
Inseguridad económica y Diálogo Social en Uruguay

Los retos de una nueva normativa laboral

Carlos M. Aloisio Duffau

Sumario: Introducción. 1. Algunas consideraciones conceptuales sobre diálogo social e inseguridad económica. 2. Problemas en el mercado laboral uruguayo. 3. Los retos del diálogo social en Uruguay. 4. Consideraciones finales.

Introducción

Durante el año 2005, la economía uruguaya alcanzó los niveles de crecimiento anteriores a la recesión.¹ A pesar de ello, el país aún mantiene algunos indicadores económicos preocupantes. A modo de ejemplo, presenta una elevada tasa de desempleo, situada en el 12.5% de la población.² Esto puede explicar en buena medida porqué la recuperación económica de los últimos años, ha tenido un escaso impacto sobre el nivel de ingreso real de los hogares.³ Vale señalar que entre 1998 y

2002, el país experimentó una caída del producto del 17.5%. Si bien las secuelas de la crisis han sido múltiples, es importante destacar el impacto sufrido sobre los ingresos más bajos, lo que produjo una creciente brecha entre éstos y los salarios más altos (Buchelli; Furtado, 2005). De un escenario comparativamente auspicioso durante la primera mitad de los noventa, con una distribución del ingreso relativamente estable (Vigorito, 1999), pasamos a un escenario distributivo con un aumento importante de la concentración del ingreso. Este fenómeno se puede identificar, por un lado, en el aumento de la asimetría de ingresos entre personas con diferentes niveles educativos; y por otro lado, en la diferencia entre aquellas personas dependientes de pensiones y jubilaciones, y aquellos que

¹ Según estimaciones se espera un crecimiento de la economía del país en 2005, en términos constantes, aproximadamente de un 6,3% (Instituto de Economía 2005:4).

² Instituto de Economía, *Tendencias y perspectivas de la economía uruguaya (diciembre de 2005)*, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, UdelaR, 2005.

³ Es importante destacar que el nivel de ingreso real de los hogares experimentó una mejora durante el

trimestre junio-agosto, con un incremento del 1,5% en relación al promedio de los doce meses culminados en setiembre con igual período de 2004 (Instituto de Economía 2005:2).

perciben ingresos por vía laboral (Buchelli; Furtado, 2005:179).

Así, los cambios del mercado laboral ocurridos en los noventa explican potencialmente el aumento en el nivel de desempleo y de los niveles de dispersión salarial consolidados en los últimos años (Kaztman; Filgueira; Furtado, 2000; Buchelli; Furtado, 2005).

En este contexto, las reformas impulsadas desde el gobierno en materia laboral cobran especial relevancia. La reintroducción de consejos de salarios (Consejo Superior Tripartito, Consejo Tripartito Rural), la instalación del Consejo Económico Nacional, o bien el debate acerca del acuerdo marco sobre empleo, ingresos e inversiones, así como la ley sobre fuero sindical, forman parte de una nueva normativa reguladora de las relaciones laborales. Los objetivos detrás de estas modificaciones son múltiples: la fijación de un salario acorde y consensuado entre empleados y empleadores, mejorar las condiciones laborales, reducir la dispersión salarial, optimizar el proceso productivo del país. Este paquete de reformas, retoma la negociación tripartita (luego de trece años de suspensión) como el principal mecanismo de negociación en el ámbito laboral.

De esta manera, la idea de “diálogo social” (DS) se ha transformado en una de las insignias del gobierno asumido el pasado 1° de marzo. Mediante este concepto, se pretende describir un esquema de cooperación entre trabajadores, empleadores, y gobierno (Ishikawa, 2003:1).⁴ En otras

⁴ Existen múltiples usos de este concepto en áreas diferentes del ámbito laboral. A los efectos de este trabajo, siempre utilizaré la idea de DS en referencia a ámbito de relaciones laborales.

palabras, se ha sostenido que el DS en materia laboral, incluye a todas las formas de relacionamiento entre los actores (consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, información, etc.), que difieren del conflicto abierto (Ermida, 2001:69).

En estas páginas intentaré aportar algunos argumentos hacia la pregunta de por qué es deseable mejorar los niveles de DS del país. Para esto dividiré el trabajo en cuatro partes principales. En primer lugar, sostendré que es razonable entender la negociación tripartita como un importante instrumento para mejorar los niveles de DS, aunque este mecanismo no es una condición necesaria ni suficiente para que el DS tenga lugar. En este sentido, defenderé que es esencial pensar en un conjunto de instituciones que aseguren no sólo mayor simetría dentro del relacionamiento entre empleados y empleadores, sino que además aumenten los niveles de inclusión de los diferentes sectores activos y potencialmente activos (formales e informales) en materia laboral. Asimismo, en este primer punto evaluaré el concepto de inseguridad económica. Básicamente, la idea de seguridad económica se compone de dos aspectos fundamentales. En primer lugar, la noción de seguridad social básica (*basic social security*), definida por el acceso a una infraestructura mínima de salud, educación, información, representación, etc. En segundo lugar, la idea de “seguridad relacionada al trabajo”⁵ (*work-related security*), la cual presupone la existencia “seguridad” en siete aspectos fundamen-

⁵ ILO, *Definitions: What we mean when we say “economic security”*, ILO Socio-Economic Security Programme, 2004.

tales: seguridad en el ingreso (*income security*), seguridad en el trabajo (*work security*), seguridad en el empleo (*employment security*), seguridad de tareas (*job security*), seguridad en la reproducción de habilidades (*skill reproduction security*), seguridad en el mercado de trabajo (*labour market security*) y seguridad en la representación (*representation security*), (ILO, 2004; Standing, 2002). En este punto examinaré de qué manera los problemas que presentan las relaciones laborales del país, pueden ser interpretados como ausencia de seguridad económica, es decir, inseguridad económica.

En la segunda parte del trabajo, realizaré una breve descripción de los principales cambios en el ámbito de relaciones laborales y del mercado laboral uruguayo durante los últimos años. En este punto, presentaré algunas respuestas tentativas a la pregunta de por qué se han disparado los márgenes de inseguridad económica en ciertos sectores de la población.

En la tercera parte, examinaré las nuevas normativas reguladoras de ámbito laboral impulsadas por el actual gobierno. La intención será aportar algunos argumentos en base a dos preguntas principales. En primer lugar, ¿son acordes las nuevas reformas del ámbito laboral con los objetivos propios del DS? En segundo lugar, ¿qué características deberían tener los nuevos arreglos implementados para evitar potenciales problemas?

Finalmente, en la cuarta parte del trabajo, expondré unas consideraciones finales. Allí argumentaré que es necesario un DS de características distintas a las existentes bajo la forma de negociación tripartita tradicional, producto de las propias

transformaciones sociales y laborales en el país. En este sentido es necesario plantear una forma de DS que permita incorporar los intereses de los actores subrepresentados más vulnerables al nuevo contexto laboral.

1. Algunas consideraciones conceptuales sobre diálogo social e inseguridad económica

1.a Diálogo social

No es novedad decir que la idea de diálogo social es difícil de definir. Prácticamente no existe trabajo referente al tema, que no haya lidiado con este problema. En términos generales, la idea de DS refiere a un esquema de cooperación entre empleadores, trabajadores, y (en algunos casos) el gobierno.⁶ Este último actor, puede estar ausente o formar parte del diálogo, o bien puede interactuar como mediador (Ishikawa, 2003:1). Así, el DS supone el conjunto de modos de relacionamiento entre los actores mencionados, distintos al conflicto abierto (Rosenbaum, 2000:25; Ermida, 2001:69). Dentro de las formas de relacionamiento posible, se destacan el intercambio de información, la consulta, la negociación colectiva, la participación y la concertación social⁷ (Ermida, 2001). De

⁶ La idea de DS se encuentra implícita en las normativas reguladoras de organizaciones de carácter internacional como la Unión Europea y el Mercosur. Sobre la experiencia de DS en la EU ver: Gorges, 2001; Sarfati, 2006; Commission of the European Communities, 2002. Un análisis del caso latinoamericano se puede encontrar en Morgado, 2002.

⁷ La "concertación" presupone un tipo específico de política de acuerdo entre trabajadores, empleadores y el gobierno, con el fin de enfrentar situacio-

un modo similar, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁸ ha defendido una noción de DS compuesta por al menos tres formas de relacionamiento entre empleadores y trabajadores: intercambio de información, consulta y negociación⁹ (Ishikawa, 2003:3). La intensidad del DS adquiere su expresión más básica en las instancias de intercambio de información y su expresión más compleja en las instancias de negociación colectiva (Ishikawa, 2003:3).

Un camino posible para afinar un poco más el concepto en cuestión, consiste en realizar una serie de clasificaciones de acuerdo a un conjunto de variables que diferencian las múltiples formas del DS (Graña, 2002:26). En primer lugar, podríamos hacer una distinción tomando en cuenta el mecanismo de interacción y relacionamiento de los actores llevado a cabo. Me-

nes críticas. En este sentido, algunos autores sostienen que el DS se diferencia de la concertación, ya que el diálogo a diferencia de la concertación, no exige que se llegue a un acuerdo entre las partes (Barretto Ghione 2000:11). En palabras de Barretto Ghione, *“Concertación y DS compartirían entonces una misma naturaleza, con una diferenciación en cuanto al grado de acuerdo y la finalidad, que en el primer caso es necesariamente convencional, aunque con frecuencia no es coercible”* (Barretto Ghione, 2000:12).

⁸ Ver: <http://www.ilo.org/spanish/dialogue/fpdial/sd/index.htm>

⁹ Algunos autores como Barretto Ghione, sostienen que si bien el DS puede llegar a ser un pacto o acuerdo, ésta no es su esencia, ya que el convenio no es su finalidad (Barreto Ghione 2000:12). Esta idea parece razonable siempre y cuando nos refiramos a algunos de los instrumentos del diálogo (como el intercambio de información o la consulta). Sin embargo, cuando analizamos el resto de los instrumentos o mecanismos del diálogo, como la negociación o la concertación, parece razonable pensar en que los mismos se llevan a cabo con pretensiones de cierre.

dante esta vía, hablaremos de DS cuando aparece en escena cualquiera de las formas de interacción arriba mencionadas (Graña, 2002:26). En segundo lugar, podríamos distinguir si el diálogo es formal o informal. En otras palabras, si el diálogo tiene lugar bajo un esquema institucionalizado de relacionamiento (una normativa reguladora específica); o si por el contrario, éste se produce espontáneamente (Graña, 2002:26). Una tercera variable discriminadora, consiste en determinar si el DS se produce de forma orgánica o inorgánica. Se argumenta que el DS orgánico se origina cuando existe una determinación específica que pauta el relacionamiento. Por el contrario, la modalidad inorgánica de DS se produce sin la existencia de un órgano creado especialmente para ese fin. De esta manera, podemos decir que todo diálogo orgánico es formal, aunque no todo diálogo formal tiene que ser necesariamente orgánico (Graña, 2002:27).

En cuarto lugar, el DS puede ser distinguido tomando en cuenta una dimensión temporal. Básicamente, si se trata de una interacción ocasional y discontinua, o si por el contrario, ésta se produce de forma permanente y sostenida (Graña, 2002:27). Finalmente, es posible establecer una distinción considerando el grado de aplicabilidad y alcance de las determinaciones o resoluciones impulsadas desde las instancias de DS. En este sentido, Roberto Céspedes realiza, por ejemplo, una distinción de DS en base al número de interlocutores (tri o bipartito) y en base a los niveles de negociación (macro, meso, micro) (Céspedes, 2000:30). El nivel de negociación está estrictamente vinculado con el grado de alcance y aplicabilidad de los acuerdos. Así, bajo un nivel de negociación “alto” o “cen-

tralizado” se llega generalmente a resoluciones de alcance nacional o incluso internacional. No obstante, en un nivel meso o intermedio de negociación, se establecen acuerdos a nivel de rama o sector de actividad (Graña, 2002:27). Por último, a nivel micro se llevan adelante negociaciones que por lo general involucran a una única empresa.

Ahora bien, ¿es el DS un objetivo en sí mismo o es un instrumento para alcanzar otros objetivos? Existe cierto consenso en entender el DS como un instrumento (Sepúlveda; Vega Ruiz, 2000; Quiñónez, 2005; Ishikawa, 2003). Siguiendo este argumento, el DS puede ser entendido como un medio que permite alcanzar otros objetivos buscados. Pero ¿cuáles son esos objetivos?, ¿por qué no entenderlo como un objetivo en sí mismo? Se entiende que mediante un estado de DS se puede garantizar algunos valores de primera importancia, como la libertad de expresión y de asociación. O bien, que mediante el DS podríamos sentar mejores cimientos para la democracia y la ciudadanía (Quiñónez, 2005:28).

Desde otro punto de vista, podríamos señalar la necesidad de no confundir el DS con los instrumentos utilizados para su logro. Dicho de otra forma, es necesario destacar que los niveles de DS de una sociedad cualquiera, pueden ser considerablemente extendidos, sin que en ella se lleve adelante un esquema de negociación tripartita. Si bien es un dato objetivo que los niveles de DS en los países que practican modalidades tripartitas de negociación laboral son extendidos, no parece adecuado confundir el instrumento tripartito con el propio DS. Al menos en términos analí-

ticos, es posible pensar en altos niveles de DS sin la existencia de tripartismo. Si apostamos por esta distinción, deberíamos, además, pensar de qué forma y bajo qué mecanismos podemos maximizar los niveles de DS.

Si bien parece razonable pensar que el DS no es un objetivo en sí mismo, tampoco parece muy acertado definirlo como un instrumento. En todo caso, podríamos entenderlo o bien como un conjunto de instrumentos, o bien como un objetivo para alcanzar otros objetivos.

Pero ¿cuáles son los componentes esenciales del DS?, ¿qué lo distingue de las otras modalidades de relacionamiento? Quizás una alternativa analítica, consista en definirlo e interpretarlo en términos de procedimiento. En este sentido, el DS puede ser entendido como un procedimiento mediante el cual se procura minimizar las asimetrías (de poder, de información, etc.) existentes entre los actores implicados.¹⁰ El objetivo de este procedimiento radicaría en suprimir las asimetrías imperantes en el relacionamiento laboral, para lograr el mayor nivel de imparcialidad y por lo tanto de justicia en la distribución de cargas y be-

¹⁰ El DS debería suponer un intercambio con “pretensiones de cierre” (Filgueira, *et al.* 2000:100). Dicho procedimiento exige actores conocedores de las reglas de juego y reconocidos entre sí, “dotados de incentivos selectivos para la acción colectiva, de capacidades para interactuar con otros agentes y de poderes para disciplinar, sobre la base de los acuerdos logrados, a sus propias bases” (Filgueira *et al.* 2000: 101). Del mismo modo, los actores que interactúan en este procedimiento no constituyen la totalidad de los beneficiarios del proceso. En el caso del DS, es claro que al menos, tanto las organizaciones de trabajadores, como la de empleadores, constituyen los actores fundamentales del procedimiento.

neficios entre los actores implicados. Pensemos en un ejemplo. Bajo la modalidad de tripartismo (como los Consejos de Salarios en el caso uruguayo), la asimetría de poderes entre empleados y empleadores, es corregida por un actor idealmente imparcial representado por el gobierno. En este caso, la imparcialidad y la corrección de asimetrías descansan en el papel del gobierno. En un escenario como éste, tanto los empleadores como los trabajadores cuentan con diferentes recursos de poder y de capacidad de amenaza, a la hora de pautar la distribución de cargas y beneficios para un lado y otro. Sin embargo, es claro que el papel del actor imparcial es decisivo en el proceso. Éste debe cumplir ni más ni menos que la tarea de nivelar los recursos de poder y amenaza de cada uno de los actores. A pesar de esto, el proceso de maximización de la simetría en las instancias distributivas dentro de la esfera laboral, puede ser imaginado sin la participación de un actor imparcial. Es decir, podríamos suponer un esquema distributivo con un alto grado de simetría entre los actores implicados, que prescindiera de la participación del Gobierno como mediador. Uno de los caminos para lograr esto, consistiría, por ejemplo, en otorgar más recursos de poder y amenaza a los actores menos favorecidos. Esto podría lograrse en escenarios complejos, en donde la pérdida de un empleo por parte de los trabajadores no constituya un costo significativamente alto, ya sea gracias a la existencia de programas de garantía de ingresos o de empleos, o bien por otros medios alternativos que aseguren estabilidad económica a toda la población (Pérez Muñoz, 2005).

Naturalmente, hoy en día, al menos en países como Uruguay no contamos con las

condiciones necesarias para generar este tipo de simetría en los procesos de distribución de cargas y beneficios entre empleados y empleadores. Por esto, el tripartismo constituye un camino importante y valioso para el DS. Aunque esto último no implica que debemos reducir DS a tripartismo ni mucho menos.

Otro aspecto que debemos tener en cuenta, si optamos por interpretar el DS como un proceso de minimización de las asimetrías entre los actores involucrados, es la forma mediante la cual este procedimiento funciona bajo una lógica inclusiva. Esto supone la existencia no sólo de mecanismos que aumenten la simetría, sino que también sean lo suficientemente inclusivos y representativos para evitar dejar sectores de la sociedad sin voz en el proceso. De nada serviría la reducción de simetrías en el ámbito laboral, si sólo unos pocos sectores se benefician de ese resultado. Por esto, el DS debería ser entendido como un procedimiento que reduce asimetrías entre los actores del ámbito laboral, y que además procura ser altamente inclusivo y representativo.

1.b Inseguridad económica

Al igual que la idea de DS, la expresión “inseguridad económica” (IE)¹¹ puede dar lugar a confusiones. Para empezar, es una

¹¹ Existen diversas perspectivas analíticas que dan cuenta de la idea de inseguridad económica. Para algunos autores, la idea de inseguridad es asociada a fenómenos de índole global, como la erosión de los Estados de Bienestar, los efectos no deseables de la globalización, y la conclusión de una tradición centrada en el valor del trabajo como pilar constitutivo de nuestras comunidades (Standing, 2002).

tarea compleja determinar una línea de separación entre seguridad e inseguridad. ¿De qué manera decidimos si una sociedad es más o menos insegura en términos económicos que otra? Por otro lado, la idea de inseguridad no parece ser una categoría con validez universal, sino que depende del contexto en que la situemos (Barbeito; Lo Vuolo 2003:1).

A grandes rasgos podríamos decir que este último concepto refiere a un estado de incertidumbre de los trabajadores y los hogares, producido fundamentalmente por “movimientos erráticos” de variables económicas clave como el ingreso, el empleo y el salario real (De Ferranti *et al.*, 2000:16). Básicamente, el cambio abrupto y sistemático de esas variables altera sus valores produciendo IS.

En América Latina la IE es considerada como un fenómeno multifacético, que puede ser explicado por diversas causas (declinación en la protección del empleo, flujos de capital erráticos, debilitamiento de las instituciones de voz y representación) (Rodrik, 2001:30). Mientras tanto, desde el programa de seguridad socioeconómica de la OIT (ILO, Socio-Economic Security Programme), se establece una definición de seguridad económica compuesta por dos aspectos fundamentales. En primer lugar, la noción de seguridad social básica (*basic social security*), definida por el acceso a una infraestructura básica de salud, educación, información, representación, etc. Y en segundo lugar, la idea de “seguridad relacionada al trabajo”¹² (*work-related*

security) (ILO, 2004).¹³ La cual refiere a la limitación del impacto de ciertas incertidumbres y riesgos en la vida de las personas. Por lo general, esas limitaciones están vinculadas con el trabajo de cada uno.

Las siete formas de seguridad están estrechamente relacionadas con el concepto de trabajo decente. El primer componente es de “seguridad en el ingreso” (*income security*) que supone una provisión y redistribución adecuada de los ingresos. Este componente no depende exclusivamente de los ingresos que potencialmente un individuo puede ganar a través de su trabajo, sino que aquí también entran en juego, los ingresos obtenidos y esperables por otras fuentes, como por ejemplo, a través de programas de seguridad social (ILO, 2004; Standing, 2002, cap. 4). En segundo lugar, la seguridad económica depende de un componente de “seguridad en el trabajo” (*work security*). Esto se traduce, fundamentalmente, en la existencia de mecanismos que garanticen cobertura frente a hechos desafortunados como accidentes o enfermedades causadas en el ámbito laboral. Podríamos decir que la “seguridad en el trabajo” depende de la existencia de regulaciones que limiten y establezcan condiciones y garantías aceptables de trabajo (regulación de horas, tipo de trabajo, etc.) que no atenten contra la salud mental ni

¹² *Definitions: What we mean when we say “economic security”*, ILO, Socio-Economic Security Programme.

¹³ La OIT, mediante este programa, realiza un reporte con mediciones regulares en torno a un índice de seguridad económica (*economic security index*). Este índice es calculado actualmente sobre noventa países. La intención de esta medición consiste en poder obtener datos sobre la seguridad social y económica de países de todo el mundo. Dicho índice esta basado en las siete formas de seguridad relacionadas al trabajo, señaladas arriba. Lamentablemente, no existen datos para el caso uruguayo.

física de los trabajadores (ILO, 2004; Standing, 2002:47). Un tercer componente, lo constituye la llamada “seguridad en el empleo” (*employment security*). A grandes rasgos, este punto refiere a la existencia de ciertos mecanismos de protección contra la pérdida de ingreso de los trabajadores, así como frente a potenciales despidos arbitrarios (ILO, 2004; Standing, 2002:45). En cuarto lugar, se ubica la llamada “seguridad de tareas” (*job security*), la cual defiende la necesidad de preservar los diversos nichos de trabajos designados como “ocupación”. Básicamente, la intención es asegurar la existencia de oportunidades para que cada individuo pueda desarrollar un sentido de la ocupación o una línea de trabajo de su propio interés (ILO, 2004; Standing, 2002:46). En esta misma línea, el quinto elemento constitutivo de la idea de “seguridad relacionada al trabajo”, lo constituye la llamada “seguridad en la reproducción de habilidades” (*skill reproduction security*), es decir, la existencia de oportunidades para adquirir habilidades y destrezas que permitan mejorar las capacidades de cada trabajador (ILO, 2004; Standing, 2002:46). En sexto lugar, se encuentra la idea de “seguridad en el mercado de trabajo” (*labour market security*). Dicho componente puede ser entendido como la existencia de adecuadas oportunidades de empleo y trabajo asegurados por políticas macroeconómicas, que generen altos niveles de trabajadores ocupados (ILO, 2004; Standing, 2002: 35-45).

Finalmente, el concepto de seguridad relacionada al trabajo depende fuertemente de la existencia de altos niveles de “seguridad en la representación” de los trabajadores (*representation security*). En otras palabras, podemos decir que una comuni-

dad posee altos niveles de “seguridad en la representación” cuando existen mecanismos que aseguran la manifestación y voz de los trabajadores, ya sea de forma individual o colectiva (Standing, 2002:56). Claramente, este último componente está estrechamente relacionado con la idea misma de DS. Si la posibilidad de voz y manifestación de los trabajadores representa un elemento fundamental en la seguridad económica de los individuos, podremos entonces decir que el DS es una pieza clave a la hora de procurar superar los niveles de inseguridad económica de una sociedad. Podemos decir que la “seguridad en la representación” de los trabajadores, es el mecanismo que estos mismos poseen para hacer valer el cumplimiento de los otros componentes que conforman la idea de seguridad. Así, la representación es vital como mecanismo para regular los niveles de seguridad e inseguridad. Si la representación falla, el DS puede transformarse en un procedimiento por el cual se pueda compensar los problemas de subrepresentación de los sectores más desamparados, que permita emprender estrategias tendientes a reducir los márgenes de inseguridad ya sea a nivel de ingreso como a nivel de empleo.

Con todo esto, si bien no existen datos para el caso uruguayo sobre el índice de seguridad económica, tenemos buenas razones para pensar que los niveles de inseguridad económica del país han aumentado en estos últimos años. En las páginas siguientes, intentaré mostrar algunos de los problemas más notorios del mercado laboral, que impactan sobre los ingresos, el empleo, el trabajo, y sobre los propios canales de representación de algunos sectores.

2. Problemas en el mercado laboral uruguayo

2.a Efectos globales

Las condiciones del “mundo del trabajo” han vivido profundos cambios de dos décadas a esta parte. Estos cambios pueden explicarse sobre la base de dos fenómenos diferentes. En primer lugar, uno de carácter más global, que refiere a las transformaciones de los procesos de producción y de las propias estructuras productivas. Dos manifestaciones de esta transformación son: en primer lugar, la aceleración de la innovación tecnológica, que profundiza la inserción de la tecnología en las cadenas productivas en los distintos sectores de la actividad (fundamentalmente en la industria y el comercio); y en segundo lugar, la “tercerización” de la actividad económica. Este segundo factor, provoca la descentralización del espacio de producción, reestructurando los vínculos laborales tradicionales, asociados a la actividad fabril con una alta concentración de población ocupada en un mismo espacio físico.

Sumado a estos cambios en el mundo del trabajo, debe agregársele los procesos de transformación específicos de la región, producto de las modificaciones en las modalidades de desarrollo. Como es conocido, América Latina vivió, durante los ochenta y noventa un proceso de profunda reestructura de su modelo de desarrollo. El modelo sustitutivo “MSI”, de carácter industrializador y “Estado-céntrico” fue sustituido por un modelo orientado a las exportaciones y de carácter “mercado-céntrico” (Fajnzylber, 1983). Este modelo alternativo se basaba en el supuesto de que el Estado era ineficiente en la asignación y

distribución de recursos. La intervención del Estado en la economía producía, de acuerdo a este nuevo paradigma, distorsiones persistentes sobre las decisiones de los agentes económicos. Producto de estas distorsiones, las economías habrían entrado en profundos desequilibrios fiscales, crisis financieras y procesos inflacionarios. Ante esto, el nuevo modelo planteó que no sólo eran necesarias medidas de estabilización de corto plazo, sino reformas estructurales tendientes a superar en el largo plazo dichos desequilibrios mencionados que obstaculizaban el crecimiento sostenido de las economías (Williamson, 2000; Haggard; Kaufmann, 1992). Entre las reformas propuestas están aquellas tendientes a: 1. *Reducir el tamaño del Estado* (disminuyendo el gasto público, eliminando subsidios y estímulos sectoriales directos e indirectos). 2. *Fomentar la apertura de la economía* (mediante la apertura comercial por vía de la disminución de aranceles y demás mecanismos proteccionistas; la apertura financiera, disminuyendo los controles a la movilización de capital y estableciendo tasas de interés positivas que estimulen el ahorro) 3. *Estimular la radiación de inversiones*, (ya sea mediante incentivos tributarios, la apertura de los mercados tradicionalmente monopólicos por medio de la privatización de los servicios públicos, o desregulando los mercados de empleo flexibilizando las normas y mecanismos de negociación entre capital y trabajo).

2.b Más allá del fuerte impulso que las reformas pro-mercado tuvieron en diversos países de la región, Uruguay ha sido caracterizado como un país que procesó sus reformas de manera gradual y en al-

gunos casos bajo formas “híbridas” (Filgueira; Papadópulos, 1996; Kaztman; Filgueira; Furtado, 2000). Mientras existieron reformas tendientes a liberalizar la economía en el área comercial y financiera, y se operó una reforma del mercado de trabajo “por defecto” (suspendiendo la convocatoria al Consejo de Salarios a partir de los noventa), en otras áreas el perfil “estatista” del modelo no fue alterado. Esto lo demuestran las sostenidas tasas de gasto público durante la década (fuertemente concentradas en la seguridad social) y el fallido intento de privatización de las empresas públicas.

Como resultado de estas mixturas, lo que existió de hecho fue la implementación de políticas con efectos diferenciales sobre las distintas arenas de la economía en particular, lo que produjo reajustes internos sectoriales que alteraron los niveles de organización sindical existentes (Alegre 2005). En efecto durante los años noventa, en Uruguay, los sindicatos vinculados a la extracción de rentas estatales pudieron bloquear u obstaculizar los procesos de reforma, lo que permitió mantener sus niveles de movilización y los incentivos institucionales para actuar como grupos organizados. Por el contrario, aquellos sectores organizados que actuaron en arenas en donde se implementaron fuertes procesos de reformas (desmantelamiento de estructuras proteccionistas, desregulación de la normativa laboral) se vieron especialmente perjudicados, perdiendo beneficios sociales conquistados durante los últimos cincuenta años.

De hecho, la combinación de reformas en arenas específicas, nuevos contextos internacionales y formatos de inserción

productiva heredados de la vieja matriz, tuvieron efectos adversos sobre ciertas ramas de la economía y sobre la capacidad de organización sindical generada en estos sectores.

Por ejemplo, la caída de aranceles y subsidios perjudicó, durante la pasada década, al sector industrial. Este proceso, en un contexto de estrategias de baja productividad, insuficiencia de mercados y altos costos de bienes de capital, transfirió cargas sobre el propio trabajo, provocando transformaciones en aquellos sectores de la economía no protegidos por vía del surgimiento de nuevas formas de empleabilidad (Alegre, 2005; Rodríguez; Cozzano; Mazzuchi, 2001). En definitiva, en un nuevo contexto de economía abierta y en estas condiciones, los costos laborales se vuelven factores relevantes en el ajuste de los niveles de competitividad de las empresas. Esto provoca la extensión de formas de empleabilidad e inserción laboral más flexibles, los cuales limitan y perjudican la organización sindical (Alegre, 2005; Rodríguez; Cozzano; Mazzuchi, 2001).

A su vez el cambio en la regulación laboral (caracterizado por el retiro del Estado de la negociación salarial) provocó que los salarios y las condiciones de empleabilidad pasaran a ser negociadas en forma descentralizada, lo que aumentó la desprotección del trabajo, provocando un escenario de asimetría a la hora de la negociación. En este nuevo escenario las empresas tuvieron mayor libertad para adoptar las estrategias de adaptación al nuevo contexto de competitividad, caracterizadas por formas de empleabilidad más laxas (Filgueira; Gelber, 2003). A su vez, este escenario deterioró “viejas” conquis-

tas de los trabajadores (cobertura social del empleo, ajustes salariales, convenios paralelos) generando una degradación de los bienes colectivos que actuaban como estímulos para la articulación de acción colectiva, intensificando la fragmentación de la organización sindical y retroalimentando la asimetría a la hora de la negociación entre agentes (Alegre, 2005).

Como resultado de estas transformaciones, el sector privado experimentó durante la última década una notable caída de afiliados, del orden del 60%. La caída en el sector público fue sensiblemente menor, ubicándose en el entorno del 37%. De acuerdo a cifras totales agregadas, la afiliación sindical pasó de 227 mil afiliados en 1985 a 123 mil en el año 2001. Como

Cuadro 1
Número de convenios colectivos firmados entre 1985-2000

AÑOS	Nº de CONVENIOS	Tasa de Variación de Número de Convenios (1985=100)
1985	229	
1987	194	85%
1990	148	64%
1993	111	48%
1996	81	35%
2000	83	36%

Fuente: Rodríguez; Cozzano; Mazzuchi, 2001.

Cuadro 2
Cantidad de afiliados totales, públicos y privados, por congreso

	Total	Índice de afiliación (base 87)	Públicos	Índice de afiliación (base 87)	Privados	Índice de afiliación (base 87)
Congreso 1987	236.640	100.0	114.951	100.0	121.689	100.0
Congreso 1990	222.310	93.9	118.910	103.4	103.400	84.9
Congreso 1993	173.433	73.2	108.291	94.2	65.142	53.5
Congreso 1996	126.200	53.32	82.700	71.94	43.500	35.75
Congreso 2001	122.057	51.58	72.788	63.32	49.269	40.49

Fuente: Supervielle; Quiñónez, 2003.

consecuencia de esto, la tasa de sindicalización pasó del 37,5% en 1985, a poco más del 15% en el año 2001 (Rodríguez; Cozzano; Mazzuchi, 2001). A esto debe agregársele la caída de 20 mil cotizantes más en el congreso de 2003, lo que significa una caída al 12,8% al cabo de este año.

En síntesis, las transformaciones globales del mundo del trabajo y en el modelo de desarrollo han alterado variables clave referidas a la localización de los procesos productivos, la gestión de los factores de producción, los estímulos provenientes desde el entorno a las distintos sectores de la actividad, y los márgenes de negociación internos de la agentes en la distribución de los costos. Todos estos cambios han operado en rasgos clave del mercado de empleo que permiten explicar la transformación creciente en los formatos institucionales de representación de intereses desde la arena laboral, y las dinámicas que dichos cambios generan.

2.c Los factores arriba descritos han provocado drásticas modificaciones en el mercado de trabajo. Dentro de las alteraciones más importantes se destacan: la reducción progresiva del Estado como empleador, la caída del sector industrial y de aquellas áreas más protegidas del mercado formal de empleo, el crecimiento de los grandes capitales en el área de servicios, cambios en las modalidades de empleo comercial, el retiro del rol regulador del Estado en la relación capital-trabajo. (Kaztman *et al.*, 2003). En base a estas transformaciones es posible señalar tres nuevas características del mercado de empleo en Uruguay.

En primer lugar, existe una creciente informalización y precarización del empleo, fundamentalmente en los quintiles de ingreso más bajos. Se observa así un aumento de aquellas áreas menos protegidas del trabajo, fundamentalmente en el sector de servicios y del cuentapropismo. De hecho, las cifras parecen ir en relación con la caída del empleo industrial y del Estado, caracterizados por su inserción bajo formatos más formales en términos de los niveles de seguridad económica y capacidad de acción organizada. Al cabo del período 1986-1999, el empleo estatal descendió 6 puntos (21% a 15%), mientras la ocupación en el sector industrial experimentó una caída similar (22% a 16%) (Filgueira *et al.*, 2005). De acuerdo a datos aportados por Amarante (2005) en el año 2000, alrededor del 20% de los empleados en el sector privado lo hicieron de manera informal, mientras un 27% eran, o bien patronos o bien cuentapropistas. A su vez, los niveles de precarización e informalidad parecen concentrarse crecientemente entre los sectores sociales más pobres, y especialmente entre los sectores más jóvenes (Filgueira, 2002). En paralelo, la expansión de estos formatos de inserción laboral entre sectores medios y altos responde a las transformaciones en la modalidad de vinculación al mercado de trabajo, y no parece tener las características de procesos de “desafiliación institucional” de carácter estructural que implican para los sectores bajos el retiro del mercado formal de empleo (Filgueira, 2002).

Cuadro 2
Personas con problemas de empleo
(desempleados, precarios y
subempleados) en 1991 y 1999

Años	Porcentaje (%) de la PEA
1991	32%
1999	35%

Fuente: Domingo, 2002.

En segundo lugar, se verifica un aumento del desempleo estructural, y su concentración en sectores bajos. Los niveles de desempleo crecieron durante los años de expansión de la economía (1991-1998), de 9% a casi un 12% en el período. Durante la crisis de 2002, alcanzó cifras del 20%, las cuales disminuyeron paulatinamente, estabilizándose en el entorno de 12% a finales de 2005, tras dos años de recuperación de la economía. Esta evolución está caracterizada por: a) la expansión de las tasas de desempleo en etapas expansivas de la economía; y b) su estabilización en tasas promedialmente más altas respecto a décadas atrás. Luego del retorno del ciclo expansivo, estas tasas demuestran el surgimiento de niveles de sobreoferta laboral estables que no pueden ser absorbidos por el mercado. De hecho, los estudios de series temporales parecen señalar la persistencia de dichas tasas (Buchelli, 2005).

A su vez es posible apreciar un aumento de la dispersión de las tasas de desempleo en los distintos niveles de calificación (Vigorito; 1999, Bucheli; Furtado, 2000; Kaztman *et al.*, 2003). Los niveles de desempleo se muestran más altos y estables entre los sectores bajos, precediendo a los ciclos de recesión y permaneciendo una vez

se retoma el ciclo expansivo de la economía. Mientras los individuos con niveles educativos bajos y medios parten de tasas de desempleo en 1991 del 10% y 9% respectivamente, y llegan a tasas del 17% y 16% para 2001, los individuos con nivel alto de educación comienzan la década con tasas sensiblemente menores, del 7%, y trepan al 12% al final de la década (Kaztman, *et al.*, 2003). Las cifras reflejan, además, un aumento de la “desviación” en las medias porcentuales de dichas tasas entre un período y otro (1991-1998), lo que parece confirmar la tendencia a la segmentación del desempleo en los diferentes sectores sociales.

Por último, es importante destacar el aumento y la consolidación de la disparidad salarial. Durante los noventa y aun en períodos de crecimiento económico, el mercado de empleo mostró una creciente tendencia a la polarización salarial. El país registra durante la pasada década (1989-1997), un aumento del entorno del 13% en sus niveles de desigualdad salarial según datos recogidos (Rossi; Rossi, 2002). A su vez, entre fines de la pasada década y comienzos de ésta (1998-2002), se estima el crecimiento de un 5% de los niveles de desigualdad (Buchelli; Furtado, 2002) el cual se acumula al crecimiento de dos dígitos registrados en la pasada década. Dentro de esta línea, una de las variantes de esta dispersión salarial es la evolución diferencial que han tenido los salarios a nivel público-privado. A modo de ejemplo en el período 1995-2000, los salarios públicos tuvieron un aumento del 11% en comparación al crecimiento del 2% que presentaron los salarios privados. Esta brecha, si bien se achicó durante el período de crisis (2001-2004), persistió. Mientras los sala-

rios públicos experimentaron una caída del 8%, los salarios privados tuvieron una caída del 12%, de acuerdo a Bucheli y Furtado (2005). Adicionalmente, debe agregarse que estas medias porcentuales presentan fuertes niveles de dispersión al interior de ambos mercados (Amarante, 2002). Otro dato significativo para estimar los niveles de segmentación creciente del mercado de empleo, lo constituye la comparación de los ingresos totales según ámbito de actividad (público-privado) y según tipo de inserción (formal-informal). Según Amarante (2002), los trabajadores públicos ganan promedialmente un 23% más que los trabajadores del sector privado formalizados, y un 97% más que los trabajadores privados informalizados, de acuerdo a datos del año 2000.

En síntesis, las transformaciones, tanto globales como específicas (estas últimas relacionadas con el modelo de desarrollo) han supuesto el decaimiento de las modalidades más formales de empleo, el crecimiento de formas más flexibles e inestables de inserción laboral, así como una tendiente concentración de estas nuevas modalidades en los niveles de calificación más bajos. Este último efecto, es parte del aumento de la brecha a nivel de las retribuciones monetarias dentro del mercado de trabajo, y su creciente correlación con los niveles de calificación de los individuos.

3. Los retos del diálogo social en Uruguay

El año 2005 fue trascendente en el ámbito de las relaciones laborales del país. Desde el gobierno asumido ese mismo año, se impulsaron modificaciones sustanciales

a las reglas de juego en este ámbito. Vale recordar que en 1992 el Estado se retiró de la negociación laboral. Desde entonces, la Ley 10.449 de 1943 sobre régimen tripartito de fijación de salarios se mantuvo suspendida. Pero en abril de 2005, el Poder Ejecutivo reinstaló los Consejos de Salarios con algunos agregados importantes, como su extensión por primera vez al sector rural.

Además de esto, tuvieron lugar otros hechos destacados como la instalación de una comisión bipartita de negociación para el sector público, la ley de fuero sindical y la derogación del decreto que autorizaba al Ministerio del Interior a desocupar locales ocupados por parte de los trabajadores (PMDRL, 2006).¹⁴

Asimismo, el índice de conflictividad laboral¹⁵ presentó los valores más bajos de los últimos diez años. Esto sugiere que la conflictividad laboral disminuyó considerablemente en 2005 (PMDRL, 2006). Tal vez, la asunción de un gobierno de “izquierda” con un estrecho relacionamiento con filas sindicales, así como los logros de los propios trabajadores, sean los factores explicativos de esta caída significativa de la conflictividad laboral (PMDRL, 2006). Sin embargo, el aumento de las ocupaciones de empresas como medida de los trabaja-

¹⁴ Programa de modernización de las relaciones laborales (2006), *Las relaciones laborales en el año 2005. Síntesis de prensa*, Universidad Católica del Uruguay.

¹⁵ Este índice es relevado en el marco del Programa de Modernización de las Relaciones Laborales, de la Universidad Católica del Uruguay. Ver: http://www.uca.edu.uy/Facultades/CienciasEmpresariales/ModernizacionRRL/Informes%20Conflictividad/05/Sintesis_pensa%202005.pdf

dores, fue una característica destacable de la conflictividad. Registrándose 26 ocupaciones entre los meses de marzo y diciembre. Vale señalar que 23 de estas ocupaciones tuvieron lugar luego de la derogación de los decretos que autorizaban al Ministerio del Interior a desalojar los locales ocupados por los trabajadores (PMDRL, 2006).

Ahora bien, se espera que estos cambios repercutan favorablemente no sólo en la vida de los trabajadores, sino también en la economía del país. Parece evidente que estas nuevas reglas de juego intentan revertir algunas de las consecuencias indeseadas que padece actualmente el país. Las transformaciones en las normativas reguladoras del ámbito laboral que tuvieron lugar en la década de los noventa incidieron notablemente sobre las dinámicas distributivas y establecieron un nuevo escenario político.

Básicamente, la suspensión de los ámbitos de negociación colectiva tripartita supuso un abandono a muchas de las condiciones que garantizaban los efectos distributivos progresivos de los marcos de negociación centralizadas: altos niveles de protección laboral, economía formalizada, altas tasas de sindicalización en las principales ramas de la actividad. Por un lado, la fuerte apertura de la economía afectó la transferencia de algunas de las variables de ajuste de la competitividad sobre las empresas, a partir del desmantelamiento de los resortes de protección tradicionales (subsidios, aranceles, tarifas) que aislaban a las empresas de la competencia internacional. Por otro lado, los cambios en las modalidades de inserción laboral y la propia liberalización de la economía incremen-

taron los niveles de incertidumbre laboral, concentrando las formas inestables de incorporación laboral especialmente en los sectores bajos. Estos procesos explican, en buena medida, el debilitamiento de los formatos tradicionales de representación de los sectores trabajadores, fundamentalmente en el sector privado de la economía. Esto aumentó la distancia entre los *clivages* “*insider-outsider*” de los sectores que se insertan en el mercado de trabajo.

Por tanto, el retorno a las “viejas” reglas de juego produce efectos distintos en la medida en que se inserta en un contexto socioeconómico radicalmente diferente al existente en el Uruguay de tres o cuatro décadas atrás.

Para empezar, en el contexto actual, las modalidades centralizadas de negociación, ejemplificadas en las formas tripartitas clásicas de discusión de las cargas laborales, pierden fuerza como herramientas redistributivas. De este modo, en un contexto de caída de parte de la estructura sindical tradicional, en combinación con el nuevo marco de competitividad de las empresas, la forma de extracción de los recursos fiscales y la localización de las áreas organizadas del trabajo, se define una configuración que presenta efectos contraproducentes en distintas áreas.

Las empresas se enfrentan a contextos de competencia abierta, por lo que deben manejar los costos laborales como variables de ajuste a la competitividad. Por tanto, las cargas salariales constituyen variables que inciden sobre los estímulos para la inversión. Por otra parte, los esquemas impositivos actuales gravan esencialmente el consumo, el trabajo y la renta que las empresas obtienen. La sobrerrepresenta-

ción de sectores organizados localizados en las zonas básicamente extractoras de rentas del Estado, desatan en escenarios de negociación, costos para los sectores informalizados (que “pagan” en términos proporcionales, mayores niveles de sus ingresos en los impuestos al consumo) y eventualmente sobrecargas para las rentas provenientes de las propias empresas y del trabajo.

En síntesis, esta combinación de factores puede generar efectos contraproducentes sobre el crecimiento de la economía en la medida que imponga desestímulos para la inversión del sector empresarial, incrementando la transferencia de costos hacia el trabajo, profundizando la desprotección de la cobertura laboral. En segundo lugar, genera pujas distributivas entre los “*insider-outsider*”, a partir de la asimétrica representación de dichos sectores en las instancias de negociación de beneficios estables, su localización dentro de la economía (parte de los primeros fuertemente anclados en el Estado), y a partir del carácter fuertemente regresivo del sistema impositivo.

En definitiva, en ciertos contextos, la negociación centralizada puede provocar dinámicas perversas que desestimulando los niveles de inversión privada, agrave la situación de vulnerabilidad del mercado de empleo (deteriorando aun más los mecanismos de formalización), con su consiguiente efecto sobre los niveles de organización sindical. A su vez esta cadena retroalimenta estrategias de desarrollo “a la baja” intensificando la adaptación en torno a bajos niveles de productividad y a bajos costos laborales.

Una buena forma de quebrar estos cír-

culos perversos constituye la restitución de instancias más amplias de acuerdo en donde, además de las negociaciones de carácter centralizadas constituidas sobre la base del salario, puedan rediscutirse dos puntos: 1. El establecimiento de pautas de desarrollo laboral centradas en las estrategias de incremento de la productividad por medio de la discusión de modelos de gestión y de diseño de las políticas de competitividad. Esto, de manera de permitir generar encadenamientos productivos capaces de competir en torno a nuevos ejes, lo que a su vez reconstituya nuevos estímulos para la organización de los trabajadores ensanchando las bases de representación actuales. 2. El establecimiento de políticas de reintegro sobre bases no contributivas que fortalezcan a sectores hoy sumamente vulnerables en el mercado de trabajo, que permitan mejorar su posición a la hora de negociar con las empresas su inserción en el mercado de empleo, asegurándoles niveles mínimos de seguridad económica por la vía de los ingresos.

Estas dos estrategias articuladas dentro de un marco de diálogo social extenso son las que pueden permitir expandir los niveles de formalización de la economía. Lo que no implica dejar de lado a los sectores que puedan no verse beneficiados por la mejora de los niveles de cobertura y protección.

4. Consideraciones finales

No cabe duda de que los niveles de inseguridad económica se han ampliado en los últimos años. En buena medida, existen razones para pensar que este clima de inseguridad depende fuertemente de las con-

diciones actuales del mercado laboral. Las altas tasas de desempleo, subempleo e informalización de la economía, así como la brecha salarial creciente, son algunas de las consecuencias más visibles de este deterioro.

En este trabajo, procuré vincular analíticamente los conceptos de diálogo social e inseguridad económica. Básicamente argumenté que el diálogo social entendido como un procedimiento inclusivo que minimiza asimetrías en el relacionamiento laboral, puede constituir un arma eficaz a la hora de superar los márgenes de inseguridad. Entre otras cosas, porque el DS es el mecanismo mediante el cual puede regularse el resto de los componentes que conforman la idea de seguridad económica.

En este sentido, si bien todas las instancias posibles de DS (intercambio de información, consulta, negociación, concertación) son fundamentales para corregir los niveles de inseguridad económica, parece necesario promover las instancias más complejas del DS.

La concertación es el procedimiento con vocación más inclusiva, ya que no sólo supone la inclusión de aquellos que se encuentran dentro del sector formal de la economía, sino que además posibilita la inclusión de quienes se encuentran por fuera. El DS bajo la forma de concertación, permite compensar “los déficits representativos” que sufren los actores sin representación en el proceso. Así, no sólo corrige los niveles de asimetría, sino que también agrega nuevos intereses en la distribución de cargas y beneficios. En buena medida la selección de la forma más ex-

tensiva de procedimiento de asignación de cargas sociales, responde a las necesidades que impone nuevo contexto de ensanchamiento de la brecha entre los “*insider-outsider*”.

Esta instancia más extendida de DS requiere el cumplimiento de dos puntos clave. En primer lugar, necesita ser planteada en términos formales. No es viable pensar una instancia de concertación sin la existencia de una estructura formal previa que regule el procedimiento y que induzca el seguimiento de opciones estratégicas determinadas en cada uno de los actores. En segundo lugar, no sólo requiere de la existencia de acuerdos previos sobre pautas de desarrollo que mejoren la calidad del empleo, sino que además precisa institucionalizar acuerdos sobre transferencias no contributivas. Estas últimas, con el fin de garantizar una base mínima de seguridad en el ingreso a aquellos individuos que no puedan acceder a niveles básicos de seguridad de empleo.

Aquí se plantean dos estrategias distributivas disímiles pero no excluyentes. Ambas para atender distintas dimensiones de la inseguridad económica (ya sea de ingresos como de empleo) tomando en cuenta los constreñimientos que los procesos de inserción económica actuales establecen.

Estas estrategias necesitan actores sindicales y empresariales favorables al precompromiso, en la medida en que debe “vetar” cursos de acción que los beneficiarían en el corto plazo, pero que irían en contra de los arreglos distributivos necesarios para mejorar la posición de los excluidos de los formatos actuales.

Bibliografía

- Alegre, Pablo (2005) *Las transformaciones del sindicalismo uruguayo en los noventa: crisis y reestructura en un contexto de cambio*. Montevideo. Mimeo.
- Amarante, Verónica (2002) *Salarios públicos y privados: los diferentes segmentos del mercado laboral 1991-2000*. Montevideo: Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Instituto de Economía. Documentos de Investigación, DT 04/02
- Amarante, Verónica; Arim, Rodrigo (2005) El mercado laboral: cambios estructurales y el impacto de la crisis 1986-2002. En: OIT. *Uruguay. Empleo y protección social: de la crisis al crecimiento*. Santiago de Chile. p. 39-138.
- Barbeito, Alberto; Lo Vuolo, Rubén (2003) *Inseguridad en los ingresos. Una observación del caso argentino*. Buenos Aires: Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas. Documento de trabajo, 36
- Barretto Ghione, Hugo (2001) *Diálogo social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Bucheli, Marisa (2005) *Las políticas activas de mercado de trabajo: un panorama internacional de experiencias y evaluaciones*. Montevideo: Convenio cooperación técnica CEPAL-MEF. *Serie estudios y perspectivas*
- Bucheli, Marisa; Furtado, Magdalena (2000) *La contribución de las distintas fuentes de ingreso a la evolución de la desigualdad en el Uruguay urbano 1986-1997*. Montevideo: CEPAL. LC/MVD/R.183
- ___ (2002) Impacto del desempleo sobre el salario: una estimación de la pérdida salarial para Uruguay. *Revista de Desarrollo Económico*. Buenos Aires, IDES. v. 42, n. 165, abr.-jun. 2002.
- ___ (2005) Uruguay 1998 -2002: la distribución del ingreso en la crisis. *Revista de la CEPAL. Santiago de Chile*. n. 86, may.-ago.
- Céspedes, Roberto (2000) *Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional en Paraguay*. Montevideo: Cinterfor/OIT. Aportes para el diálogo social y la formación, 5
- Commission of the European Communities (2002) *The European social dialogue, a force for innovation and change*. Communication from the commission. Proposal for a council decision. Bruselas.
- De Ferranti, David *et al.* (2000) *Hacia la seguridad económica en la era de la globalización*. Washington: Banco Mundial. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe.
- Domingo, Rosario (2002) La transnacionalización de la economía uruguaya en los noventa. En: Bittencourt, Gustavo. *La economía uruguaya a fin de siglo: elementos para un diagnóstico global en perspectiva*. Montevideo.
- Ermida Uriarte, Oscar (2001) Diálogo social: teoría y práctica. *Revista de Derecho Laboral*. Montevideo. n. 201, ene.-mar.
- Fajnzylber, Fernando (1983) *La industrialización trunca de Latinoamérica*. México: Nueva Imagen.

- Fashoyin, Tayo (2004) Tripartite cooperation, social dialogue and national development. *International labour review*. Ginebra, OIT. v. 143, n. 4.
- Filgueira, Fernando (2005) *Estructura de riesgo y arquitectura de protección social en el Uruguay actual: crónica de un divorcio anunciado*. Montevideo: IPES. Mimeo.
- Filgueira, Fernando *et al.* (2002) Negociación colectiva y políticas de formación profesional en el Uruguay. Capital, trabajo y Estado en el nuevo modelo de desarrollo. En: Posthuma, A. (2002) (Coord.) *Diálogo social, formación profesional e institucionalidad*. Montevideo: Cinterfor/OIT. Herramientas para la transformación, 17
- Filgueira, Fernando; Gelber, Denisse (2003) *La informalidad en Uruguay: ¿un mecanismo de adaptación del trabajo o del capital?* Montevideo. Ponencia presentada al Seminario regional: la humanización del trabajo, las normas y la economía informal, Institución Kolping.
- Filgueira, Fernando; Papadópolos, Jorge (1996) *¿Sacando partido del conservadurismo? Crisis de larga duración y alternativas vedadas en el Uruguay*. *Revista Prisma*. Montevideo, UCUDAL.
- Forteza, Álvaro; Rama, Martín (2001) *Labor market rigidity and the success of economic reforms across more than 100 countries*. Policy research working paper, 2521.
- Gorges, Michael (2001) The new institutionalism and the study of the European union: the case of the social dialogue. *West European Politics*. v. 24, n. 4. p. 152-168.
- Graña, François (2005) *Diálogo social y gobernanza en la era del 'Estado mínimo'*. Montevideo: Cinterfor/OIT. Papeles de la oficina técnica, 16
- Haggard, Stephan; Kaufman, Robert (1992) *The politics of adjustment: International constraints, distributive politics, and the state*. Princeton: Princeton University.
- Ishikawa, Junko (2003) *Key features of national social dialogue: A social dialogue resource book*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Katzman, Rubén *et al.* (2000) Nuevos desafíos para la equidad en el Uruguay. *Revista de la CEPAL*. Santiago de Chile. n.72, diciembre.
- ___ (2004) *La ciudad fragmentada: mercado, territorio y marginalidad en Montevideo*. Princeton: Princeton University. Working paper series.
- Lacruz, Natalia (2005) Diálogo social sobre formación y empleo. En: *Uruguay. Empleo y protección social: de la crisis al crecimiento*. Santiago de Chile: OIT. p. 245-276.
- Leap, Terry; Gribgsby David (1986) A conceptualization of collective bargaining power. *Industrial and Labor Relations Review*. v. 39, n. 2.
- Leisink, Peter (2002) The European sectorial social dialogue and the graphical industry. *European Journal of Industrial Relations*. v. 8, n. 1. p. 101-117.
- Ludlam, Steve (2003) Politics and employment relations. *British Journal of Industrial Relations*. v. 41, n.4. p. 609-616.
- Morgado, Emilio (2002) *The Americas: Social dialogue and current processes of economic and technological changes*. Ginebra: OIT. Working paper, 153.

- Osberg, Lars (1998) *Economic insecurity*. SPRC. Discussion paper, 88.
- Pérez Muñoz, Cristian (2005) Ingreso básico universal y diálogo social: una propuesta. Cinterfor/OIT. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Diálogo Social*. Montevideo, n.156.
- Programa de Modernización de las Relaciones Laborales (2006) *Las relaciones laborales en el 2005. Síntesis de prensa*. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay.
- Quiñónez, Mariela (2005) Las nuevas dimensiones del diálogo social. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Diálogo Social*. Montevideo, Cinterfor/OIT. n.156.
- Rama, Martín (1990) Crecimiento y estancamiento económico en el Uruguay. En: Meller P; Blomstrom, M. (Eds.) *Trayectorias divergentes. Comparación de un siglo de desarrollo económico latinoamericano y escandinavo*. Santiago de Chile: CIEPLAN. p. 115-143.
- Rodríguez, Juan Manuel (2005) Hacia una mayor articulación entre las políticas activas y pasivas. En: *Uruguay. Empleo y protección social: de la crisis al crecimiento*. Santiago de Chile: OIT. p. 201-243.
- Rodríguez, Juan Manuel et al. (2001) *La transformación en las relaciones laborales Uruguay, 1985-2001*. Montevideo: UCUDAL.
- Rodrik, Dani (2001) ¿Por qué hay tanta inseguridad económica en América Latina? *Revista de la Cepal*. Santiago de Chile, CEPAL. n. 73. p. 8-31.
- Rosenbaum, Jorge (2000) *Diálogo social sobre formación en Uruguay*. Montevideo: Cinterfor/OIT. Aportes para el diálogo social y la formación, 6.
- Rossi, Máximo; Rossi, Tatiana (2002) *Privación y pobreza en el Uruguay (1989-1997)*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Economía.
- Sarfati, Hedva (2006) Social dialogue: a potential highroad to policies addressing ageing in the EU member Status. *International Social Security Review*. v. 59.
- Sepúlveda, Juan Manuel; Vega Ruiz, María Luz (2000) *El diálogo social en los países andinos. ¿Nuevo camino para los sindicatos?* Lima: OIT.
- Standing, Guy (2002) *Beyond the new paternalism. Basic security as equality*. London: Verso.
- Supervielle Marcos; Quiñónez, Mariela (2003) *Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología.
- Vigorito, Andrea (1999) La distribución del ingreso en Uruguay entre 1986 y 1997. *Revista de Economía*. Montevideo, BCU. v.6, n. 2. p. 243-297.
- Williamson, John (2000) What Washington means by reform. En: *Modern political economy in Latin America*. Washington.