

# EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES DURANTE EL GOBIERNO DEL FRENTE AMPLIO: URUGUAY, 2005-2011

## *THE INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM DURING THE FRENTE AMPLIO GOVERNMENT. URUGUAY, 2005-2011*

*Jorge Notaro<sup>(\*)</sup>*

### **RESUMO**

O objetivo deste artigo é analisar o Sistema de Relações de Trabalho durante o governo da Frente Ampla. Inclui a análise dos diferentes componentes e sua interação com o contexto social, econômico e político. O governo foi o principal protagonista, gerando as condições para o desenvolvimento das organizações sindicais e assegurou altas rendas ao capital. Tornou-se a referência nos conflitos com os sindicatos por maiores salários e com os empresários por leis com impactos sobre as relações de poder.

**Palavras-chave:** Relações trabalhistas. Negociação coletiva. Atores sociais. Uruguai.

### **ABSTRACT**

The purpose of this paper is the analysis of the Labor Relations Systems during the Frente Amplio government. 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.

**Key words:** Labor relations. Collective bargaining. Social actors. Uruguay.

### **1. INTRODUCCIÓN**

El 1º de marzo de 2005 asumió por primera vez en el Uruguay, un gobierno de una coalición de partidos de izquierda y de centro izquierda, el Frente Amplio; volvió a ganar las elecciones y mantuvo la mayoría parlamentaria iniciando un nuevo período

---

(\*) Investigador del Sistema Nacional de Investigadores. Coordinador del Taller de Economía Nacional y Popular, programa del Centro Artiguista de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ([www.cadesyc.org](http://www.cadesyc.org)) y la Fundación Vivian Trías ([fundacionvivantrias.org](http://fundacionvivantrias.org)), Montevideo, Uruguay. E-mail: <[jnotaro@netgate.com.uy](mailto:jnotaro@netgate.com.uy)>.

de cinco años en marzo de 2010. Se sucedieron un conjunto de leyes y decretos que constituyen una amplia y profunda Reforma Laboral que tuvo como resultado un Sistema de Relaciones Laborales Regulado y Participativo (NOTARO, 2009) que comenzó a funcionar plenamente en marzo de 2010.

El objeto de este documento es este nuevo Sistema. Se presenta el marco teórico (en 2), se revisa brevemente la evolución del Sistema de Relaciones Laborales (SRLL) en el país (en 3); se analiza el surgimiento del nuevo Sistema (en 4) y su funcionamiento (en 5). Por último las conclusiones finales (en 6).

## 2. EL MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO

La categoría SRLL construida se define como el conjunto articulado de relaciones surgidas del trabajo, individuales o colectivas, entre trabajadores, empleadores y gobierno o sus representantes. Es posible diferenciar cuatro componentes: los actores, los escenarios, el grado en que se combinan cooperación — confrontación 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 y las corrientes de pensamiento internas. Se considera “escenarios” a la delimitación de quienes, cómo y qué negocian; comprende las instituciones, los procedimientos de relación de los actores, las normas legales que definen sus funciones y competencias, y los temas que se discuten. 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, la fijación de salarios, las condiciones de trabajo y los procedimientos de prevención y resolución de conflictos.

Las experiencias de cooperación y de confrontación, así como la relación de poder entre los actores, se combinan en diversos grados a través del tiempo, en los distintos países y en cada rama de actividad o empresa. El conflicto está implícito en las relaciones laborales pero al mismo tiempo pueden existir objetivos comunes de las partes, de modo que el resultado final dependerá de la interacción de las estrategias de los actores.

La relación de poder entre los actores se percibe dentro de la empresa como en el sistema político en aspectos que trascienden al SRLL como la incidencia en la política económica.

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

La categoría proceso social orienta este enfoque en tres aspectos. En primer lugar, la búsqueda de las interrelaciones entre los diversos aspectos que estudian las ciencias sociales. Segundo, se tiene en cuenta la dimensión temporal considerando que el objeto de estudio está en permanente cambio. En tercer lugar, las especificidades de un lugar durante cierto período se comprenden en un contexto más abstracto y permanente por lo que su análisis requiere relacionar ambos planos (NOTARO, 2011).

### 3. ORIGEN Y DESARROLLO DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

El SRLL fundacional fue el resultado de un proceso que comenzó a fines del siglo XIX y se institucionalizó con la aprobación de la Ley 10.449, del 12 de noviembre de 1943 que creó Consejos de Salarios tripartitos con el objetivo principal de fijar salarios mínimos por categoría en grupos de actividad económica. La ley estableció un marco para promover la negociación colectiva, logró la respuesta de los actores sociales y canalizó los conflictos en torno a los niveles de salarios (NOTARO *et al.*, 2011). Se limitó a los trabajadores urbanos de la actividad privada, excluyendo a los funcionarios públicos, a los trabajadores rurales y al servicio doméstico. Implicó la institucionalización de la lucha de clases al reconocer la existencia de actores sindicales y empresariales con puntos de vista e intereses contradictorios y al mismo tiempo convocó a la superación del conflicto con la participación del Estado aceptando la relación capital-trabajo y el sistema político.

Entre 1968 y 1984, los Consejos no funcionaron, suspendidos por una resolución de congelación de precios y salarios primero y la prohibición de la actividad sindical por la dictadura militar después. Con el retorno a la democracia en 1985 se convocaron nuevamente y comprendieron aproximadamente unos trescientos sesenta mil trabajadores asalariados privados urbanos, que representaban aproximadamente un 33% de la PEA (BREZZO y VISPO, 1988).

A fines de 1992 el gobierno del Partido Nacional, presidido por el Dr. Lacalle, suspendió la convocatoria de los Consejos, en un contexto de alta inflación que alcanzó a 112.5% en 1990 y 102.0% en 1991, dejando la negociación salarial librada a los actores. Como consecuencia se redujeron las negociaciones colectivas hasta acercarse a la desaparición a nivel de los Grupos de actividad económica de los Consejos de Salarios; aumentaron el bipartismo y los convenios a nivel de empresa; aumentó el poder de los empresarios sobre los trabajadores lo que se reflejó en modificaciones de las condiciones de trabajo, deterioro de la calidad del empleo y caída del salario real. El Estado continuó fijando el salario mínimo nacional, el de los trabajadores rurales y el del servicio doméstico. Funcionaron Consejos tripartitos en las actividades que tenían precios controlados como la salud y el transporte de pasajeros de Montevideo y suburbano, así como en la construcción, actividad en la que el Estado era el cliente más importante por las obras públicas y los créditos para vivienda de un banco estatal, el Banco Hipotecario del Uruguay. Estas actividades, así como los bancos, llegaron al final de período sin discontinuidades en la negociación, con

convenios colectivos que establecían salarios mínimos por categorías que comprendían a 90.000 asalariados de la actividad privada (NOTARO, 2005).

Los cambios en la estructura económica contribuyeron a modificar la composición y a debilitar al movimiento sindical por el cierre de las grandes empresas industriales donde la organización sindical era importante y a la expansión del empleo asalariado en los servicios, en los que no se logró instalar.

La caída de la tasa de afiliación sindical desde los años noventa estuvo condicionada por los cambios en la construcción de nuevos empleos y las nuevas formas de inserción laboral que contribuyeron a la transformación de la estructura social. Una parte de los obreros se transformaron en cooperativistas en las empresas quebradas, en trabajadores por cuenta propia o pequeños empresarios para proveer bienes y servicios tercerizados; en trabajadores no registrados para generar un ingreso sin los costos de la seguridad social y la tributación (SUPERVIELLE y QUINONES, 2008).

Al asumir el nuevo gobierno se destacaban dos problemas complejos<sup>(1)</sup>:

a) Financiero, tanto externo como interno. La deuda externa acumulaba vencimientos en 2005 y 2006 muy superiores a las reservas y con un saldo negativo en cuenta corriente; la deuda bruta del sector público equivalía al PBI en 2004. Durante el primer trimestre de 2005, los activos de reserva del BCU se redujeron en un 16.6% y se situaron en 2.095 millones de dólares. En lo interno, la alta morosidad indicaba las dificultades de los deudores para devolver los créditos a la banca pública y privada.

b) Social, por la duplicación de la población pobre que alcanzó al 30% del total, el deterioro de la calidad del empleo que comprendió al 45% de los ocupados y la caída pronunciada de salarios y pasividades reales en un 27%. El importante aumento del número de personas ocupadas durante 2004 no se reflejó en aumentos de los salarios reales ni en reducción del número de personas pobres.

#### 4. EL SURGIMIENTO DE UN NUEVO SISTEMA

En el período 2005-2009 se procesa el surgimiento de un nuevo Sistema que presenta cambios en los cuatro componentes que definen su perfil: los actores, los escenarios, el grado de confrontación — cooperación y las relaciones de poder. La respuesta de las organizaciones empresariales y sindicales a la convocatoria del gobierno a participar para la regulación generó un Sistema de Relaciones Laborales Regulado y Participativo (NOTARO, 2009).

Se consolidaron escenarios tripartitos, se fortalecieron los actores sociales y se redujo la desigualdad en las relaciones de poder. Se recuperaron los escenarios por grupo de actividad económica y se incorporaron a los Consejos de Salarios a los

---

(1) Por un análisis detallado del período, véanse Olesker (2003 y 2009) y Notaro (2007).

trabajadores del sector público, de las actividades rurales y del servicio doméstico. El gobierno fue el principal protagonista: con sus propuestas y su estilo negociador creó condiciones para el desarrollo de la actividad sindical, logró una mayor cooperación y aseguró una alta rentabilidad al capital. Fue el punto de referencia de conflictos con el movimiento sindical por los aumentos de salarios y con el sector empresarial por leyes que implicaban cambios en las relaciones de poder.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) implementó un procedimiento de participación para promover los cambios jurídico-institucionales que se repitió durante todo el período. Convocó a las organizaciones sindicales y empresariales a considerar cada uno de sus proyectos relevantes; recibió propuestas de cambios y las incorporó parcialmente. Los acuerdos se institucionalizaron mediante decretos del Poder Ejecutivo y se pusieron en práctica; las experiencias se recogieron en proyectos de ley que se pusieron nuevamente a consideración de los actores sociales; finalmente, se enviaron al parlamento, que los aprobó con algunas modificaciones<sup>(2)</sup>. Como señala *Quiñones* (2011, p. 80), “El concepto de diálogo social se encuentra en el centro de la política del gobierno de izquierda, y convocado explícitamente por medio de leyes”.

Sólo en los criterios para los aumentos de salarios se abandonó este procedimiento con pautas definidas por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) e implementadas por el MTSS que minimizaron el margen de negociación.

Se crearon nuevos escenarios como el Consejo Superior Tripartito y el Consejo Superior Rural con el cometido de orientar las negociaciones, resolver situaciones controvertidas y definir una ambiciosa agenda que incluyó una ley marco para las negociaciones colectivas.

La incorporación de los trabajadores del sector público a los Consejos de Salarios se realizó con el mismo procedimiento participativo que culminó en una nueva regulación. En marzo de 2005 se convocó a las organizaciones representativas de los funcionarios públicos a una mesa de negociación bipartita en la que se firmó un Acuerdo Marco consensuado que incluyó la creación de un Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público (CSNCSP) como ámbito para definir las reglas de juego de las negociaciones y supervisar su cumplimiento; se elaboró un proyecto de ley que recogió la experiencia realizada y que fue aprobado.

La incorporación de las actividades rurales a los Consejos de Salarios también se realizó con este procedimiento. Los actores sociales propusieron sus representantes para el Consejo Superior Rural (COSURU) que definió por consenso los lineamientos para convocar a los Consejos por grupo de actividad económica. Continuó analizando pautas de libertades sindicales y buen relacionamiento, que se aprobaron con los votos de las representaciones del poder Ejecutivo y de los trabajadores; la limitación de la jornada laboral tampoco logró consenso y el debate continuó en el Parlamento hasta la aprobación de la Ley.

---

(2) Las leyes y decretos se pueden consultar en <[www.presidencia.gub.uy](http://www.presidencia.gub.uy)>. Legislación.

Como requisito para participar de estos nuevos escenarios las organizaciones empresariales tuvieron que ponerse de acuerdo para elegir su representación y como resultado surgió un actor empresarial que expresa los intereses comunes y generales. Al comienzo del nuevo período de gobierno se destacaba que:

La heterogeneidad y fragmentación de la estructura de representación de los intereses empresariales, consolidados históricamente, persisten, coexistiendo diferentes segmentos con orientaciones divergentes. Asimismo, no se observa el surgimiento de un liderazgo empresarial alternativo capaz de ejercer de portavoz del sector, con condiciones para expresar un nuevo consenso en torno a las alternativas de desarrollo deseada por los mismos. (ZURBRIGGEN, 2004. p. 129-130)

Cabe mencionar un frustrado intento de formar un Consejo Superior Empresarial que funcionó durante un corto período en la década de los años noventa.

Los representantes en los consejos Tripartito y Rural, seis titulares y seis suplentes, fueron designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las organizaciones empresariales, que después de complejas negociaciones lograron consenso. Las organizaciones empresariales son numerosas y algunas de trayectoria mayor a un siglo como la Cámara de Industrias del Uruguay, fundada en 1898 (<[www.ciu.com.uy](http://www.ciu.com.uy)>) y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay que sitúa su origen en la Junta de Comerciantes creada en 1795 (<[www.cnccs.com.uy](http://www.cnccs.com.uy)>). No están representadas las instituciones financieras, ya que la Asociación de Bancos se disolvió y la nueva gremial creada a fines de 2005 excluye los temas laborales de su campo de acción. Para algunos empresarios fue la primera oportunidad de relacionarse con un sindicato, admitir su existencia, conocer sus reivindicaciones y negociar. Para otros, la primera oportunidad de participar de una cámara, condición necesaria para tener representación en el Consejo de Salarios.

A solicitud de las organizaciones sindicales se puso en debate un proyecto sobre el fuero sindical y a solicitud de los empresarios un proyecto de prevención y solución de conflictos así como la regulación de las ocupaciones de lugares de trabajo. El MTSS tuvo en cuenta diversas propuestas de modificación que hicieron los actores sociales pero las resoluciones no lograron consenso.

El MTSS considera que la ocupación del lugar de trabajo es una extensión del derecho de huelga y estableció un procedimiento por el cual los empresarios pueden solicitar al Poder Judicial la desocupación. Los empresarios consideran que se no se respeta el derecho de propiedad y los sindicatos que es una forma de reglamentación de la huelga.

Con el pasar del tiempo los resultados contribuyeron a que ambas normas fueran aceptadas. Desde 2006 a 2008 se realizaron 17 demandas de reposición de trabajadores por decisiones antisindicales, de las cuales sólo 8 se resolvieron a favor de los trabajadores. Las solicitudes de las empresas a la justicia de desocupación de lugares de trabajo fueron aceptadas y marcaron un cambio importante, en la medida que la

empresa solicitaba la desocupación a la justicia, en la mayor parte de los casos los trabajadores se retiraban sin esperar el fallo.

El proceso generó resoluciones aceptables para las partes hasta que en octubre de 2007, en un proyecto de ley sobre la responsabilidad de las empresas cuando tercerizaban actividades, la representación empresarial consideró que sus puntos de vista no eran contemplados y se retiró de todos los escenarios excepto de los Consejos de Salarios, aunque continuó negociando por vías informales.

*Rosenbaum*<sup>(3)</sup> (2009, p. 57) considera que los hechos principales que “desembocaron en un alejamiento de las veinticuatro cámaras empresariales, al menos de la discusión de la reglamentación legal de la negociación colectiva para regir en el sector privado” fueron el conflicto exacerbado que propició varias ocupaciones de los lugares de trabajo, el Decreto 165/006 que legitimó dichas medidas de fuerza así como la ley sobre responsabilidad del empleador en la subcontratación, intermediación y suministro de mano de obra.

En la estrategia de las organizaciones empresariales se pueden diferenciar dos planos, en la política laboral los empleadores manifestaron sus discrepancias pero en la política económica traducen el acuerdo en el permanente aumento de la inversión, el empleo y el nivel de actividad (NOTARO, 2009).

En la estrategia de las organizaciones sindicales, una importante particularidad a tener en cuenta en este período es la coincidencia política de las corrientes predominantes con el gobierno, lo que es un elemento relevante para explicar la baja conflictividad y la aceptación de pautas para aumentos de salarios moderados. La unificación del movimiento sindical en la CNT, la alianza con otras organizaciones populares y de capas medias en el Congreso del Pueblo y los programas elaborados, fueron previos a la formación del Frente Amplio en 1971 y contribuyeron en forma importante a su constitución y fortalecimiento.

El programa del FA en 2004 incluyó numerosas reivindicaciones de la central sindical, como la convocatoria a los Consejos de Salarios, la incorporación del servicio doméstico y la recuperación del salario real perdido durante la crisis, que el nuevo gobierno implementó.

Durante los primeros años del nuevo gobierno, el PIT — CNT priorizó la negociación de los cambios institucionales, graduando las medidas de lucha y focalizando las críticas en la política económica. La estrategia sindical predominante fue de diálogo y negociación con el gobierno, con pocas medidas de lucha durante 2005, que aumentaron hasta 2008 y descendieron en 2009, año electoral “Instituto de Relaciones Laborales (2011)”. Desde 2006, se realizaron nueve paros generales parciales (de cuatro a cinco horas de duración, predominantemente en Montevideo) y uno nacional de veinticuatro horas, reivindicando cambios en la política económica.

---

(3) El Dr. *Jorge Rosenbaum* es catedrático de Derecho Laboral en la Universidad de la República e integra la representación empresarial como asesor.

Las plataformas proponían una política económica al servicio del pueblo y del país, una mejor distribución de la riqueza, una profundización de los cambios o mayores aumentos de salarios. En algunos paros, se reivindicó también un aumento del salario mínimo nacional a \$ 8.500 (370 dólares en ese momento), la asignación del 4.5% del PBI a la educación o la oposición a un Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos.

Fue una particularidad del período el aumento de las ocupaciones de los lugares de trabajo y en menor medida, de tierras. En algunos casos, fue una medida utilizada por sindicatos débiles o en formación para interrumpir la actividad de la empresa y en otros fue una forma de lucha para fortalecer el sindicato, como para la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA), que en 2008 ocupó más de 100 empresas metalúrgicas simultáneamente durante unas horas y en 2009 repitió en la medida en 7 empresas de la industria del plástico.

La reconstrucción de los escenarios fue un estímulo muy importante para el desarrollo de las organizaciones sindicales y según estimaciones de la central:

En 2004, el PIT-CNT registraba 130 mil trabajadores agremiados. Al momento actual cuenta con 320 mil afiliados. El crecimiento se produjo por el ingreso de trabajadores a los gremios ya existentes y por la creación de 630 nuevos sindicatos. (Instituto Cuesta Duarte — ICD, 2010)

La ley que protege a los militantes sindicales del despido por causa de su actividad dio un nuevo impulso al surgimiento de organizaciones y al aumento del número de afiliados. La Constitución reconoce el derecho de agremiación pero era necesaria una ley que definiera la persecución de la actividad sindical y estableciera un procedimiento reparatorio. El adoptado se realiza ante la justicia y le reconoce a la organización sindical un nuevo rol ya que:

la legitimación activa para la promoción de los procesos creados por la ley 17.940 radica en dos sujetos: el trabajador objeto de los presuntos actos discriminatorios y la organización sindical a que pertenece” (LOUSTAUNAU, 2006, p. 56)

El movimiento sindical logró formar nuevas organizaciones de trabajadores como en empresas de limpieza, empresas de seguridad, redes de pago y actividades portuarias.

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 busca 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. *Cook* (2011:68) señala que la política económica fue moderada, no implicó una ruptura radical con el pasado y que tanto el FMI como el Banco Mundial trabajaron muy próximos al gobierno.

El cambio en los escenarios se institucionalizó a fin de 2009 dando un marco legal a las experiencias de participación para la regulación, incorporando además las

negociaciones bipartitas a nivel de empresa para el sector privado en una Ley sobre el Sistema de Negociación Colectiva (n. 18.566, de 11.09.09) y una ley de negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales para los trabajadores del sector público (n. 18.508, de 16.07.09).

La ley del sector privado delegó en el Consejo Superior Tripartito facultades que hasta ese momento correspondían al Poder Ejecutivo, como la integración de los grupos de los Consejos de Salarios, la creación de nuevos subgrupos, la reclasificación de empresas y la fijación del salario mínimo. Como nuevas facultades a los Consejos, corresponderá regular la licencia sindical y las condiciones de trabajo.

La ley creó condiciones para aumentar la cooperación y reducir la confrontación. El artículo 5 institucionaliza la colaboración y las consultas con el objetivo del “fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones”. Se asigna la función de mediación y conciliación al MTSS (artículo 18), se faculta a los actores sociales a acordar mecanismos de prevención y solución de conflictos así como la posibilidad de recurrir al MTSS o al Consejo de Salarios (artículo 20) y que “Durante la vigencia de los convenios que se celebren, las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo” (artículo 21).

La Ley de negociación colectiva en el Sector Público incluyó el derecho a la negociación colectiva (artículo 3), definió los contenidos de las negociaciones (artículo 4) y el ámbito de aplicación (artículo 8), estableciendo los mecanismos de prevención y solución de conflictos (artículo 15). Institucionalizó dos situaciones como resultado de las normas constitucionales que inciden directa o indirectamente sobre los procedimientos de fijación de salarios. Por una parte el Poder Ejecutivo y las empresas públicas tendrán tres niveles de negociación, global en un Consejo Superior con ocho representantes del Poder Ejecutivo y ocho de las organizaciones sindicales (artículo 11), sectorial y por organismo o inciso presupuestal. Por otra, los organismos con mayor autonomía como el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, los gobiernos departamentales y los entes de enseñanza, en los que “se constituirán mesas de negociación, atendiendo a las particularidades reconocidas por la constitución de la República” (artículo 14).

Los resultados económicos permitieron mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados, y al mismo tiempo, mantuvieron una alta tasa de ganancias. Durante el período de 2005 a 2009, el número de personas ocupadas tuvo un aumento sin precedentes, el Índice Medio de Salarios volvió al nivel previo a la crisis, el aumento de las pasividades está indexado a los salarios y por lo tanto aumentó en la misma medida, fue importante la transferencia de ingresos hacia el 20% más pobre de la población, se creó un Sistema Nacional Integrado de Salud que por su cobertura y su financiación tuvo un impacto redistributivo positivo y se redujo el número de personas pobres del 30% al 20%.

Estos resultados excepcionales se apoyaron en el “shock” externo más favorable de los últimos cincuenta años, por el aumento de la demanda y los precios de las exportaciones así como por una oferta de fondos abundante y a bajas tasas (NOTARO, 2010). Se lograron con tipo de cambio real alto o en descenso, así como con inflación en descenso o ascendente. No fueron anulados por los impactos de la crisis internacional que provocó un descenso de las exportaciones a fines de 2008, pero sin que la economía tuviera dos trimestres sucesivos de caída del PBI (Área de Coyuntura IECON, 2009).

Aumentó aceleradamente el nivel de actividad económica, la inversión privada y el precio de la tierra, que son indicadores de buenos niveles de rentabilidad. El nuevo gobierno contribuyó a la supervivencia de numerosas empresas a las que la crisis de 1999-2003 había dejado en una situación de incapacidad de pago de sus deudas, mediante diversas fórmulas de refinanciación. La transmisión directa de los aumentos de precios externos a la cadena agroindustrial exportadora fue mayor que la caída del tipo de cambio real y al mismo tiempo, bajó los precios relativos de las importaciones promoviendo el aumento el nivel de actividad comercial.

Cambiaron las relaciones de poder por el aumento del peso de las organizaciones sindicales, lo que permite una mayor equidad en el Sistema. Con categorías de *Touraine* se puede considerar que se transitó desde una “marginación sometida” por la persecución que limitaba la actividad sindical a una “asociación contestataria” en la cual el gobierno, las cámaras empresariales y los sindicatos asumieron tanto el conflicto como la cooperación. Destaca *Ermida* (2009) que “hubo reformas estructurales, esto es reformas legislativas que afectan la estructura misma de las relaciones laborales y la división de poder entre los actores, es decir, se fortaleció claramente el sector trabajador y en particular la organización sindical”.

## 5. EL FUNCIONAMIENTO DEL NUEVO SISTEMA

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 elecciones de los representantes de los docentes en los órganos rectores de la educación de acuerdo a lo establecido por la Ley n. 18437, de 16.01.09, la creación de Comités Técnicos Sectoriales tripartitos con el objetivo de impulsar a cadenas productivas prioritarias y la convocatoria a un Diálogo Social por el empleo.

De acuerdo a la Ley de Negociaciones Colectivas el Poder Ejecutivo perdió la facultad para fijar los salarios y pasó de definir pautas obligatorias a lineamientos que anuncian cual será el punto de vista de los representantes del gobierno en los Consejos (ver <[www.mef.gub.uy](http://www.mef.gub.uy)>. Lineamientos, 28 de mayo). Se pueden diferenciar tres aspectos en el comienzo del segundo gobierno del FA:

- 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

1º de enero de 2011, lo que lo ubicó en \$ 6.000 (300 dólares)<sup>(4)</sup>, 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 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 1º de julio un 18% para los salarios comprendidos entre \$ 5.550 y \$ 6.250; el 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 1º de enero de 2011, fueron de las decisiones más importantes para la mejora de la distribución del ingreso (Secretaría de Comunicación de la Presidencia de la República, 2011);

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.

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 (PIT-CNT, 2010b).

Las principales diferencias internas en el movimiento sindical se manifiestan en los debates sobre las medidas de lucha a adoptar en el contexto de la valoración de los impactos políticos, pero las decisiones negociadas en la dirección predominantemente fueron aceptables para una importante mayoría. 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 las relaciones del gobierno con el movimiento sindical 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, aumentar los salarios de acuerdo al aumento del PBI sin tener en cuenta el aumento del empleo, aumentar la ponderación del componente macroeconómico y un mayor aumento para el SMN.

---

(4) Los valores en pesos de 2011 se puede convertir en dólares con la cotización promedio del año de \$ 20 por dólar.

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 instancia 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.

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” (ICD, 2010).

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, 2010b).

Los empresarios fueron muy optimistas en la XV Edición de la Encuesta Anual de Evaluación y Perspectivas Empresariales realizada por el Semanario Búsqueda (30.12.10, p. 19-23) 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).

Un año después, en la XVI Edición de la Encuesta (Semanario Búsqueda, 29.12.11, p. 22-25), el 71% de los empresarios confirmó que durante 2011 había aumentado su

producción, un 60% considera que volverá a aumentar en 2012 y un 80% planea realizar inversiones. El 40% estima que sus ganancias serán iguales y el 26% que serán mayores en 2012. Continúan considerando como principal problema el aumento de costos, en particular salariales y agregan la preocupación por el posible impacto de los problemas económicos mundiales. Reiteran la propuesta al gobierno, como primera medida a adoptar, contener la conflictividad y el poder sindical, y en segundo y tercer lugar, mantener las reglas de juego y bajar el costo país.

Estas valoraciones ratifican la conformidad con el marco de política económica lo que se traduce en los niveles de actividad y de ganancias, así como en las decisiones de inversión. El conflicto de las organizaciones empresariales con el gobierno continuó centrado en las discrepancias 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 sus réplicas el 29 de diciembre de 2010 y el 11 de enero de 2011.

En este tema el Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT presentó un documento 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 esta, ni que propicien cambios que impliquen un retroceso o modificación de aspectos que la tornen inaplicable o inocua. (PIT-CNT, 2011)

Se refiere a que no acepta la inclusión en la ley de la regulación de las ocupaciones de los lugares de trabajo ni del derecho de huelga, como tampoco cambios que transformen a la negociación de obligatoria y sectorial a voluntaria y por empresa.

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.

Los resultados económicos del período fueron positivos para los trabajadores asalariados en varios aspectos y al mismo tiempo, no mejoró la distribución del ingreso. Los salarios reales del sector privado alcanzaron el nivel previo a la crisis en 2010 y tuvieron un nuevo aumento del 4% en 2011. En el sector público habían superado en 4% el nivel anterior a la crisis en 2009 y continuaron aumentando hasta ubicarse un 10% por encima de dicho nivel en 2011. El empleo sin restricciones o de buena calidad aumentó del 55% del total de ocupados en 2004, al 69% en 2011, de modo que sólo el 31% de los trabajadores no tienen cobertura de la seguridad social o están subempleados en la medida que trabajan menos horas que las que quisieran (ver [www.ine.gub.uy](http://www.ine.gub.uy)).

Los aumentos del Salario Mínimo Nacional proyectados no contribuyen al objetivo de reducir la pobreza dado que en diciembre de 2011 para no ser pobre se precisaba un ingreso de \$ 7.783 (389 dólares aproximadamente) por personas por

mes en Montevideo y el SMN se fijó en \$ 7.200 a partir de enero de 2012 (ver <www.ine.gub.uy>). De acuerdo a las proyecciones de inflación del MEF y de las consultoras privadas, se puede estimar que aumentará no menos de 7% en 2012 y 5% en 2013. Es probable por lo tanto que los trabajadores que ganan el SMN y viven en Montevideo continúen siendo pobres hasta 2013.

El acelerado aumento de la actividad económica y, en particular, el aumento de los precios de la producción agropecuaria y de la tierra, tuvieron un efecto concentrador del ingreso y de los medios de producción. Se registró un acelerado proceso de venta de tierras, empresas industriales y comerciales a no residentes, que también son propietarios de una parte importante de los activos financieros. En este sentido señala Gonsalves:

A modo de ejemplo en la forestación Montes del Plata y UPM-KYMENE controlan el 50% de la superficie plantada; en la faena más del 50% en manos de capitales brasileiros (Marfrig 30%); en el arroz 87% de la industria controlada por capitales brasileiros; en la agricultura de secano 6 empresas (cinco argentinas y una brasilera) controlan 400.000 hectáreas. (GONSALVES, 2011, p. 14)

Para ilustrar la situación de la distribución del ingreso, 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 (INBD). Los primeros son poco más del 40% del total y durante los últimos cinco años tuvieron variaciones irrelevantes. Del 60% restantes aproximadamente un 5% son salarios de directores de empresas y profesionales en relación de dependencia<sup>(5)</sup>, 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 INBD, es decir, doce mil millones de dólares anuales son ingresos del capital<sup>(6)</sup>.

<b>Grupos Sociales</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
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
<b>TOTAL</b>	<b>41,0</b>	<b>40,0</b>	<b>38,7</b>	<b>41,8</b>	<b>41,0</b>

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 IECON. INBD del BCU, valores preliminares.

Nota: \* *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.

(5) 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>.

(6) De los cuales la Encuesta Continua de Hogares solo registra aproximadamente 1.500 millones de dólares, subestimación que impide extraer conclusiones del Índice de Gini calculado los ingresos captados por la Encuesta.

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 estimar como el producto del salario real por el número de personas ocupadas suponiendo que la importancia relativa del trabajo asalariado no cambia. 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.

Con relación al grado de cooperación-confrontación se pueden considerar como indicadores los resultados de los Consejos así como las evaluaciones de los actores. Los Consejos de Salarios tuvieron como resultado “205 acuerdos bipartitos y 173 acuerdos tripartitos; en 28 mesas de negociación medió votación y en 4 casos al no haber acuerdo ni ser posible resolver por votación, el Poder Ejecutivo decretó aumentos salariales” (PIT-CNT, 2011a).

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, 2011b). 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”.

## 6. CONCLUSIONES FINALES

La continuidad del crecimiento de la actividad económica y el empleo, así como de la correlación de fuerzas políticas, llevaron a que se consolidara el carácter regulado y participativo del SRLL, compatible con el aumento de los salarios reales, el empleo, el PBI, la inversión privada y los altos niveles de rentabilidad del capital. La Reforma Laboral analizada incluyó medidas que la literatura alineada con el consenso de Washington considera “rigideces” y que no impidieron los excelentes resultados económicos.

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 el SRLL continuó funcionando fluidamente.

El cambio político modificó los escenarios del SRLL a partir de 2005, primero por consenso con las organizaciones empresariales y sindicales y posteriormente, institucionalizando las experiencias mediante leyes y decretos. El cambio en los escenarios contribuyó al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y empresariales así como al rediseño de sus estrategias en el transcurso del proceso.

Las organizaciones sindicales pasaron de priorizar los cambios de escenarios a la redistribución del ingreso y acentuaron las medidas de lucha contra la política económica. 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.

Las organizaciones empresariales transitaron desde una actitud más abierta a la búsqueda de consensos hacia una mayor confrontación en algunos aspectos de la legislación que tuvo como principal manifestación la denuncia en el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

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 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 contribuyeron a aumentar la cooperación y reducir la confrontación;

- i) con la aprobación de la ley marco de las negociaciones colectivas para el sector privado 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.
- ii) 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 se 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; se estima que estos criterios tuvieron un uso muy limitado y para mejorar la distribución del ingreso debería ser acompañado por un porcentaje de aumento adicional al IPC en cada Consejo;
- iii) el objetivo de mantener constante el salario real del sector público tuvo como respuesta múltiples medidas de lucha.

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

- i) con mercados de bienes y servicios (con excepción de las tarifas del transporte colectivo y la cuota mutual) y de capitales absolutamente libres, la intervención en el mercado de trabajo es una inconsistencia teórica;

ii) las proyecciones de PBI y de inflación que propuso el MEF como contexto para discutir los aumentos de salarios y del gasto público fueron equivocadas, subestimando ambos incrementos. Como consecuencia los aumentos de salarios reales son menores a los previstos y el gasto público pierde importancia relativa;

iii) 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 sin negociaciones previas. Un error similar, el incumplimiento del convenio colectivo de la Intendencia Municipal de Montevideo con el sindicato, creó las condiciones para la pérdida de credibilidad del FA entre los trabajadores municipales y dio lugar a un largo período de confrontación.

El criterio del Poder Ejecutivo de aumentar en mayor porcentaje los salarios más bajos se cumplió y contribuyó a atenuar la concentración del ingreso y a reducir la pobreza. El aumento real de los salarios más bajos en el comercio, la hotelería, el servicio doméstico y los trabajadores rurales, fue muy importante. Teniendo en cuenta la debilidad de estas organizaciones sindicales, el resultado se puede adjudicar a la gestión del MITSS.

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. Con un enfoque clasista, se espera que las nuevas organizaciones y los nuevos afiliados formen su conciencia de clase en la lucha;

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 de esta reivindicación;

v) la correlación de fuerzas políticas en el Poder Ejecutivo es distinta a la de las orientaciones sindicales mayoritarias en la central, lo que genera conflictos. Como resultado del reciente Congreso del PIT-CNT en octubre de 2011, hubo cambios en la correlación de fuerzas interna en algunos sindicatos, en la elección de la Mesa Representativa Nacional (MRN) y se reflejan en la designación de los coordinadores.

Permiten pronosticar medidas de lucha por la redistribución del ingreso, la oposición a los acuerdos de inversiones del sector público con privados y los cambios en el gobierno del sistema educativo.

Los conflictos tuvieron como referentes distintos ministerios. Las organizaciones empresariales tuvieron como principal antagonista al MTSS, en el cual tienen una presencia importante funcionarios que fueron dirigentes sindicales, como por ejemplo, el actual Ministro. Las organizaciones sindicales tuvieron como principal antagonista al MEF, que tiene como principales preocupaciones la estabilización de precios y la promoción de la inversión extranjera directa, y desde el comienzo del gobierno del FA fue ejercido por integrantes de la corriente socialdemócrata.

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.

## REFERÊNCIAS

ÁREA DE COYUNTURA IECON *Informe de Coyuntura. Uruguay 2008-2009* Montevideo: 2009.

BREZZO, Luis; VISPO, Enrique. Experiencia de la Concertación de Políticas de Ingresos en Uruguay. In *Política Económica y Actores Sociales*, PREALC, Santiago. 1988.

COOK, María Lorena. Unions and labor policy under left governments in Latin America. In *Trabajo*, Año 5, N. 7, tercera época, enero-julio de 2011.

ERMIDA, Oscar. Se fortaleció el sector trabajador y la organización sindical. In *Trabajo y Utopía*, Montevideo, octubre, 2009.

GONSALVES, Guillermo. *La problemática de la tierra en Uruguay. Un recurso natural estratégico que merece una política de estado nacional y regional*. Documento presentado en el Taller de Economía Nacional y Popular CADESYC — FVT, Montevideo, 2011.

INSTITUTO CUESTA DUARTE (ICD — PIT/CNT). *Boletín Semanal* 12 al 19 de marzo 2010.

INSTITUTO DE RELACIONES LABORALES. *Índice de Conflictividad Laboral*. En

<http://www.ucu.edu.uy/Home/FacultadesyÁreas/CienciasEmpresariales/Institutos/RelacionesLaborales/ConflictividadLaboral>. Universidad Católica del Uruguay 2011.

LOUSTAUNAU, Nelson. Una nueva función de los sindicatos uruguayos: participación activa en la reinstalación de dirigentes y militantes sindicales. In *Revista de Relaciones Laborales*, n. 12, diciembre, Montevideo, 2006.

NOTARO Jorge. *El problema del empleo en el Uruguay. Diagnóstico y propuestas*, EBO, Montevideo. 2005.

\_\_\_\_\_. *Los resultados económicos 2005-2006. Balance y perspectivas*, IECON, DT 05/07, en <www.ccee.iecon.edu.uy>, Publicaciones Documentos de Trabajo. 2007.

\_\_\_\_\_. *La Reforma Laboral en el Uruguay 2005-2009. Participación para la regulación* DT07/09IECON en <<http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/indexdt.html>> 2009.

\_\_\_\_\_. El trabajo en el Uruguay, 2004-2009. In *Revista Quantum*, FCCEEyA, Montevideo, marzo, 2010.

\_\_\_\_\_. (Coord.) *El origen del Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay* en coautoría con Mariángeles Chevalier, Claudio Fernández Caetano, Virginia Motta y Magdalena Viera. DT 1/11 IECON en <<http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/indexdt.html>>. 2011.

\_\_\_\_\_. Los Sistemas de Relaciones Laborales. Análisis desde el Cono Sur de América Latina. In *Brazilian Journal of Latin American Studies*. Cadernos PROLAM/USP. n. 18, enero-junio, 2011.

OLESKER, Daniel. *Crecimiento y exclusión*. Trilce, Montevideo, 2003.

\_\_\_\_\_. *Crecimiento e inclusión. Logros del gobierno frenteamplista*. Trilce, Montevideo, 2009.

PIT-CNT Secretariado Ejecutivo. Ley de negociación colectiva: la visión del movimiento sindical. In *Trabajo y Utopía*, 21:23, Setiembre 2011a.

\_\_\_\_\_. Las razones de nuestra lucha. In *Trabajo y Utopía*, Noviembre 2011b.

PORLEY, Carolina. *Los reclamos de COFE en el presupuesto. Lejos de un acuerdo*. Semanario Brecha, 15 de octubre 2010.

QUIÑONES, Mariela. Gobiernos progresistas, sindicatos y trabajo en Uruguay. In *Trabajo*, Año 5, N. 8, tercera época, julio-diciembre de 2011.

ROSENBAUM, Jorge. Negociación colectiva y Consejos de Salarios en un nuevo contexto de regulación. In *Revista Jurídica Regional Norte*, N. 4, FCU, noviembre 2009.

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA *Políticas. Un país en construcción y cambio*. Montevideo, octubre 2011.

SUPERVIELLE, Marcos; QUIÑONES, Mariela. La evolución del trabajo en el Uruguay y los significados atados a su desarrollo. In *Revista de Relaciones Laborales*, n. 16, abril de 2008.

ZURBRIGGEN, Cristina. Empresarios y políticos: un contexto institucional precario para la búsqueda de consensos. In *Informe de Coyuntura*, n. 5, ICP, 2004.

Recibido em: 13 de abril de 2011

Aceito em: 6 de novembro de 2011