 2009 el 33% de los asalariados se encuentra en la informalidad, reduciendo en 5 puntos porcentuales en el período analizado. A pesar de la inclusión de nuevos trabajadores a los CCSS y de los controles inspectivos, el trabajo informal está asociado a los sectores más vulnerables de la sociedad, con dificultosa inserción laboral, déficit en la calidad de empleo y baja organización, entre otros características. Su cotidiana realidad trasciende el peso de los CCSS y demuestra una situación compleja que muchas veces sobrepasa el peso institucional.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Rodríguez y otros (2010) Op. Cit.

<sup>23</sup> Carracedo, O. F. (2010) Op. Cit.

### ***4.3 Sistema de Negociación Colectiva para las empresas privadas***

La aprobación de la ley de negociación colectiva (18.566) para el sector privado, publicada el 30/9/2009 -que modifica la ley de CCSS del año 1943- es un cambio en un sistema caracterizado por ser no regulado en el derecho laboral colectivo.

Su principal propósito es regular y ordenar el sistema de relaciones laborales en tres niveles de negociación: el salario mínimo nacional, la negociación colectiva por rama de actividad y la negociación colectiva por empresa; asimismo los medios de prevención y solución de conflictos.

Como se mencionó oportunamente, esta política laboral constituye un sistema de negociación independientemente de los intereses del gobierno de turno, otorgando mayor autonomía a los actores para la convocatoria a negociar.

Además, coordina los distintos niveles de negociación, mejorando los criterios y pautas de los convenios, lo cual significa un cambio trascendente en las relaciones entre empresarios y trabajadores, influidos por la necesidad de enfrentar nuevas exigencias del mercado interno y externo; desarrollando su acción conjuntamente para configurar un avance en la organización del trabajo y la competitividad del país.

#### ***4.4 A modo de cierre: cambios y continuidades a partir de la PPL***

El FA desarrolló en su primer gobierno una serie de políticas institucionales y redistributivas que van desde las dos principales reformas: en el terreno fiscal (IRPF) y en el sector salud con la creación del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS), pasando por los programas de protección social universales y de asistencia focalizada (Plan de Emergencia y Plan de Equidad) hasta la implementación del cambio sustancial en la PPL.

En este sentido, es donde se han realizados los mayores cambios institucionales, haciendo de la política laboral una política social con fuertes componentes redistributivos en aspectos sociopolíticos y económicos, jerarquizando una pata sustancial de la matriz de bienestar.

Advirtiendo algunos rasgos de continuidad –que se mencionarán seguidamente- las medidas emprendidas por el FA, trascienden su relación con el pasado y marcan un cambio político-ideológico en relación a los gobiernos que le precedieron.

Lo distintivo del FA en el campo laboral, se puede apreciar en el esfuerzo por mantener un equilibrio en las relaciones sociales, teniendo en cuenta que los recursos económicos estén lo mejor redistribuidos, contando con un Estado y sistema político que legitiman la negociación colectiva.

En este caso, puede afirmarse que el partido de gobierno tiene una visión que viene de la tradición de las relaciones laborales del batllismo y que podría denominarse como refundacional, aunque –al decir de algunas autoridades del FA- no se trata únicamente de restablecer las pautas anteriores, de lo que se trata es de aplicar un nuevo criterio de superación del conflicto principal entre trabajo y capital para llegar a acuerdos nacionales para el desarrollo del país productivo.

Al respecto, las innovaciones en la materia laboral toman un matiz refundacional librando un precedente comparable al primer batllismo en la tutela y protección del trabajador (Ley 8 de horas) y al segundo batllismo incorporándolo a la gestión política como actor colectivo (creación de los CC.SS). La reinstitucionalización de los CCSS dieron marco al intercambio político y otorgaron legitimidad a los actores colectivos del trabajo, reordenando asimetrías de poder entre capital-trabajo, donde el Estado se legitima como sujeto conducción y acción reguladora.

#### ***4.5 Algunos indicadores***

- Jerarquización institucional del MTSS, se reordenó y reforzó su rol; readquiriendo iniciativa política promoviendo diversas normas laborales.
- Se invirtió en infraestructura física y capital humano en la función pública, se asignaron más de 30 millones de pesos entre 2005 y 2008, los que fueron para regularizar contratos de pasantes y becarios, se incorporaron más funcionarios en diversas áreas.
- Se modernizó la gestión informática, el acceso a la información interna y al público, se rediseñaron programas de capacitación laboral y de apoyo a empresas privadas.
- En cuanto al Poder Legislativo, la alta producción parlamentaria en la materia (cerca de cuarenta leyes), ampliando la protección individual y colectiva de los trabajadores y su seguridad social, haciendo de los derechos laborales, derechos sociales ciudadanos.<sup>24</sup>
- La PEA alcanza su punto más alto en 2009 con el 63, 1%, la masculina llega al 70% y la femenina al 50%.<sup>25</sup>
- La tasa de ocupación crece hasta el 58.5% en 2009.
- La tasa de desempleo que en 2003 se situaba en 16.9%, alcanza su punto más bajo de 7.3% en 2009.
- En el período estudiado la fuerza de trabajo sindicalizada llega al 25% de la PEA (aprox. 340.000 trabajadores afiliados).
- El valor real de los ingresos del mercado laboral se incrementó un 30% entre 1986 y 2006.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Carracedo, O. F. Op. Cit. (2010)

<sup>25</sup> Busquets, J. M. (2013) Uruguay: Diálogo Social y re-reforma jubilatoria en tiempos de crisis y más allá (2005-2009)

<sup>26</sup> PNDU, Desarrollo humano en Uruguay 2008



## ***Bibliografía***

- Acuña, C. y Repetto, F. (2002) “Marco de análisis de las Políticas Sociales” CEDI-Buenos Aires.
- Acuña, C. y Repetto, F. (2006) “Lecciones político-institucionales de veinte años de combate a la pobreza en América Latina. Universidad de San Andrés – BID. Buenos Aires-Washington D.C.
- Acuña, C. y Repetto, F. (2009) Un aporte metodológico para comprender y mejorar la lógica político-institucional del combate a la pobreza en América Latina. Buenos Aires.
- Arocena, R. y Caetano, G. (2007) Coordinadores “Uruguay Agenda 2020” Ed. Santillana Montevideo.
- Babace, H. (1988) “La articulación de los niveles de negociación colectiva” 267:288 En Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos, Plá et ali FCU
- Batthyány, Karina; Cabrera, Mariana coordinadoras; Alesina, Lorena [et al.]. : Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial / Montevideo: UR-UCUR, CSE, 2011. UDELAR
- Barbagelata, Héctor-Hugo (2008) “Consejos de Salarios y salarios mínimos”. *Revista Derecho Laboral*. Tomo LI –Nº 229 (Enero –marzo 2008). FCU. Montevideo.
- Barretto Ghione, Hugo (2006) “Cambio político y relaciones laborales en el Uruguay 2005: el consenso improbable”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 11, Nº 18.
- Barretto Ghione, Hugo (2001) “*Diálogo Social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México*”. Montevideo. Cinterfor/OIT. Montevideo.
- 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.
- Bogliaccini J.A. y Filgueira F. (2011) “Capitalismo en el Cono Sur de América Latina...¿notas sin partitura? Revista CLAD, Caracas.
- Boyer, R. (2006) “El estado a la luz de las investigaciones regulacionistas recientes” en Revista de Trabajo, Año 2, Nº 3, (pag. 139-155).
- Busquets J, (2005) “Análisis comparado de las reformas de seguridad social en el cono sur y Bolivia” (1981-1995). Lapzus. ICP. Montevideo.
- Busquets, J. y Setaro, M. (2008) “Encrucijada 2009. El Diálogo Nacional de Seguridad Social: participación, acuerdos, relación y comunicación”. Editorial Fin de siglo. Montevideo.
- Busquets, J. M. (2013) Uruguay: Diálogo Social y re-reforma jubilatoria en tiempos de crisis y más allá (2005-2009). Ed. Abrelabios, serie académica, ICP, FCS, UDELAR.

Caetano, Gerardo (1992): “Partidos, Estado y Cámaras empresariales en el Uruguay Contemporáneo”, en FESUR, Organizaciones empresariales y políticas públicas, Ediciones Trilce, Montevideo.

Campbell D. y Stanley J. (1973) “Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social. Amorrortu. Buenos Aires.

Carracedo, O. Fabián (2010) “La tercera etapa de los Consejos de Salarios. Las relaciones laborales en la arquitectura socialdemócrata” Monografía de grado. FCS-UDELAR

Castello, A. (2005) Tendencias actuales del Sistema de Relaciones Laborales en Uruguay. Revista de Relaciones Laborales No. 9 diciembre.

Cohen, Ernesto; Franco, Rolando; (1992) “Evaluación de proyectos sociales” Siglo XXI, México

Cook; María L. (2011): “Unions and Labor Policy under Left Governments in Latin America” pag.55 a 74, en Revista Trabajo, N° 7, publicación semestral del Centro de Análisis del Trabajo, A.C., ISSN: 1405-1311, editorial: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

Cortés, Fernando y otros (2008) “Método científico y política social” El Colegio de México. México.

Dasten, Julián (2012) Disciplining devices at work. Labor relations and subjectivity in Chile Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jena, Alemania.

De la Garza Toledo, Enrique (1995); “Alternativas Sindicales en América Latina” Apartados I, II y IV.

Echeverría, Magdalena (2010) Regulación de la subcontratación y relaciones de poder en Chile. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Chile. Ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST, abril

Ermida Uriarte, O. (2007) “Las políticas laborales de los gobiernos progresistas” Revista Nueva Sociedad N° 211,ISSN: 0251-3552, <www.nuso.org>.

Etchemendy S. & Ruth Berins Collier; (2008) “Golpeados pero de Pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina” (2003-2007).

Fernandez Arturo (2005) “Las transformaciones del estado y de su política laboral” (pag.11 a 43) en “Estado y Relaciones laborales: Transformaciones y perspectivas” Prometeo, Buenos aires.

Forteza, A., y Rama, M., (2001) Labor Market rigidity and the Success of Economic Reforms across more than 100 countries, The World Bank.

Freyssinet, J. (2007) “El desafío de las políticas de empleo en el siglo XXI” Bs. Aires.

Freyssinet, Jacques (2007) “El desafío de las políticas de empleo en el Siglo XXI” La experiencia reciente de los países de Europa Occidental. (Capítulo 1 y 5). Miño y Dávila, Buenos Aires.

- Galín, P. y Feldman, S. (1997) Sistema de información sobre el empleo no registrado en los países del MERCOSUR OIT Buenos Aires.
- Gerring, J., (2007) Case Study Research. Principles and Practices. Cambridge University Press. USA.
- Hall, P. y Soskice, D. (2001) “Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage” Oxford University, Oxford.
- Henríquez, H. (2010): Acuerdo colectivo y decisión del empleador: cómo se fija el salario en el sector de las grandes tiendas. Dirección del Trabajo de Chile. Ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST.
- Hyman, R. (1989) The Political Economy of Industrial Relations. Theory and Practice in a cold Climate. The McMillan Press, Londres
- Ibarra, Luis (2010) “Entre la precarización y el mando: los Consejos de Salarios en el Uruguay” ICP FCS – UDELAR
- Informe Relasur (1987) Las relaciones laborales en el Uruguay, Capítulos: III (pag.23 a 42) y IV, ítem 1 (pags. 45 a 58), Serie Relaciones de Trabajo N° 66, Ed.OIT..
- King, Keonane y Verba, (2000) “El diseño de la investigación social. La inferencia científica en los estudios cualitativos”. Alianza Universidad. Madrid.
- Lanzaro, J. (1986) “Sindicatos y sistema político. Relaciones corporativas en el Uruguay. 1940-1985”. FCU. Montevideo.
- López Pino, Carmen Marina (2003) El enfoque de las opciones estratégicas de los actores en el estudio de las relaciones laborales, INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales. No. 21. Colombia
- Lujan, Carlos (2003) “El proceso de negociación de la reforma de la seguridad social” Tesis de Doctorado. UCUDAL. Montevideo.
- Marinakís, J y otros, (2005) “Desafíos para las instituciones y las políticas en un mercado laboral cambiante”, en “Uruguay: Empleo y Protección Social. De la crisis al crecimiento”, Santiago, OIT. ([www.oitchile.cl](http://www.oitchile.cl)).
- Marsh, David ed Stoker, Gerry (1997) “Teoría y métodos en ciencia política” Alianza, Madrid.
- Mazzuchi, Graciela (2009) “Las relaciones laborales en el Uruguay. De 2005 a 2008”. Documento de trabajo N° 6. OIT. Ginebra.
- Mesa-Lago, C. (1985) “Social Security in Latin America Pressure groups, stratification and inequality” University of Pittsburgh (1978) y “El desarrollo de la seguridad social en A. Latina” Santiago, CEPAL N° 43.

- Montero, C. (2000) La privatización de las relaciones laborales III Congreso ALAST
- Moreira, C. (2009) “Entre la protesta y el compromiso. La izquierda en el gobierno”. Trilce, Montevideo.
- Murillo M.V.(2008) “Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina” Siglo XXI, Editora Iberoamericana, Buenos Aires.(Cap.1 y 2, pags. 1 a 35).
- Narbondo, P. (2003) “Nuevo paradigma de la gestión pública: ¿transformación técnica o transformación política?” En “La Reconstrucción gerencial del Estado.” ICP-E.B.O. Montevideo.
- Notaro, J. (2010) “Los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina” Instituto de Economía. DT 4/10. Montevideo.
- Notaro, Jorge (2005) “El contexto del problema del empleo” (Cap. I –pag.7 a 61) en el libro “El problema del empleo en el Uruguay. Diagnóstico y propuestas” Notaro J., Montevideo, EBO.
- Notaro, Jorge (2010) “Los Sistemas de Relaciones Laborales. Un enfoque macro social desde el cono Sur de América Latina”. Serie DT 4/10, Instituto de Economía. Montevideo.
- Notaro, Jorge. (2009) La Reforma Laboral en el Uruguay 2005 - 2009. Participación para la regulación. DT 07/09 IECON en [www.iecon.ccee.edu.uy](http://www.iecon.ccee.edu.uy)
- Notaro, Quiñones , Senatore, Supervielle (2011) “Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo Uruguay 2005 – 2009” Edición, Montevideo 2011, “Biblioteca Plural”, Universidad de la República, Programa de Apoyo a Publicaciones de la Comisión Sectorial de Investigación Científica.
- North, Douglass (1990) Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge University Press. USA.
- OIT (1981) Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina, Ginebra.
- OIT (1987) Relaciones de trabajo en el Uruguay Serie Relaciones de Trabajo 66 Ginebra
- OIT (2001) Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en el Cono Sur de América Latina, Ginebra.
- OIT (2003) Políticas de empleo en Chile y América Latina. Seminario en honor de Víctor E. Tokman, Santiago.
- 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.
- Ozaki, M. (1996) Relaciones laborales y organización del trabajo Revista Internacional del Trabajo vol. 115 No.1 OIT Ginebra

- Palomino, Héctor (2010) “La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación” (pag.179 a 206) en el libro “La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina” Palomino H. (et. al.), Buenos Aires, Jorge Baudino Ediciones, 2010.
- Palomino, Héctor y Gurrera, María Silvana (2010) Caracterización de las nuevas inscripciones y personerías gremiales en la Argentina (2003- 2008). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina- MTEySS. Ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST.
- Panizza, Francisco (2009) “Nuevas izquierdas y democracia en América Latina”. *Revista CIDOB d'afers internacionals*. Nº 85-86. Barcelona, España.
- Pierson, Paul (2001) *The new politics of Welfare State*. Oxford University Press. USA.
- Pierson, Paul (2004) *Politics in Time: history, institutions and social analysis*. Princeton University Press. USA.
- PNUD (2008) *Desarrollo humano en Uruguay 2008*. Política, políticas y desarrollo humano.
- Pontoni, Gabriela (2010) *Negociación Colectiva en Argentina: debate parlamentario de la ley 14.250*. Ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST.
- Pribble, Jenifer (2013) *Welfare and Party Politics in Latin America*. Cambridge University
- Rainer Dombois/ Ludger Pries (2000) “Relaciones Industriales en América Latina : ¿víctimas de la reestructuración neoliberal? En : “Relaciones Laborales entre el mercado y el estado” Sendas de transformación en América Latina, pàg. 233 a 257. Ed. Nueva Sociedad.
- Raso Delgue, J.; Barreto Ghione, H.; Loustaunau, N. (2010) *Las Nuevas relaciones laborales en Uruguay*, FCU, Montevideo.
- Relasur (1995) *Las relaciones laborales en Uruguay OIT MTSS España*. Madrid.
- Repetto, F. (2004) “Capacidad Estatal: requisito para el mejoramiento de la Política Social en América Latina. BID-INDES. Washington D.C.
- Rodríguez, J. M.; Cozzano, B. y Mazzuchi, G. (2010) “Relaciones Laborales y Modelo de Desarrollo” Universidad Católica. Grupo Magro. Montevideo.
- Rodríguez, J.M. (2005) “Hacia una mayor articulación entre las políticas activas y las pasivas”, en “Uruguay: Empleo y Protección Social. De la crisis al crecimiento”, Santiago, OIT. (www.oitchile.cl)
- Rosenbaum, J. (2009) “Negociación colectiva y Consejos de Salarios en un nuevo contexto de regulación”. *Revista Jurídica Regional Norte* No. 4 noviembre. UDELAR.
- Samaniego, Norma (2002) “Las políticas de mercado de trabajo y su evolución en América Latina”. Serie Macroeconomía del desarrollo. CEPAL, Santiago, Chile.

Senatore, L, Vignolo, A (2011) “El rol del Estado en la negociación colectiva laboral. Un estudio comparado de los modelos tripartitos de Argentina y Uruguay. Período 2003-2010”.

Senatore, L.(2008) “Políticas Públicas Laborales y Sindicalismo” Uruguay 1992-2007.Documento de Trabajo N° 53, Montevideo, Departamento de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Senatore, L. y Méndez , G. (2009) “Las relaciones laborales en el bienio 2008-2009” en Informe de Coyuntura: Encrucijada 2010: la política uruguaya a prueba . ICP- FCS-UDELAR.

Senatore, Luis (2009)- Artículo para la Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, II Época, Año 14, N° 22, 2° Semestre 2009 (ISSN:1856-8378); “Uruguay: 1992-2009; las políticas laborales y el sujeto sindical” (pag. 53-76). Montevideo.

Senén, Cecilia; Trajtemberg David y Medwid, Bárbara (2010) La determinación del nivel de negociación colectiva en la Argentina. ¿Una vuelta hacia la centralización? Ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST, abril.

Setaro, Marcelo (2013) “La economía política de la reforma del sector salud en el Uruguay (2005-2012)”. Tesis de doctorado. FCS. UDELAR.

Shadish, W.; Cook, T.; Campbell, D. (2002) “Experimental and quasi experimental design” Boston.

Skocpol, Theda (1985) Bringing the State Back In: Strategies of Analysis in Current Research. En: Evans, P., Rueschemeyer, D., Skocpol, T., Bringing the State Back In. Cambridge University Press. USA.

Skocpol, Theda (2007) “El Estado regresa al primer plano. Estrategia de análisis en la investigación actual”, En Acuña, C. H., (Compilador). Lecturas sobre el Estado y las políticas públicas: Retomando el debate de ayer para fortalecer el actual. Jefatura de Gabinete, Gobierno de la Nación Argentina.

Touraine, Alain (1987) Actores sociales y sistemas políticos en América Latina PREALC, Santiago, Chile

Van Evera, S. (1997) Guide to methods for students of Political Science. Cornell University Press

Zurbriggen, Cristina (2011) “Las trayectorias divergentes de desarrollo en un mundo Globalizado. Lecciones para la política y el papel del Estado en América Latina”, Documento preparado para la XXI Cumbre Iberoamericana 2011 Transformación del Estado para el Desarrollo.

Zurbriggen, Cristina; Senatore Luis; Doglio Natalia; Caetano Gerardo.(2003) “Los sindicatos frente al impacto de la transformación del mercado laboral ¿Crisis de Desaparición o Crisis de Transformación?” Montevideo, Ed. Fesur.

*Manuel Pérez Bravo, 31 de agosto de 2014.*