

**Desagregando reformas:
sindicatos y reformas laborales en
izquierdas moderadas**

Fabrizio Carneiro

Tesis de Maestría en Ciencia Política

Universidad Torcuato Di Tella

Director: Sebastián Etchemendy

25 de abril de 2017

1. Introducción

El análisis de las reformas económicas durante el giro a la izquierda en América Latina ha sido uno de los temas más debatidos en los últimos años en los estudios de política comparada en la región. Este análisis ha estado asociado además a tipologías sobre los tipos de izquierda que llegaron al gobierno. Uno de los ejes centrales del debate sobre reformas económicas y tipos de izquierda es el cambio que propusieron los nuevos gobiernos en relación a las políticas económicas neoliberales que fueron predominantes en la década del 90'. Partiendo de ésta discusión, gran parte de la literatura clasifica a los gobiernos y partidos gobernantes de acuerdo a cuán cercanas o alejadas estén sus reformas económicas del paquete de políticas de reforma estructural que era promovido por los defensores del “Consenso de Washington”. Aquellos gobiernos más cercanos a las políticas de mercado son llamados “moderados” y aquellos más alejados “radicales” o “populistas”.

Para realizar esta clasificación entre izquierdas, la literatura se ha centrado en diversos tipos de reformas económicas -nacionalizaciones, reformas impositivas, políticas sociales, etc.- llevadas a cabo por los gobiernos. Sin embargo, uno de los sectores de reforma que ha estado generalmente ausente de los trabajos comparativos sobre gobiernos de izquierda han sido las reformas de mercado de trabajo, un sector clave para los partidos con vínculos con el sector sindical.

Si suponemos que los partidos de izquierda relacionados a sindicatos podrían tener más incentivos que otros partidos sin vínculo sindical para llevar adelante reformas en los mercados de trabajo que favorezcan a los trabajadores y sus organizaciones, una pregunta importante es: ¿qué reformas en los mercados de trabajo han llevado adelante los gobiernos de izquierda en los últimos años? Esta pregunta es relevante porque nos permite indagar acerca de la relación entre trabajadores organizados y partidos de izquierda en el contexto posterior al auge de las reformas de mercado.

La pregunta es relevante además, si tomamos en cuenta que en el pasado la

relación entre clase trabajadora y Estado en América Latina, particularmente el tipo de incorporación que realizaron los Estados del sector trabajador, generó profundas influencias en los sistemas políticos de la región, generando dinámicas políticas que se mantuvieron en el tiempo y trascendieron el período de incorporación (Collier y Collier 1991). Si el giro a la izquierda en América Latina puede ser analizado como una segunda incorporación que viene a resolver el intento de incorporación fallido del proyecto neoliberal (Luna y Filgueira 2009), el análisis de los diferentes proyectos de re-incorporación de la clase trabajadora resulta fundamental para comprender las posibles consecuencias de largo plazo y las dinámicas políticas posteriores a este período.

Este trabajo describe como las reformas laborales de los gobiernos de izquierda en Chile y en Uruguay, dos izquierdas generalmente agrupadas como moderadas, tuvieron diferentes consecuencias para la organización y poder de la clase trabajadora en cada país. En Chile la llegada al poder de líderes de izquierda si bien representó mayores protecciones para los trabajadores, no tuvo consecuencias en el poder y la organización de los trabajadores formales. En Uruguay, sin embargo, la llegada al poder de la izquierda generó niveles de activación sindical similares a los que el país tenía antes de la liberalización. Este resultado se debió al diferente énfasis de las reformas laborales en cada caso. Mientras que en Chile, las reformas laborales de la Concertación se concentraron en los derechos individuales de los trabajadores, en Uruguay las reformas modificaron profundamente los derechos colectivos.

Esta diferencia en las reformas puede explicarse por el efecto de tres variables: el legado de flexibilización laboral durante el período de implantación del modelo neoliberal, el tipo de organización partidaria que llega al gobierno y la existencia de mayorías legislativas para el partido de gobierno. En Chile, la flexibilización del mercado laboral se realizó mediante una reforma que implicó un cambio radical de las leyes laborales del período de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), en donde una nueva regulación del Estado extremadamente amplia reorganizó

detalladamente tanto la esfera individual como colectiva de las relaciones de trabajo con un sesgo marcadamente anti-trabajadores y pro empresarial. Esta regulación creó un status quo que promovía el control de las organizaciones sindicales y generó un poder desbalanceado a favor de la empresa en las relaciones de trabajo. La modificación de esta situación requería de una fuerte coalición mayoritaria entre el partido de izquierda y los sindicatos a favor de una intervención estatal pro-trabajadores en las relaciones de laborales, una situación que estuvo ausente en Chile durante los dos períodos de gobierno de la izquierda. La presencia de una organización partidaria profesional-electoral con escasos vínculos con el movimiento sindical y sin mayorías el poder legislativo impidió la aprobación de una reforma laboral más ambiciosa y favoreció soluciones legislativas de consenso a la interna de la coalición con total independencia de las preferencias del movimiento sindical.

En Uruguay sin embargo, la flexibilización del mercado de trabajo se llevó adelante sin la modificación de las leyes del período ISI por lo cuál los cambios en el mercado laboral sucedieron sin una fuerte modificación institucional. Esto permitió que con la llegada de la izquierda al poder, inmediatamente se activaran la negociación tripartita y el diálogo social sin la necesidad de realizar cambios en las leyes laborales, generando rápidamente un aumento del poder organizacional de los sindicatos. Por otro lado, la presencia de un partido orgánico de masas con estrechos vínculos con el movimiento sindical y con mayorías en ambas cámaras, permitió a los sindicatos utilizar a la organización partidaria para favorecer una mayor intervención estatal pro-trabajadores. A diferencia de Chile, los estrechos vínculos del partido con el movimiento sindical resultaron en la aprobación de reformas que aumentaron el poder de las organizaciones sindicales.

2. La ausencia del actor sindical en los estudios sobre el giro a la izquierda en América Latina

Comenzando con la llegada al poder de Hugo Chávez en Venezuela en 1999 y siguiendo con la asunción de líderes identificados de forma amplia con la izquierda en plano ideológico en Chile (2001), Brasil (2003), Argentina (2003), Uruguay (2005), Bolivia (2006), Ecuador (2007), Nicaragua (2007) entre otros, la producción reciente de la ciencia política en la región se ha volcado a analizar el llamado giro a la izquierda en América Latina. Un conjunto de trabajos se ha ocupado de este fenómeno buscando encontrar dimensiones analíticas que permitan diferenciar a las izquierdas latinoamericanas. Si bien todos estos gobiernos presentaron diferencias en el estilo de gobierno, en el camino que recorrieron para llegar al poder y en las reformas económicas y políticas que promovieron, todos compartieron como un tema central en sus programas una preocupación por la reducción de la desigualdad social y económica que permite denominarlos como gobiernos de izquierda en sentido amplio (Levitsky y Roberts 2011, 5). Cleary (2006) sostiene que todos los gobiernos de izquierda en la región compartieron una preocupación por la redistribución y la justicia social y basaron sus apoyos en los segmentos más desfavorecidos por el orden socioeconómico¹.

Las clasificaciones de gobiernos de izquierda en América Latina han tendido a diferenciar entre izquierdas moderadas² que generalmente han continuado con las reformas de mercado promovidas durante las décadas anteriores e izquierdas radicales o populistas que han buscado desmontar las políticas neoliberales otorgando un mayor rol al Estado³. Las izquierdas moderadas agrupan a partidos

1. Ramírez Gallegos (2006) sostiene que, aunque asumiendo una forma específica en cada país, las izquierdas comparten la voluntad de recuperar el rol del Estado y mejorar la situación social en un contexto de superación de las políticas neoliberales.

2. Esa categoría ha sido denominada de diferentes formas “moderna” (Castañeda 2006), “socialdemócrata” (Lanzaro 2008), “social-liberal” (Levitsky y Roberts 2011) o “moderada” (Weyland 2011).

3. Reygadas y Filgueira (2010) han desarrollado una perspectiva diferente argumentando que las izquierdas en la región combinan diferentes instrumentos de política para combatir la desigualdad y

que han llegado al gobierno en países como Chile, Uruguay y Brasil mientras que las izquierdas más radicales incluyen a los gobiernos de Venezuela, Ecuador, Bolivia y en algunos casos Argentina.

Para la mayor parte de la literatura⁴, la izquierda moderada tiene una concepción política más liberal y desarrolló reformas de mercado y políticas económicas similares a los gobiernos anteriores. Además, en términos de estructura organizacional, se compone por viejos partidos consolidados que experimentaron las crisis de finales de los 80' en la región y que llegaron al gobierno compitiendo en sistemas de partidos institucionalizados. Las izquierdas populistas en cambio, promovieron el aumento del gasto público y una mayor intervención del Estado en la economía buscando desmontar las políticas neoliberales implementadas por los gobiernos anteriores. Desde el punto de vista organizacional, están integradas por movimientos personalistas surgidos en el contexto de las crisis del neoliberalismo a finales de los 90' que lograron llegar al gobierno compitiendo en sistemas de partidos poco institucionalizados o desarticulados (Castañeda 2006; Madrid 2010; Flores-Macías 2012). Finalmente, a diferencia de las izquierdas moderadas, las populistas contaron con un acceso privilegiado a rentas extraordinarias provenientes de recursos

la exclusión social. A diferencia de los trabajos que clasifican a los gobiernos de izquierda, los autores realizan una clasificación de los instrumentos y las estrategias de intervención social y económica que utilizan estos gobiernos. De esta forma, estrategias de intervención como las campañas sociales -las llamadas "Misiones" chavistas-, los subsidios, los controles de precios y las nacionalizaciones son medidas que integran una estrategia populista radical, las reformas fiscales, la implantación de derechos universales y los planes de desarrollo forman parte de una estrategia socialdemócrata y finalmente, las privatizaciones y las transferencias condicionales constituyen una estrategia liberal. Para los autores los gobiernos de izquierda en la región han combinado éstas estrategias de forma diversa aunque en los extremos Chile ha enfatizado una estrategia predominantemente liberal mientras que Venezuela una predominantemente populista radical (189).

4. Algunos trabajos han marcado sus críticas a la dicotomización de los tipos de izquierda en América Latina. Beasley-Murray, Cameron y Hershberg (2009) señalan que la dicotomización de la izquierda entre populistas y socialdemócratas reproduce el viejo clivaje entre revolución y reforma en el nuevo contexto de democracia y globalización, en el sentido de que se utiliza para denunciar que la izquierda radical, si bien no busca la revolución anticapitalista, no está actuando de forma responsable como sí lo hacen los gobiernos que llevan adelante reformas socialdemocráticas. Cameron (2009) sostiene que la dicotomización no tiene sentido porque coloca a líderes que recorrieron diferentes caminos hacia el gobierno en una misma categoría. Mientras que Chávez llegó al poder basado en promesas de redistribución antes de movilizar simpatizantes, Morales fue puesto en el poder con el respaldo de movimientos sociales indígenas. Esta falta de diferenciación sería importante porque llevaría a confundir una izquierda basada en movimientos sociales con una izquierda populista (335).

naturales, lo cuál les permitió alejarse de los constreñimientos económicos que imponía el neoliberalismo para el correcto funcionamiento del mercado (Schamis 2006; Weyland 2009).

La revisión de la literatura sobre gobiernos de izquierda en América Latina permite identificar dos dimensiones que han estado ausentes en los análisis comparados. En primer lugar, la literatura comparada sobre estos casos no ha analizado el tipo de relación que han mantenido los gobiernos de izquierda con el actor sindical. La sindicatos no aparecen como un actor relevante en la literatura sobre la izquierda latinoamericana⁵ a pesar de que su capacidad de movilización y su relación con los gobiernos de base sindical permitió comprender, en algunos países, las tímidas reformas de los derechos colectivos de trabajo durante el período de ajuste estructural (Madrid 2003; Etchemendy 2004; Murillo 2005). A pesar la importancia en este período, después del auge de las reformas neoliberales, los sindicatos han desaparecido del centro de análisis de las reformas económicas que han llevado adelante los nuevos gobiernos en la región. La ausencia del actor sindical en los análisis es comprensible en los casos de izquierdas radicales o populistas ya que en estos gobiernos las alianzas con el sindicalismo nunca han jugando un rol importante en sus proyectos políticos⁶. Pero la ausencia resulta llamativa en los casos de gobiernos que explícitamente han buscado el apoyo electoral en la clase trabajadora como las administraciones de los Kirchner en Argentina, el Partido dos Trabalhadores (PT) en Brasil o el Frente Amplio (FA) en Uruguay.

En segundo lugar, si bien los estudios se han centrado en distintas dimensiones de las reformas económicas durante los gobiernos de izquierda, la mayor parte de los trabajos no ha incluido a las reformas laborales como eje de análisis. Flores-Macías (2012) por ejemplo, realiza un índice de reformas económicas en los gobiernos de

5. Algunas excepciones puede verse en los trabajos de Etchemendy y Collier (2007) y Etchemendy y Garay (2011) que han analizado el resurgimiento del sindicalismo en Argentina y los vínculos gobierno y sindicatos en Brasil.

6. Chávez por ejemplo, mantuvo una relación muy conflictiva con el sindicalismo venezolano incentivando su fragmentación al crear sindicatos paralelos en un estrategia de cooptación de las organizaciones sindicales (Iranzo 2011).

izquierda pero no toma en cuenta las reformas laborales⁷. Biglaiser (2016) si bien incluye una medida de regulación laboral, no se centra de forma específica en las reformas laborales ya que el indicador busca medir regulaciones del gobierno en general y cubre la regulación laboral en conjunto con la regulación bancaria (191).

Las indagación acerca de las relaciones entre sindicatos y partidos de izquierda resulta relevante además si tomamos en cuenta el particular contexto económico que enfrentaron los gobiernos. A diferencia de los gobiernos anteriores, éstos partidos llegan al poder en un contexto en donde los altos precios de las commodities permitieron a los gobiernos disminuir la dependencia del crédito externo al momento de llevar adelante reformas económicas. Esta menor dependencia de crédito, también trajo consigo una menor condicionalidad política para gobernar. A diferencia de los años 80' y 90', en este nuevo contexto económico, presidentes que han subido al poder por la izquierda tuvieron la posibilidad de gobernar en base a sus preferencias domésticas y no en base a los condicionamientos que imponía el financiamiento externo (Murillo, Oliveros y Vaishnav 2011)⁸. En este sentido los partidos de izquierda enfrentaron menos limitaciones para favorecer a su electorado clásico de clase trabajadora.

Si suponemos que en el nuevo clima ideológico post-neoliberal, los gobiernos de izquierda tuvieron una mayor libertad para expresar sus preferencias, era posible esperar que en este nuevo contexto los partidos de izquierda con vínculos con organizaciones sindicales buscaran fortalecer a su base de apoyo sobre todo mediante una mayor regulación del mercado de trabajo. Sin embargo, se observan

7. Las cinco áreas que componen el índice son: 1) privatizaciones\nacionalizaciones; 2) impuestos; 3) gasto del gobierno; 4) liberalización monetaria, comercial y financiera y 5) tipos de programa de lucha contra la pobreza (Flores-Macías 2012, 24).

8. Teichman (2001) ha señalado que si bien los organismos financieros no impusieron reformas, jugaron un importante rol en el mantenimiento de la continuidad de las mismas mediante los condicionamientos que establecían en las negociaciones de deuda con los países latinoamericanos. Las condiciones impuestas en los préstamos y la asistencia técnica a los países tomadores de deuda, permitió el surgimiento de un consenso internacional hacia la necesidad de reformas orientadas al mercado que alteró las actitudes y percepciones de los actores de gobierno en América Latina. Estas presiones del mercado internacional y sus aliados locales fueron una de las razones por las cuales presidentes electos sobre plataformas electorales estatistas cambiaron su orientación de gobierno y terminaron promoviendo reformas económicas con orientatciones neoliberales (Stokes 2001).

importantes diferencias en el grado en que los gobiernos de izquierda en los últimos años fortalecieron a sus aliados sindicales por la vía de las reformas laborales. ¿Por qué algunas izquierdas lograron aprobar reformas legislativas que otorgaron mayores beneficios a los trabajadores formales fortaleciendo así su base electoral tradicional mientras que otras no lograron avanzar una reforma en el área laboral?. Esta es la pregunta que busca responder este trabajo mediante el análisis de las reformas laborales en dos gobiernos de izquierda -Chile y Uruguay- que la literatura comparada ha clasificado como moderados.

La inclusión de las reformas laborales en el análisis permite relativizar la tipología de izquierdas moderadas al identificar cambios importantes en los modelos de relaciones laborales y en el grado en que los sindicatos se vieron beneficiados con la llegada de los nuevos gobiernos. Como han señalado Cook y Bazler (2013) el “traer a los sindicatos de nuevo” al centro de análisis permite una mayor comprensión de las políticas públicas llevadas adelante por las diferentes izquierdas al mismo tiempo que se desafía las clasificaciones convencionales de “izquierda moderada” e “izquierda radical”. Al analizar la política laboral de estos gobiernos, podemos ver que existen grandes diferencias entre Brasil y Chile y que Argentina y Uruguay, a pesar de sus diferencias en la institucionalización del sistema de partidos, presentan un camino de fortalecimiento de la representación colectiva de los trabajadores. El trabajo de Cook y Bazler (2013) señala un punto importante que no había sido tenido en cuenta por los análisis comparados: existen diferencias importantes dentro de las izquierdas moderadas particularmente en el ámbito de su política laboral y fortalecimiento de la representación sindical. Sin embargo, este trabajo no avanza demasiado en la explicación de estas diferencias. Intentar brindar una explicación de algunas de éstas diferencias es el objetivo de este trabajo.

3. Reformas laborales en Chile y Uruguay antes y después de los gobiernos de izquierda

El análisis de las reformas laborales en Uruguay y Chile permite utilizar un método de comparación basado en la lógica de los casos más similares (Przeworski y Teune 1970; Gerring 2011). En general, ambos países lograron niveles de integración social y política significativas, -sobre todo en comparación con resto de América Latina - ambos países sufrieron golpes de Estado en la década de del 70 y ocupan hoy los primeros lugares en cuanto al desarrollo de sus instituciones democráticas (Alcántara y Luna 2004). Además, ambos países comparten una serie de características comunes que han sido utilizadas para explicar diferencias en las reformas económicas de las izquierdas gobernantes pero difieren en la variable dependiente, es decir, en la reforma laboral que llevaron adelante. Los dos países presentaron gobiernos de izquierda que provenían de antiguos partidos establecidos, siguieron una política macroeconómica relativamente ortodoxa en comparación con otras izquierdas y llegaron al poder compitiendo en un sistema de partidos institucionalizado⁹. Ninguno de los dos países experimentó la presencia de partidos populistas en la competencia por el poder político.

A pesar de esta semejanza en sus sistemas de partidos, la regulación laboral en Chile y Uruguay presenta diferencias importantes tanto en el modelo de regulación como en el grado en que ésta favorece a trabajadores o empresarios. Para analizar las diferencias en la regulación laboral con el objetivo de elaborar un índice de reformas laborales, propongo dividir las reformas en aquellas que afectan derechos colectivos y aquellas relacionadas a derechos individuales. Esta diferenciación es recurrente en la literatura sobre reformas laborales y se basa en los diferentes actores que pueden ser beneficiados o perjudicados con las reformas en cada una de éstas dimensiones (Cook 1998; Murillo y Schrank 2005; Cook 2007). Mientras que las reformas de los derechos

9. Aunque con diferencias importantes en el nivel de enraizamiento del sistema (Luna y Altman 2011).

colectivos afectan directamente a las organizaciones sindicales y a sus dirigentes, las reformas de los derechos individuales tienen a afectar a los trabajadores formales en general con independencia del grado de organización que presentan. En base a esta división dual de áreas de reformas, desagregó los derechos colectivos en 8 áreas relacionadas directamente con el poder de las organizaciones sindicales. El supuesto que existe detrás de esta diferenciación es que cualquier reforma que busque fortalecer o debilitar el poder organizacional de los trabajadores deberá realizar modificaciones en algunas de las dimensiones. Por otro lado, dentro de los derechos individuales establezco 7 áreas de reforma en dimensiones claves para la protección de los trabajadores. Para analizar la magnitud de los cambios en cada área, evalué el cambio cualitativo que implantó la reforma laboral en una escala de -1 a 1 donde el signo negativo corresponde a reformas anti-trabajadores y el positivo a reformas pro-trabajadores¹⁰. El criterio utilizado para evaluar la dirección de la reforma en el área de derechos colectivos es que toda reforma que descentralice o elimine la negociación colectiva o imponga obstáculos a la organización sindical es una reforma anti-trabajadores que busca debilitar el poder de negociación de los sindicatos. En el área de los derechos individuales, toda reforma que recorte beneficios o protecciones al trabajador es considerada anti-trabajadores.

Cuadro 1: Índice de reforma laboral en Chile

Regulación de derechos colectivos	Primera reforma 1990-2000 (Gobiernos de Aylwin y Frei)	Segunda reforma 2000-2006 (Gobierno de Lagos)	Tercera reforma 2006-2010 (Primer gobierno Bachelet)
Nivel de negociación colectiva	0,5	0	0

10. La comparación de la magnitud de una reforma se realiza comparando el cambio con la situación anterior y no con un modelo ideal de reforma que favorezca a trabajadores.

Cobertura de la negociación colectiva	0	0	0
Agenda de negociación colectiva	0	0	0
Regulación de federaciones o centrales sindicales	1	0	0
Regulación de sindicatos	1	0	0
Protección a líderes sindicales	0,5	0,5	0
Garantías al derecho de huelga	0,5	0,5	0
Diálogo social	1	0,5	0
Total índice	4,5	1,5	0
Regulación de derechos individuales	Primera reforma 1990-2000 (Gobiernos de Aylwin y Frei)	Segunda reforma 2000-2006 (Gobierno de Lagos)	Tercera reforma 2006-2010 (Primer gobierno Bachelet)
Contrato de trabajo	0,5	0	0
Indemnización por despido	0,5	0,5	0
Seguro de desempleo	0	1	0,5

Protecciones a grupos vulnerables	0,5	0,5	1
Jornada laboral y descanso anual	0,5	0,5	0,5
Salario mínimo	0,5	0	0
Cumplimiento de la ley	0	0,5	1
Total índice	2,5	3	3

Fuente: Elaboración propia en base a cuadro 4 del anexo.

Cuadro 2: Índice de reforma laboral en Uruguay

Regulación de derechos colectivos	Primera reforma laboral 1990-1995 (Gobierno de Lacalle)	Continuidad de primera reforma y profundización 1995-2005 (Segundo gobierno de Sanguinetti y gobierno de Batlle)	Segunda reforma laboral 2005-2015 (Primer gobierno de Vázquez y gobierno de Mujica)
Nivel de negociación colectiva	-0,5	0	1
Cobertura de la negociación colectiva	-0,5	0	1
Agenda de negociación colectiva	0	0	1

Regulación de federaciones o centrales sindicales	0	0	0
Regulación de sindicatos	0	0	0
Protección a líderes sindicales	0	0	0,5
Garantías al derecho de huelga	0	0	0,5
Diálogo social	0	0	1
Total índice	-1	0	5
Regulación de derechos individuales	Primera reforma laboral 1990-1995 (Gobierno de Lacalle)	Continuidad de primera reforma y profundización 1995-2005 (Segundo gobierno de Sanguinetti y gobierno de Batlle)	Segunda reforma laboral 2005-2015 (Primer gobierno de Vázquez y gobierno de Mujica)
Contrato de trabajo	0	-0,5	0,5
Indemnización por despido	0	0	0,5
Seguro de desempleo	0	0,5	0,5
Protecciones a grupos vulnerables	0	0	1

Jornada laboral y descanso anual	0	0	0,5
Salario mínimo	0	0	1
Cumplimiento de la ley	0	0	0,5
Total índice	0	0	4,5

Fuente: Elaboración propia en base a cuadro 6 del anexo.

De esta forma elaboro un índice de reforma que resume la magnitud de la reforma y evalúa la dirección de la misma. En el área de los derechos colectivos el índice tiene un rango de -8 a 8 y en el área de los derechos individuales -7 a 7 donde el valor mínimo indica una reforma profunda anti-trabajadores y el valor máximo una reforma profunda pro-trabajadores. Tomando en cuenta estos criterios los cuadros 1 y 2 resumen los cambios que realizaron las reformas laborales desde la última transición democrática en Chile y Uruguay. Los cambios representados en los índices toman como base de análisis el período que va desde el regreso de la democracia en estos países en 1985 en Uruguay y 1990 en Chile, hasta los segundos períodos de gobierno de los partidos de izquierda¹¹ que comienzan en 2010 y 2006 respectivamente.

El status quo desde el cuál se realizan las reformas laborales en la década del 90' en Chile tiene su etapa fundacional en el conocido Plan Laboral elaborado por el régimen militar. Esta reforma laboral con una orientación claramente anti-trabajadores consistió en una serie de decretos ley dictados entre 1978 y 1979 que,

11. La Concertación de Partidos por la Democracia fue una coalición de gobierno integrada por el Partido Socialista (PS), Partido Demócrata Cristiano (DC), Partido Por la Democracia (PPD) y el Partido Radical Social Demócrata (PRSD). A pesar de que esta coalición gobernó Chile desde 1990 hasta 2010 se entiende que el giro a la izquierda en Chile comienza en el año 2000 con la elección de Ricardo Lagos como Presidente ya que se considera que los anteriores presidentes pertenecientes al DC fueron de centro.

si bien fueron en algunos aspectos modificados por leyes posteriores, establecen el marco general de la nueva institucionalidad laboral en Chile. Posteriormente, en 1987 esta ley y sus modificaciones fueron refundidas en un nuevo Código de Trabajo que reemplaza totalmente el anterior Código de 1931 (Walker Errázuriz 2000). Esta nueva institucionalidad laboral se caracteriza por un rígido procedimentalismo en la regulación de los derechos colectivos estableciendo reglamentos que regulan hasta los más básicos aspectos de la actividad sindical y organizativa de los trabajadores; el objetivo de estos mecanismos es promover la debilidad organizativa de los sindicatos. Un ejemplo claro de este punto se puede observar en la estricta prohibición de la negociación colectiva en niveles superiores a la empresa, los incentivos a la construcción de múltiples sindicatos por empresa para romper el monopolio sindical,¹² la amplia regulación del derecho de huelga¹³ junto con la posibilidad de contratación de trabajadores reemplazantes durante la misma, el reconocimiento de la renuncia voluntaria a los 60 días de huelga, entre otros.

Tomando como base el Plan Laboral es posible identificar tres impulsos reformistas de la legislación laboral heredada del régimen autoritario encabezado por Pinochet¹⁴. Las primeras reformas se realizaron durante la administración de Patricio Aylwin y Eduardo Frei ambos pertenecientes al Partido Demócrata Cristiano y se centraron tanto en aspectos de derechos colectivos como en derechos individuales. En los derechos colectivos las reformas buscaron eliminar las aristas más represivas del Código Laboral de Pinochet sin cambiar el ámbito de la negociación colectiva basado en la empresa y la fuerte regulación de las organizaciones sindicales. Las reformas más importantes aprobadas en este período

12. Al momento de negociar colectivamente un contrato de trabajo, el Código Laboral reconoce tanto a los sindicatos en la empresa como a los grupos de trabajadores que se conforman exclusivamente al momento de la negociación.

13. El Plan Laboral reconoce dos tipos de acuerdos colectivos. El primer tipo de negociación colectiva que surgió con los primeros decretos de reforma, se denomina negociación reglada y se rige por los procedimientos específicos que establece la ley para la negociación colectiva; el segundo tipo de negociación se denomina no reglada, no otorga derechos a la huelga o lock-out patronal y fue reconocido explícitamente con la consolidación del Código Laboral en 1987 (Rojas Miño 2007).

14. Ver la descripción de los contenidos de la reforma en el cuadro 4.

mantienen como centro de negociación a la empresa pero habilitan la negociación de sindicatos interempresa y con federaciones sindicales con el acuerdo de ambas partes¹⁵. También se reconocen a las centrales sindicales y federaciones y el derecho de los funcionarios públicos a constituir asociaciones, además de ampliar los fueros sindicales de los trabajadores durante la negociación colectiva. En relación al derecho de huelga se imponen condiciones a la facultad de los empleadores de contratar nuevos trabajadores en el marco de una huelga ya que este derecho sólo se habilita si la propuesta del empleador es igual a los contratos vigentes ajustados por inflación. También se elimina el derecho del despido voluntario después de transcurridos 60 días de huelga y se permite a los trabajadores reintegrarse a sus tareas después de 15 días de huelga si la oferta del empleador es idéntica al contrato actual pero ajustada por inflación. En materia de diálogo social, los cambios más importantes se presenciaron con el primer gobierno de la Concertación en dónde gobierno, sindicatos representados en la CUT (Central Unitaria de Trabajadores de Chile) y empresarios representados en la CPC (Confederación de la Producción y del Comercio) establecieron reuniones tripartitas y elaboraron un documento que buscaba presentar la visión de los actores sobre los desafíos que enfrentaba el país. Las negociación tripartita si bien comenzó con fuerza en el primer gobierno post autoritario, pasará a perder impulso en las sucesivas administraciones y a pesar de que a través de acuerdos bipartitos sectoriales se lograron arreglos importantes como un criterio de reajustabilidad del salario mínimo, éstos acuerdos terminaron por centrarse en temas puntuales sin una discusión global acerca de la reforma a la legislación de trabajo y la institucionalidad laboral (Campero 2007, 14-15).

En relación a los derechos individuales, se acorta el tiempo de los contratos a plazo fijo a 1 año, se toman los trabajos discontinuos durante más de dos contratos fijos como contratos a tiempo indefinido, se aumenta el máximo de indemnización por despido y se extiende la cobertura de accidente laboral. Como se observa en el cuadro

15. Obviamente, al ser voluntaria la negociación interempresa y obligatoria la negociación por empresa, esta última ha sido siempre el centro de la negociación colectiva en Chile.

1, las reformas que han llevado adelante los gobiernos encabezados por la DC si bien han sido amplias -en el sentido de abarcar diversas dimensiones tanto de derechos colectivos como individuales- en general han presentado cambios moderados.

Con la llegada a la Presidencia de Ricardo Lagos y Michelle Bachelet pertenecientes al PPD y PS respectivamente, continúan los cambios en la institucionalidad laboral pero sin cambiar la lógica moderada de las reformas. La ampliamente discutida reforma laboral de 2001 del presidente Lagos no realiza cambios significativos a nivel de los derechos colectivos. Los cambios más relevantes en este ámbito fueron la regulación del procedimiento no reglado de presentación de contratos colectivos y el procedimiento para la presentación de contratos colectivos interempresa, aunque se mantiene el carácter voluntario del mismo. En relación a la huelga, no se elimina el derecho a contratar trabajadores reemplazantes pero se incrementan los costos de esta opción mediante la obligación del pago de un bono de reemplazo cuyo monto es repartido entre los trabajadores huelguistas una vez finalizada la misma¹⁶. El cambio más significativo durante este gobierno fue a nivel de derechos individuales con la creación de un seguro de desempleo, un subsidio inexistente hasta entonces en el mercado laboral chileno. El subsidio consiste en un aporte a una cuenta individual que realizan empresarios y trabajadores sin contrato fijo que habilita la retirada de fondos en períodos de desempleo cubriendo hasta un 50 % del promedio del sueldo de los últimos 12 meses y llegando a cubrir hasta un 30 % del mismo después del quinto mes. También se crea un seguro de desempleo solidario que recibe además financiación estatal para aquellos trabajadores cuyos aportes no lleguen a la cobertura mínima del fondo individual. Los trabajadores con contrato a plazo, tienen un régimen especial por el cuál pueden retirar al momento de terminar el contrato el total acumulado en la cuenta individual por el período trabajado. Otras de las reformas importantes fueron la reducción de la jornada

16. El empleador no puede contratar reemplazantes antes de los 15 días de huelga si su propuesta no es equivalente al contrato colectivo vigente ajustado por inflación y se realiza con una anticipación de dos días antes del pronunciamiento de huelga (Art. 98 de Ley 19.759).

laboral de 48 a 45 horas y la posibilidad de realizar contratos a jornada parcial con iguales derechos que los contratos de jornada completa.

Como se observa en el cuadro 1 con la llegada de Bachelet al gobierno hay una focalización de las reformas laborales en los derechos individuales. De hecho, el gobierno de Bachelet fue el primer gobierno de la Concertación que no reformó ninguna dimensión de los derechos colectivos. Las reformas más importantes a nivel de derechos individuales fueron a nivel de protecciones de grupos vulnerables en donde se aprobó un paquete de leyes que incluyen la ampliación del concepto de accidente de trabajo, la ampliación de la cobertura del beneficio de asignación familiar, la ampliación del derecho de sala de cuna, regulación del trabajo de menores, el fomento a la igualdad de remuneración entre géneros, entre otras.

Otra área de reformas importantes es la reforma de la justicia de trabajo y la adopción de medidas que buscan otorgar incentivos para el cumplimiento de la ley. En relación a la reforma de la justicia las medidas más relevantes son la creación de nuevos tribunales laborales y la modificación de los procedimientos para agilizar las resoluciones de los juicios laborales¹⁷. Respecto al cumplimiento de la ley, se aumentan las multas por incumplimiento especialmente por prácticas antisindicales, se crea un registro público de empresas y organizaciones sindicales condenadas por prácticas antisindicales durante la negociación colectiva, se excluyen de concursos públicos a empresas condenadas por medidas antisindicales o infracciones al trabajador, se regula el trabajo en régimen de subcontratación, entre otras.

En Uruguay a diferencia de Chile, la institucionalidad laboral heredada de la liberalización no incluía una amplia regulación. En este caso, si bien se liberalizó la economía, este proceso se realizó con modificaciones institucionales mínimas. El gobierno del Partido Nacional (PN) encabezado por Luis Alberto Lacalle, tenía una agenda claramente neoliberal con intentos de privatización de empresas públicas, ajuste fiscal y apertura de la economía pero nunca aprobó un proyecto de reforma

17. Los procedimientos pasaron a ser verbales y se establecieron tipos de procedimientos diferenciados para hacer frente a la diversidad de causas judiciales (López 2009, 3).

laboral¹⁸ y aprovechó la flexibilidad que tenía la ley de Consejos de Salarios para dejar de convocar a la negociación salarial, buscando descentralizar la negociación colectiva. Si bien se dejó de convocar a los Consejos de Salarios, el gobierno nunca suprimió la ley de negociación tripartita por lo que la misma siguió vigente durante las sucesivas administraciones. En este período no existieron modificaciones de los derechos individuales.

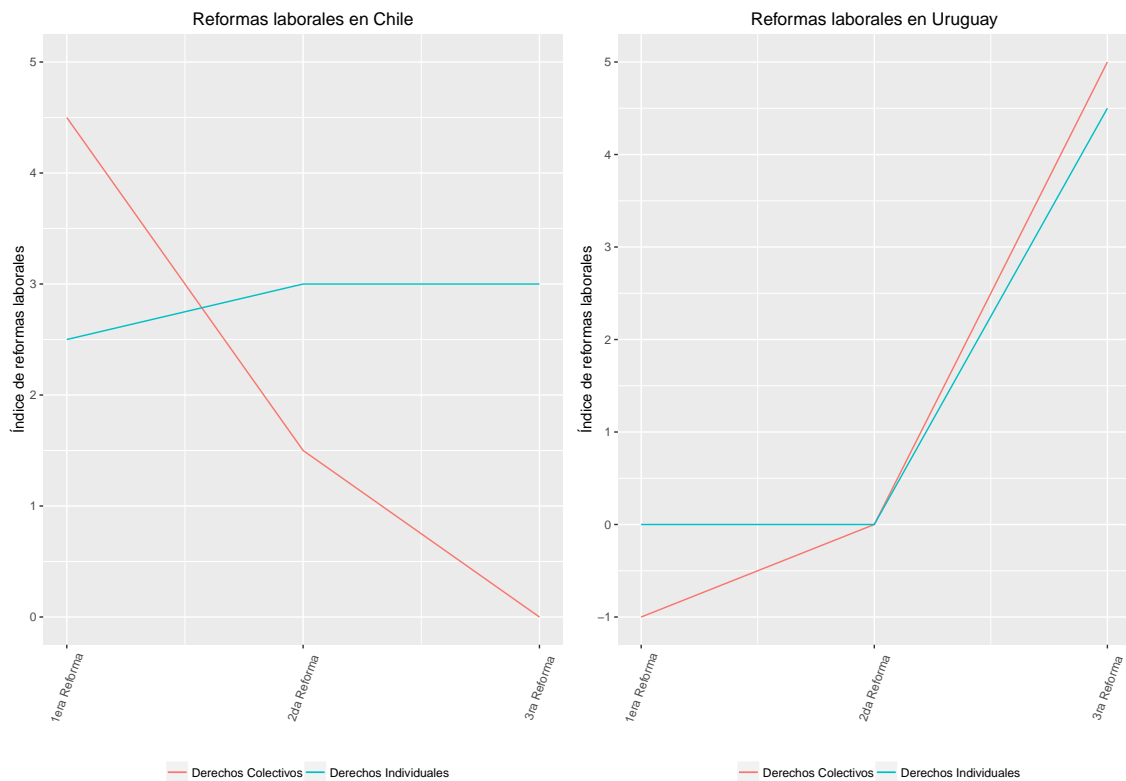
Los gobiernos posteriores del Partido Colorado liderados por Julio María Sanguinetti y Jorge Batlle, nunca modificaron el status quo heredado del gobierno anterior y realizaron modificaciones en los derechos laborales buscando una mayor flexibilidad en las relaciones laborales. En este sentido, se disminuyen los plazos para el reclamo de créditos laborales y se habilita la creación de empresas unipersonales que permiten contratos por servicio, sin relación de dependencia y sin el pago de beneficios laborales. Durante el gobierno de Batlle y como reforma con sentido contrario a las anteriores, se incluyen dentro del seguro de desempleo a los trabajadores dependientes rurales.

Debido a estas mínimas reformas institucionales y aprovechando la vigencia institucional de la ley de Consejos de Salarios, a los seis días de asumir el gobierno en marzo del 2005, el Frente Amplio vuelve a llamar a la negociación colectiva por rama de actividad a lo que se suman además los funcionarios públicos y los trabajadores rurales. Posteriormente, los trabajadores domésticos se integran también a la negociación colectiva en los Consejos. Esta es una modificación importante ya que estos tres sectores históricamente habían quedado fuera de los ámbitos de negociación por rama de actividad. A estas reformas pro sindicales se suman, la aprobación de una ley de fueros sindicales y de regulación de la huelga en donde se reconoce la ocupación de los lugares de trabajo como una extensión de este derecho. En cuanto a los derechos individuales, se eliminan las leyes que permitían el no pago de beneficios laborales en empresas unipersonales, se aumenta el plazo

18. El gobierno remitió un proyecto de regulación del derecho de huelga pero no contó con apoyo parlamentario (El Observador 1995).

de posibilidad de reclamo de créditos laborales, se otorga derecho a indemnización por despido a trabajadores domésticos y se los incluye en el seguro de desempleo, se aumenta los días de licencia por maternidad, se crea un subsidio por maternidad y un subsidio parental, se establecen las 8 horas de trabajo en el sector rural y se abrevian los procesos judiciales, entre otras.

Figura 1: Resultados del índice de reformas laborales



Fuente: Elaboración propia en base a datos de cuadros 1 y 2.

Los gráficos de la figura 1 presentan la evolución de los índices para los dos países por área de reforma. Como se observa, en Chile las gestiones de los gobiernos de izquierda disminuyen las reformas de los derechos colectivos en comparación con las gestiones anteriores y aumentan levemente los cambios en los derechos individuales a favor de los trabajadores. Después de que la primera reforma elimina los aspectos más represivos de los derechos colectivos en Chile, los gobiernos posteriores debieron enfrentarse a la modificación del núcleo más central del Plan Laboral. Las dificultades para hacer frente a este desafío hizo que el ritmo de

las reformas en los derechos colectivos disminuyera drásticamente después de las primeras modificaciones. En Uruguay, en cambio, la llegada de la izquierda al gobierno trajo consigo una profunda reforma tanto de los derechos individuales como de los derechos colectivos.

Los gobiernos de la Concertación heredaron una institucionalidad laboral profundamente pro empresarial y buscaron eliminar los aspectos más represivos de esta herencia pero sin cambiar de forma sustantiva el modelo de relaciones laborales. Esto se llevó a cabo mediante una estrategia de modificación de los derechos individuales pero sin cambios profundos en los derechos colectivos. Al partir de un modelo tan sesgadamente pro empresarial todas las intervenciones de las sucesivas administraciones democráticas generaban moderados avances en la protección de los trabajadores, de ahí que no se encuentren reformas pro empresariales en este período. Frente a éste status quo, la política pro empresarial de los gobiernos de la Concertación era básicamente la no modificación del Plan Laboral. En Uruguay sin embargo, la mínima modificación institucional durante el período de liberalización permitió una rápida restauración de la institucionalidad laboral anterior a las reformas en el sector. Sin embargo, con la llegada de la izquierda al gobierno se aprobaron una batería de leyes que no sólo restauraron la institucionalidad anterior sino que la modificaron profundamente en base a una estrategia de expansión tanto de derechos colectivos como individuales.

4. Explicando diferencias en la regulación laboral

4.1. El legado de flexibilización

La flexibilización del mercado del trabajo en Chile y Uruguay presentan dos modelos diferentes de salida de un modelo de relaciones laborales basado en la fuerte intervención y protección estatal que imponía el modelo ISI. En Chile el cambio en el modelo laboral fue radical y se realizó durante el período autoritario lo que

permitió la imposición de una serie de normas que sustituyeron completamente la institucionalidad laboral anterior y en donde la nueva regulación estatal buscaba de forma sistemática fortalecer la posición dominante de los empresarios en un modelo económico que brindaba amplios espacios a la economía de mercado. Esta reforma laboral radical se comenzó a implementar además en un contexto de fuerte liberalización comercial combinada con una enorme devaluación¹⁹ como consecuencia del desmantelamiento que el régimen autoritario realizó del modelo económico que se había profundizado en el gobierno socialista de Allende. El caso chileno representa un ejemplo pionero de liberalización en la región, entre 1975 y 1979 eliminó unilateralmente las restricciones cuantitativas a la importación y redujo las tarifas uniformemente al 10 %, después de un corto período de aumento de tarifas en los años 80', éstas se ubicaron uniformemente en un 11 % en 1992 eliminando licencias y cualquier otra forma de control cuantitativo de las importaciones. Uruguay en cambio comenzó su liberalización en 1978 y después de ciertos aumentos de tarifas, el camino liberalizador volvió a tomar impulso en 1986 (Edwards 1994, 18).

Mientras que en Chile la apertura comenzó de forma radical en la década del 70', en Uruguay la liberalización si bien comenzó tempranamente, el impulso liberalizador fue gradual y se retoma nuevamente a fines de los 80'. La apertura comercial en ambos países se llevó adelante en conjunto con la flexibilización de la regulación laboral. Sin embargo, una diferencia importante entre los dos casos refiere al tipo de cambio institucional que la flexibilización del mercado de trabajo implantó en cada país. El Plan Laboral de la dictadura de Pinochet, consistía en una ambiciosa reforma de las leyes laborales vigentes en el Código Laboral de 1931. Éste Código -al igual que en la mayoría de los países de América Latina -tenía una forma de regulación extremadamente intervencionista en las relaciones laborales. El Código si bien establecía el derecho de sindicalización a los trabajadores del sector privado, excluía de este derecho a los trabajadores agrícolas y al sector público -

19. Al final de 1976 el tipo de cambio real se había depreciado 150 % en relación a su valor en 1973 (Lederman 2005, 100).

con excepción de los funcionarios de empresas del Estado-, regulaba la estructura sindical al fijar los criterios para la organización sindical y hacer obligatoria la intervención de la autoridad administrativa para la existencia del sindicato y la gestión sindical (Rojas Miño 2007). El Código establecía desde el procedimiento y las mayorías para aprobar una huelga hasta la cantidad de trabajadores necesarios para formar un sindicato²⁰ entre otros múltiples aspectos administrativos. En relación a la negociación colectiva existía el denominado tarifado. Esta institución consistía en una comisión mixta con representación tripartita que se encargaba de fijar los salarios mínimos por industria. Si bien el objetivo primario era la fijación del salario mínimo, las comisiones extendieron su ámbito de aplicación negociando condiciones de trabajo, indemnizaciones, vacaciones; constituyéndose en un antecedente importante de la negociación colectiva (Barría 1967, 34).

En la década del 60' la institucionalidad laboral chilena sufrió algunos cambios importantes con la aprobación de la ley que otorgaba derechos de sindicalización a los campesinos y la ley sobre Comisiones Tripartitas (Rojas Miño 2007; Marshall 2006). La primera fue importante porque habilitó la sindicalización al sector mayoritario de los trabajadores privados. La ley sobre Comisiones Tripartitas permitió a trabajadores y empresarios negociar salarios y condiciones de trabajo por rama de actividad llevando la negociación colectiva a un nivel sin antecedentes en Chile.

En 1979 el antiguo Código Laboral de 1931 fue sustituido completamente por el Plan Laboral ideado por el Ministro de Trabajo de la dictadura Jose Piñera. El Plan consistía básicamente en tres decretos-ley que tenían el ambicioso objetivo de implementar una nueva normativa que rompiera con el modelo de relaciones laborales existente hasta ese momento; en palabras de su ideólogo, construir una nueva arquitectura laboral que partiera de “foja cero” (Piñera 1992, 22). Las modificaciones más importantes se realizaron mediante el decreto sobre

20. Se distinguía entre dos tipos de sindicatos, los profesionales y los industriales. En los sindicatos industriales, si el 55% de los trabajadores de un establecimiento decidía crear un sindicato la afiliación del 45% restante era obligatoria (Marshall 2006, 10).

contrato de trabajo y protección a los trabajadores²¹, el decreto sobre organización sindical²² y el decreto sobre negociación colectiva²³. El nuevo modelo de relaciones laborales instalado mediante esta normativa cumplió un doble objetivo. Por un lado, flexibilizó y desreguló algunos aspectos de los derechos individuales de los trabajadores, particularmente en relación a la finalización del contrato laboral (Rojas Miño 2000; Walker Errázuriz 2000). Por otro lado, reguló detalladamente los derechos colectivos estableciendo diversas limitaciones al accionar de los sindicatos y prohibiendo expresamente cualquier tipo de negociación colectiva más allá del nivel de empresa. Mediante estas medidas Chile emprendió un camino de flexibilización que cambió radicalmente la institucionalidad laboral anterior instalando de forma unilateral un modelo de liberalización de mercado que marginalizó a los actores internos de la ISI (Etchemendy 2011). Las regulaciones protectoras que promovían la negociación centralizada fueron sustituidas por una nueva regulación menos protectora de los trabajadores y que prohibía cualquier tipo de negociación más allá de la empresa, a la vez que quitaba poder de negociación a los sindicatos rompiendo el monopolio de representación al incentivar y reconocer múltiples formas de representación de los trabajadores en un mismo lugar de trabajo. En términos de los modelos de cambio institucional, el Plan Laboral representó un cambio institucional abrupto por desplazamiento (Mahoney y Thelen 2009), en dónde la institucionalidad laboral anterior fue completamente sustituida por la imposición de nuevas reglas que cambiaron radicalmente el poder que tenían los actores en el viejo contexto institucional. Las nuevas reglas realizaron una intervención pro-individualista (anti-colectiva) de las relaciones de trabajo, debilitando el poder de los trabajadores y favoreciendo un mayor control empresarial en el mercado laboral.

En Uruguay en cambio, la flexibilización del mercado laboral se realizó sin reformas institucionales importantes tanto en los derechos individuales como en

21. Decreto-Ley 2200 de 1978.

22. Decreto-Ley 2756 de 1979.

23. Decreto-Ley 2758 de 1979.

los derechos colectivos. De hecho, Uruguay junto con México, Bolivia y Honduras constituyen excepciones en la región ya que son casos en los que la liberalización de sus economías se realizó sin reforma de sus leyes laborales (Cook 2007, 27-28).

Como fue señalado en el apartado anterior, el impulso liberalizador del gobierno del Partido Nacional encabezado por Lacalle a principios de 1990 nunca reformó las leyes laborales y se limitó a dejar de convocar los Consejos de Salarios, donde se desarrollaba la negociación por rama de actividad, en busca de una descentralización de la negociación colectiva.

La ley de Consejos de Salarios en Uruguay era una ley que permitía una regulación extremadamente flexible de la negociación al hacer depender la convocatoria a la negociación tripartita en la voluntad del Poder Ejecutivo de turno. Por esta razón, desde su creación en 1943 la convocatoria a los Consejos de Salarios ha tenido diversas marchas y contramarchas (Notaro y col. 2011). Estos fueron convocados regularmente desde 1943 hasta 1968 en donde en el marco de fuerte movilización política y lucha distributiva, el gobierno decidió la congelación de precios y salarios y dejó de convocar a los Consejos. La convocatoria volvió a realizarse en 1985 a comienzos del primer gobierno pos-dictadura para después dejar de convocarse definitivamente en 1992.

Si bien la no convocatoria a los Consejos no fue estrictamente una modificación institucional ya que el Poder Ejecutivo nunca eliminó la ley, la decisión, en el marco del proceso de liberalización de la economía mencionado anteriormente, tuvo importantes consecuencias en términos del poder y organización del movimiento sindical uruguayo.

Como muestra la tabla 3, en un contexto de retirada del Estado de las relaciones de trabajo, los acuerdos entre empresarios y trabajadores comenzaron a centrarse en la empresa, a la vez que disminuía la afiliación sindical y la cobertura de la negociación colectiva. En el año 2004, un año antes de la llegada de la izquierda al gobierno, el 99 % de los acuerdos colectivos fueron a nivel de empresa en un contexto

de decrecimiento de los acuerdos colectivos en general (Mazzuchi 2009, 29).

A diferencia de Chile, el proceso de flexibilización laboral uruguayo se llevó adelante mediante un cambio institucional de conversión, donde las instituciones formales anteriores no fueron modificadas pero existió un cambio en la interpretación de la reglas producto de la llegada al gobierno de un nuevo actor político²⁴ que determinaron un cambio institucional gradual (Mahoney y Thelen 2009). Dos condiciones presentes en el contexto político uruguayo de principios de la década del 90' favorecían un cambio institucional en la arena laboral mediante conversión e impedían un cambio más radical en las leyes laborales. En primer lugar, la existencia de un movimiento sindical fortalecido a la salida de la dictadura por la restauración de las instancias de negociación colectiva y su alianza con una izquierda política en continuo crecimiento electoral, creaban dos fuertes actores de veto que impedían cualquier cambio radical de la instituciones del mercado de trabajo. En segundo lugar, la ley de Consejos de Salarios en Uruguay otorgaba un amplio espacio de discrecionalidad al Poder Ejecutivo para la convocatoria a la negociación colectiva por rama de actividad, ya que solamente de las decisiones de este actor dependía la creación de los Consejos. Frente a la presencia de actores de veto fuertes, el nuevo gobierno de orientación liberal comenzó a utilizar la discrecionalidad que le otorgaba la ley de Consejos de Salarios para implementar un cambio gradual hacia la descentralización de la negociación colectiva dejando a empresarios y trabajadores sin un ámbito institucionalizado de resolución de conflictos. Como ha señalado la literatura sobre cambio institucional gradual, la existencia de actores de veto y discrecionalidad en la interpretación de las instituciones, son dos condiciones que promueven un cambio mediante conversión (Hacker, Pierson y Thelen 2015). La estrategia de conversión fue una respuesta a las barreras que existían para un desmantelamiento más frontal de la institucionalidad laboral del modelo ISI y las

24. Como señalan Hacker, Pierson y Thelen (2015, 195) “opportunities for conversion typically arise when the players change –when political actors inherit institutions not of their own making and inconsistent with their ends”.

oportunidades de cambio que presentaban la discrecionalidad en la interpretación de estas reglas.

**Cuadro 3: Acuerdos colectivos en Uruguay
promedio anual**

Año	Rama	Empresa
1985-1989	107	7
1990-1994	65	13
1995-1999	31	57
2000-2004	6	68
2005	177	-
2006	206	-

Fuente: Extraído de Mazzuchi 2009.

El impacto de este cambio institucional fue particularmente importante en este caso debido al legado, excepcional en el contexto latinoamericano, de escasa regulación tanto en derechos individuales pero sobre todo en derechos colectivos. A diferencia del resto de los países de América Latina, Uruguay nunca tuvo un Código de Trabajo, ni siquiera una ley general de trabajo sino más bien una regulación fragmentaria, asistemática y puntual (Uriarte 2006). En el momento del cambio en la interpretación no existía una ley de protección a los sindicatos, ni tampoco de negociación colectiva, por lo que el abstencionismo de la intervención estatal generó un fuerte desequilibrio de poder en favor de los empresarios al momento de la negociación. Tres factores ayudaron a debilitar el poder de los sindicatos en este contexto de flexibilización (Méndez, Senatore y Traversa 2009, 13). Primero, la liberalización comercial hizo desaparecer industrias manufactureras orientadas al mercado interno donde residían los núcleos tradicionales del sindicalismo obrero;

segundo, el desmantelamiento de las organizaciones sindicales llevado adelante por las patronales, especialmente en sectores en expansión como comercio y servicios; tercero, la falta de incentivos a la sindicalización que supuso la eliminación de la convocatoria a la negociación tripartita.

Con la llegada de la izquierda al gobierno en 2005 casi automáticamente se vuelve a una negociación por rama de actividad. Como señala un especialista en la materia: *“En un país donde casi no había negociación colectiva, de la noche a la mañana, como por arte de magia (o habría que decir por arte de convocatoria), tuvimos a casi todo el país negociando en casi todas las ramas de actividad. En verdad nadie había creído -ni siquiera los más fervientes partidarios de los consejos de salarios pensaron- que en el fondo iba a ser tan fácil, pero lo cierto es que de la noche a la mañana todo el mundo negoció y en casi todas las ramas de actividad hubo acuerdos o decretos sustitutivos.”* (Uriarte 2006, 4-5).

El 1 de marzo del año 2005 Tabaré Vázquez asume como el primer presidente de un partido de izquierda en la historia del país y a los seis días de asumir establece por decreto la convocatoria a la negociación en Consejos de Salarios, sin necesidad de aprobar ninguna ley ya que la antigua ley de 1943 estaba todavía vigente. A los dos meses de promulgado el decreto Uruguay había vuelto a un sistema de negociación por rama de actividad.

Los casos de Chile y Uruguay muestran las enormes influencias que tuvieron los diferentes legados de reforma laboral que heredaron del período de liberalización. El cambio institucional por desplazamiento que experimentó Chile, hizo que la izquierda al llegar al gobierno se enfrentara con una legislación con un sistemático sesgo anti-trabajadores que requería de una reforma integral de las leyes laborales heredadas para poder fortalecer a los actores sindicales. Para llevar adelante esta reforma era fundamental la existencia de un partido decidido a aprobar una regulación más protectora, algo que, como se describe en el siguiente apartado, la izquierda chilena nunca consiguió. En Uruguay sin embargo, la escasa regulación del mercado de

trabajo y la flexibilización con un cambio institucional más moderado mediante conversión pero sin reforma de las leyes laborales, permitió un rápido viraje en la regulación laboral del país. El cambio en los actores políticos fomentó una nueva interpretación de la institucionalidad laboral que favoreció el empoderamiento de los sindicatos. Este cambio hacia una negociación centralizada y consiguiente aumento de poder de los trabajadores fue reforzado posteriormente por una batería de leyes laborales que buscaba la protección de los trabajadores y el fortalecimiento de sus organizaciones sindicales. A diferencia de Chile, todas estas leyes laborales se aprobaron sin enfrentamientos a la interna del partido de gobierno y haciendo pesar la mayoría parlamentaria que tenía el Poder Ejecutivo en el legislativo.

4.2. Las mayorías en el legislativo

Para mostrar como la existencia de mayorías en el legislativo en conjunto con los vínculos con el sindicalismo moldearon los procesos reforma en los dos países, centraré el análisis en la reforma laboral de 2001 en Chile durante el gobierno de Lagos²⁵ y en los intentos de reforma durante el primer gobierno de Bachelet. En Uruguay el análisis se centra en la aprobación de la ley de negociación colectiva²⁶. La elección de estas reformas se basa en que fueron reformas amplias que generaron controversia entre los diferentes actores -sindicatos, empresarios y partidos políticos- al buscar modificar diversos aspectos de los derechos colectivos.

El proceso político de las reformas laborales en Chile presentó más bloqueos que en el caso de Uruguay y estos surgieron sobre todo a la interna de la coalición de gobierno. En una mirada rápida a los casos se puede observar que mientras en las dos gestiones del Frente Amplio aquí analizadas, el partido contó con mayorías en ambas Cámaras durante todo el período, en Chile el gobierno de Lagos se enfrentó a instituciones políticas creadas para evitar las mayorías legislativas. Como es

25. Ley 19.759.

26. Ley 18.566.

ampliamente conocido, el diseño institucional heredado de la dictadura de Pinochet tendía a favorecer el status quo al imponer grandes restricciones para la aprobación de reformas en el legislativo, particularmente en el senado. Durante el gobierno de Lagos, la existencia de dos pilares institucionales favorecían el bloqueo en el legislativo de las propuestas de reforma (Londregan 2000). En primer lugar, el sistema electoral binominal basado en magnitudes de distrito de dos miembros prácticamente aseguraba un segundo puesto al partido perdedor al exigir que el partido ganador duplique la votación de quién resultó segundo para poder quedarse con los dos escaños del distrito. Este sistema electoral tendía a beneficiar a las dos grandes coaliciones de partidos a expensas de partidos más pequeños que sistemáticamente quedaban subrepresentados por el sistema electoral (Zucco 2007). En segundo lugar, la existencia de nueve senadores designados²⁷ sumado a la norma que aseguraba una banca vitalicia a expresidentes de la república, dificultaba la formación de mayorías al partido de gobierno en el senado.

A pesar de estas barreras institucionales, la coalición de gobierno encabezada por Lagos contó con mayorías legislativas durante todo el período en diputados y mayorías circunstanciales en el senado desde agosto del 2000 hasta marzo del 2002, debido a los desafueros de dos senadores de la oposición y la asunción del expresidente Eduardo Frei como senador vitalicio²⁸. Por esta razón, resulta difícil explicar la ausencia de reformas laborales profundas durante el gobierno de Lagos basados en el argumento de los bloqueos legislativos de los partidos de oposición (Frank 2002, 51; Posner 2008, 56). Por otro lado, el gobierno de Bachelet también tuvo mayorías en ambas Cámaras desde el principio de su gobierno²⁹ hasta el año 2008 donde conflictos internos en la DC llevaron a la expulsión de un senador y la renuncia de cinco diputados al partido, dejando a la Concertación sin la mayoría

27. De los nueve senadores, tres eran nombrados por la Suprema Corte, cuatro por el Consejo de Seguridad Nacional y dos por el Presidente de la República (Art. 45 Constitución de Chile 1980).

28. Los desafueros fueron de los senadores Augusto Pinochet que actuaba como senador vitalicio y Francisco Javier Errázuriz senador por la Unión de Centro Centro (UCC) (La Nación 2000).

29. La reforma constitucional de 2005 elimina los senadores designados y vitalicios facilitando la obtención de mayorías en el senado.

absoluta en las dos Cámaras que había obtenido en las elecciones de 2005 (Funk 2009). Sin embargo, si bien la Concertación como coalición de gobierno tuvo periodos de mayoría en ambas Cámaras, el PS como partido de gobierno nunca contó con mayorías propias en el legislativo sino que siempre dependió de los demás aliados en la coalición -particularmente la Democracia Cristiana (DC)- para aprobar las reformas laborales. Por esta razón, a pesar de haber contado con mayorías legislativas circunstanciales como coalición en dos períodos de gobierno, el PS chileno no tuvo la capacidad de reformar los aspectos más controvertidos del Plan Laboral en materia de derechos colectivos.

El análisis de los procesos de reforma muestra que aunque la Concertación tenía mayorías legislativas, la dinámica política a la interna de la coalición impidió la aprobación de reformas más ambiciosas.

En los primeros meses de la presidencia de Ricardo Lagos las expectativas en torno a una posible reforma en el área laboral eran grandes en la medida en que por primera vez llegaba a la presidencia un candidato de la Concertación con credenciales socialistas, en un país profundamente marcado por la fallida experiencia socialista del gobierno de Allende. Además, la reforma laboral fue uno de los ejes de la campaña presidencial de Lagos tanto en la primera vuelta como en la segunda vuelta, incluso a pesar de que en la etapa final de su campaña buscaba posicionarse como un candidato moderado para evitar alejarse de los votantes centristas de la DC (Angell y Pollack 2000, 372).

Algunos sectores de la Concertación vinculados al Partido Socialista explícitamente buscaron transformar a la reforma laboral en eje de la campaña presidencial como una estrategia para mostrar la falta de compromiso del candidato de la UDI (Unión Demócrata Independiente) Joaquín Lavín con las reformas sociales. En base a esa estrategia, en los últimos meses de la presidencia de Eduardo Frei, el gobierno impulsó de urgencia en el Congreso una reforma suponiendo que los partidos de derecha se opondrían al proyecto para de esa forma dejar en evidencia su

falta de acuerdo con las reformas laborales y su alineamiento con las preferencias del empresariado, lo que permitía presentar a Lagos como el único candidato realmente comprometido con la reforma en esa área (Angell y Pollack 2000; El Mercurio 1999d). Los puntos más controvertidos del proyecto eran dos: la habilitación de la negociación colectiva interempresas y la prohibición de reemplazo de los trabajadores durante la huelga. La estrategia era tan explícita que para calmar las preocupaciones de senadores no convencidos de la iniciativa, existía la promesa de reformulación y flexibilización del proyecto mediante veto presidencial, una fórmula ideada por el senador de la DC Alejandro Foxley (El Mercurio 1999c). Sin embargo, la estrategia no resultó bien ya que el oficialismo no calculó correctamente el grado de apoyo de la iniciativa dentro de su propia bancada en el Congreso y las divisiones internas entre los senadores de la DC llevaron a acusaciones mutuas entre senadores y diputados, lo que debilitó la posición del gobierno en torno a la reforma. Finalmente, después de siete horas de debate, dos empates consecutivos en la votación en 23 votos hicieron naufragar la iniciativa. Si bien todos los senadores de la Concertación votaron a favor del proyecto, un grupo de senadores de la DC, expresó reparos a la ley sembrando la desconfianza en los senadores institucionales y en la oposición (El Mercurio 1999a). La aprobación del proyecto dependía del voto afirmativo de una parte de los senadores institucionales, ya que la estrategia del gobierno descontaba que la oposición votaría en contra. Sin embargo, esto no ocurrió y si bien ningún senador de la oposición se mostró favorable al proyecto, los reparos de un sector de la bancada de la DC dejó en evidencia la falta de consenso dentro del gobierno acerca del contenido de la reforma. Con este antecedente, la reforma laboral se mantuvo como un eje en la campaña de Lagos y podía esperarse que con su llegada al gobierno el proyecto volviera a la agenda del Congreso³⁰.

Con el precedente de bloqueo de la reforma, el proceso político de la Reforma

30. Ante el rechazo de la reforma laboral durante el gobierno de Frei, en medio de la campaña presidencial Lagos declaró “Esta es una tarea pendiente que va a constituir una de mis primeras medidas en marzo” (El Mercurio 1999b).

Laboral de 2001 en Chile durante el gobierno de Lagos comenzó en el momento mismo en que asumió el mandato³¹. La estrategia del gobierno para aprobar la reforma laboral fue primero buscar acuerdos con los actores involucrados para después sobre la base de los acuerdos alcanzados enviar una propuesta de reforma al Congreso. Para buscar acuerdos con los actores sociales, apenas llegado al gobierno, en marzo del 2000, Lagos llama a un Consejo de Diálogo Social³² en el cuál se buscaran los consensos sobre los temas principales de la reforma. La primera reunión del Consejo se realiza el 22 de marzo y es encabezada por el ministro del Trabajo, Ricardo Solari representando al gobierno; la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (Conapyme) por parte de los empresarios; y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en representación de los trabajadores (El Mercurio 2000b). En junio el gobierno presentó ante empresarios y trabajadores una propuesta de reforma laboral en la que se planteaba de forma general la necesidad de garantizar el derecho a huelga y la extensión de la negociación colectiva aunque sin especificar expresamente las áreas de reforma, en particular los puntos más controvertidos como la prohibición de contratar reemplazantes y la negociación interempresas (El Mercurio 2000a). En agosto el Ministro de Trabajo Ricardo Solari aseguraba que en setiembre el gobierno enviaría una propuesta al senado en la que se incluiría la eliminación del reemplazo de los trabajadores en huelga pero no la negociación interempresas³³(El Mercurio 2000g). En setiembre sin embargo, el gobierno anuncia

31. En el tradicional discurso presidencial del 21 de mayo Lagos se refirió a la necesidad de una reforma. “En la actualidad buscamos convenir una reforma que convierta a la negociación colectiva en un derecho efectivo y en una herramienta permanente al servicio de relaciones laborales basadas en la colaboración, la participación y la equidad dentro de la empresa” (Lagos 2000).

32. Lagos ya había anticipado esta fórmula de diálogo en enero, antes de asumir como presidente, convocando a una reunión protocolar a representantes de empresarios y trabajadores y anunciando una agenda de trabajo en torno a reforma de la legislación laboral y creación de un seguro de desempleo (El Mercurio 2000d).

33. En relación a este tema Solari afirmaba: “La negociación inter-empresas sobre remuneraciones es algo que está fuera de nuestra discusión.” (...) “Es evidente que hay muchos ámbitos donde hoy se está trabajando a nivel inter-empresas, como todo lo relacionado con el área de prevención de riesgos en Chile. Las remuneraciones son un componente cada vez menos significativo del total de cosas que conforman el mundo del trabajo. ” (El Mercurio 2000g).

su proyecto de reforma y decide separar el paquete en dos partes dejando de lado los temas más polémicos de la negociación colectiva y el reemplazo de trabajadores en huelga, provocando la calma en los empresarios y la molestia de la CUT al no contemplar en el proyecto sus dos mayores reivindicaciones (El Mercurio 2000f, 2000j).

En el gobierno existía la expectativa de que se lograra acuerdos de forma rápida para poder aprobar antes del primer año de gobierno la reforma. La promesa de campaña del presidente Lagos había sido enviar el proyecto en mayo. Sin embargo, las diferencias entre sindicatos, empresarios y gobierno comenzaron a minar la posibilidad de una rápida tramitación de la reforma. Frente a la falta de acuerdos en el Consejo, el gobierno decide congelar la Mesa de Diálogo con empresarios y trabajadores y continuar con la marcha de la reforma pero buscando apoyo en el Congreso (El Mercurio 2000e).

El 17 de noviembre se envía una propuesta de reforma al Congreso que comienza a tratarla en comisión en las primeras semanas de diciembre. En la propuesta finalmente no se incluyen los temas “duros” de la reforma pero se deja abierta la posibilidad de incluirlos buscando arreglos informales con los legisladores tanto de la Concertación como de la oposición. La idea del gobierno era buscar consenso a la interna de la Concertación dejando de lado los temas más controvertidos para aprobar un texto consensuado. Sin embargo, la propuesta igualmente genera divisiones a la interna del gobierno entre algunos legisladores. Para una parte de los legisladores socialistas y demócrata cristianos es necesario incorporar al debate de la reforma los temas “duros”³⁴ mientras que para otros legisladores de la Concertación representantes del ala más liberal de la DC no era conveniente la incorporación de esos temas debido a sus posibles efectos sobre la creación de empleos³⁵. La fractura en el seno de la Concertación se hizo evidente en diciembre durante la jornada de

34. Los legisladores Jaime Gazmuri (PS), José Ruiz de Giorgio (DC) y Augusto Parra (designado) defendieron esta posición (El Mercurio 2000h).

35. Los más claros partidarios de esa posición eran los senadores Edgardo Boeninger, Alejandro Foxley y Andrés Zaldívar (El Mercurio 2000c).

reflexión denominada “Santiago I” en donde el ala más liberal quedó claramente en minoría al acordarse reforzar la negociación colectiva en el proyecto de reforma (El Mercurio 2000i).

En marzo de 2001 el gobierno vuelve a cambiar su posición enviando reformas al proyecto que atenúan los cambios en los derechos colectivos al colocar la negociación colectiva interempresas como voluntaria y al no eliminar la posibilidad de sustitución de trabajadores durante la huelga sino encarecerla mediante el pago de un bono de reemplazo (El Mercurio 2001b). Este cambio provocó la molestia de algunos senadores que habían estado a favor de incluir los temas duros en la reforma (El Mercurio 2001e). Durante el proceso de debate de la ley se incluyeron numerosas propuestas de reforma algunas de las cuales fueron rechazadas por el senado pero retomadas por los diputados lo que hizo que el proyecto volviera a la Cámara Alta para su sanción definitiva. La CUT buscó movilizarse para intentar que el proyecto modificara los “temas duros” de la reforma y obtuvo incluso apoyo de una parte de la Concertación (El Mercurio 2001c). Después de varios meses de negociación la reforma laboral es aprobada en setiembre con el voto de los parlamentarios de la Concertación en medio de presiones de los empresarios y de la oposición por postergar la votación y la promulgación de la ley (El Mercurio 2001a). Después de aprobada la norma, el gobierno dejó en claro que no volvería a promover nuevas modificaciones al Código Laboral cerrando de esa forma la discusión (El Mercurio 2001d). La reforma laboral dejó descontentos tanto a empresarios como a la CUT³⁶, lo que muestra que la solución final a la que se llegó surgió de un arreglo entre los legisladores a la interna de la coalición de gobierno y buscó representar a los partidarios de la reforma de las leyes laborales pero tomando en cuenta la opinión de el ala más liberal de la Concertación preocupada por los posibles efectos de la reforma en términos de empleo y crecimiento económico. Como fue señalado antes, la Concertación tenía mayorías para imponer una reforma en el parlamento

36. La CUT y la SOFOFA no participaron de la ceremonia de promulgación de la ley como forma de mostrar su desacuerdo con el contenido de la misma (El Mercurio 2001d).

e incluso en algún momento amenazó con utilizarlas pero a medida que avanzaban las negociaciones en torno al proyecto, se hizo evidente que era incapaz de utilizar esas mayorías debido a la falta de consenso a la interna de la coalición de gobierno.

La elección presidencial de 2005 fortaleció a la Concertación e impuso un cambio de fuerzas a la interna de la coalición. Por primera vez en la historia un presidente de esa fuerza política llegaba al gobierno con mayorías en ambas Cámaras en el contexto de una derecha debilitada por falta de liderazgos y por enfrentamientos internos entre RN y la UDI (Huneeus 2006). Por otra parte, a la interna de la Concertación la elección mostró la debilidad de la DC que perdió tres diputados y cinco senadores en relación a la bancada que tenía antes de la elección. Esta pérdida de poder de la DC consolidó el poder del bloque PS/PPD/PRSD a la interna de la coalición al mantener su posición dominante en diputados y extender ahora esta posición en el senado (Gamboa y Segovia 2006).

Esta debilidad de la DC podía representar una oportunidad para la aprobación de reformas más ambiciosas en temas laborales dado que anteriormente los mayores obstáculos para modificar la institucionalidad laboral provenían de una parte de este partido. Aunque la Concertación siempre necesitó del voto de la DC para aprobar cualquier reforma. Como fue señalado, la presidencia de Bachelet no aprobó ninguna reforma a los derechos colectivos y las modificaciones en los derechos individuales que llevó adelante no fueron cambios que buscaran transformaciones importantes sino más bien resultado de acciones específicas con objetivos concretos y acotados que en muchos casos ni siquiera fueron iniciativa del Ejecutivo sino de los propios parlamentarios (López 2009). Dos factores marcaron la agenda de las reformas laborales durante el gobierno de Bachelet. En primer lugar, una división en el Poder Ejecutivo entre el Ministro de Trabajo y el Ministro de Hacienda acerca de las propuestas de reforma laboral. El Ministro de Trabajo Oscar Andrade intentó llevar adelante una agenda de reformas laborales en donde se discutirían reformas a los derechos colectivos como la eliminación de los grupos negociadores y los

reemplazos en la huelga (El Mercurio 2007). Sin embargo, el Ministro de Hacienda Andres Velasco comenzó a plantear una agenda paralela de reformas que llevó a continuos enfrentamientos entre ambos lo que requirió incluso la intermediación de la presidenta Bachelet para aplacar las disputas en su gabinete (El Mercurio 2006; Economía y Negocios 2007). La disputa no sólo era por el liderazgo en la agenda de reforma laboral del gobierno de Bachelet sino también acerca de los contenidos de la misma, ya que las propuestas de Andrade estaban más cercanas a las preferencias del movimiento sindical que la agenda que proponía Hacienda. Un segundo factor que terminó por desplazar una agenda laboral más ambiciosa fue la crisis financiera mundial de 2008³⁷. En los primera mitad del gobierno, la Concertación priorizó importantes reformas a los derechos individuales como la ley de subcontratación y la reforma a la justicia laboral postergando las reformas en los derechos colectivos. Pero cuando el partido brindó señales de comenzar con la agenda de derechos colectivos, los efectos de la crisis economía mundial sobre la economía de Chile hicieron que se alejara la posibilidad de aprobación de reformas en este ámbito. En los primeros meses de 2009 el Partido Socialista en alianza con la Ministra de Trabajo Claudia Serrano buscaron reactivar sin éxito la agenda de reformas de derechos colectivos (El Mercurio 2009c). A propósito de la conmemoración de 1 de mayo y en medio de la campaña electoral por la Presidencia, el candidato de la Concertación Eduardo Frei intentó instalar la reforma laboral como eje de debate en la carrera presidencial (El Mercurio 2009a) lo cuál brindaba la oportunidad de reeditar la estrategia electoral utilizada en la carrera presidencial de Lagos, enviando un proyecto al parlamento para presionar a la oposición a pronunciarse en contra y de esa forma denunciar su falta de compromiso en esta área. Sin embargo, en setiembre de 2009 el Ejecutivo envió un mensaje claro de que no enviaría un proyecto de reforma laboral al parlamento para evitar posibles confrontaciones con el sector privado que pudieran

37. En su mensaje presidencial al Congreso en 2009 Bachelet había anunciado esta prioridad en su gobierno: “La primera tarea que tenemos para este año es recuperarnos de la crisis económica internacional” (Bachelet 2009).

poner en peligro la reactivación económica. El anuncio provocó el inmediato malestar en al CUT y también en una parte de la bancada de legisladores de la Concertación que una vez más se presentó dividida en su mirada sobre los temas laborales (El Mercurio 2009b, 2009d).

En Uruguay la aprobación de la ley de negociación colectiva para el sector privado en 2009 significó un cambio muy importante ya que se modificaba una institución histórica en las relaciones laborales del país y además se cambiaba el patrón histórico de no intervención del Estado en materia de derechos colectivos. Desde el 2005 el Frente Amplio venía llevando adelante una amplia agenda legislativa en materia laboral con la aprobación de cambios laborales muy importantes para el movimiento sindical como la reinstalación de los Consejos de Salarios, la ley de fuero sindical y la ley de tercerizaciones (Senatore Camerota 2009). A pesar de esta agenda legislativa, los Consejos de Salarios seguían funcionando con la vieja ley de 1943 que hacía depender del Poder Ejecutivo la convocatoria a la negociación colectiva por rama de actividad. El cambio a la ley de negociación colectiva comenzó a gestarse en 2007 cuando el gobierno envió al parlamento un proyecto de ley para la modificación de la antigua ley de negociación colectiva. La iniciativa fue producto de los escasos avances que venían presentando la iniciativa del gobierno para consensuar proyectos de ley del ámbito laboral con empresarios y trabajadores. A principio de 2007 los empresarios se habían retirado de la comisión de legislación del “Compromiso Nacional”, un ámbito creado para acordar propuestas de la agenda laboral del gobierno, debido a que el Poder Ejecutivo se negaba a revisar la ley sobre tercerizaciones y la ley sobre ampliación de la prescripción de los créditos laborales recientemente aprobadas por el parlamento con la oposición del empresariado (El Espectador 2007).

Después de la salida de los empresarios de los ámbitos de negociación tripartita el proyecto de ley se mantuvo estancado en el parlamento hasta el año 2009 cuando los resultados de las elecciones primarias en el principal partido de oposición encendieron

las alarmas en el movimiento sindical y en el partido de gobierno y mostraron la necesidad de apresurar la aprobación del proyecto de una nueva ley laboral.

A fines del año 2009 se celebraron las elecciones presidenciales en Uruguay. En junio de ese año, Luis Alberto Lacalle triunfó en las elecciones internas del Partido Nacional y un mes después, la Comisión de Trabajo de diputados aprueba el proyecto de ley de negociación colectiva que venía siendo tratado desde mayo de ese año. Como fue señalado, fue durante la presidencia de Lacalle en 1992 que se dejaron de convocar los Consejos de Salarios y como hasta ahora estos venían funcionando con la antigua ley que hacía depender del Ejecutivo la convocatoria, la posibilidad de que el candidato presidencial del Partido Nacional triunfara en las elecciones de noviembre y dejara de convocar a los Consejos se volvió más probable. La aprobación del proyecto de ley enviado por el Ejecutivo era importante porque quitaba la potestad exclusiva al Ejecutivo de convocar a la negociación salarial tripartita por rama de actividad y permitía a trabajadores y empresarios solicitar la convocatoria obligando a la negociación entre las partes. La central de trabajadores PIT-CNT explícitamente hizo campaña en contra del candidato blanco, llamando a los trabajadores a votar en contra de las políticas de la década del 90' implementadas por el gobierno de Lacalle (El País 2009b) lo cuál generó presiones para el tramitar de forma rápida el proyecto en el parlamento. La central sindical incluso se reunió con la mesa política del Frente Amplio para solicitarle al partido que sus legisladores apresuren el trámite del proyecto de ley (El País 2009c)³⁸.

38. Uno de los dirigentes sindicales más importantes del período confirmó estas presiones del movimiento sindical al partido gobernante para que se aprobara la ley antes de la finalización del gobierno. *“El temor nuestro se radicaba en dos cosas. Primero, se iba alargando mucho y no se terminaba de aprobar más (...). Alargar mucho en el tiempo aprobar esa ley tenía para nosotros el temor de que llegara al año electoral y ahí era difícilísimo poner una ley de este tipo a aprobar. Venía la instalación del gobierno que nadie sabía de qué signo político iba a ser el próximo y corría peligro de que se perdiera en el camino. Y un segundo peligro que había, era el que las cámaras empresariales en el transcurso del tiempo fueron sacando musculatura , fueron levantando su voz, fueron recogiendo la complicidad de los grandes medios de comunicación que le colocaban todos sus títulos, fueron denunciando ante la OIT que iba a haber una ley, que las iba a pasar por arriba, que le quitaba derechos, que era inconsulto y entonces bueno, nosotros en determinado momento presionamos con lo que teníamos para que se aprobara la ley en el parlamento”* (Entrevista a Juan Castillo ex-dirigente sindical y actual Director Nacional de Trabajo, 24/11/16).

En la Cámara de Diputados el proyecto de ley se aprobó tal y como lo había enviado el Ejecutivo³⁹. En el trámite del proyecto en diputados el partido de gobierno impuso sus mayorías para la aprobación del mismo sin tomar en cuenta ninguna de las críticas de la oposición provocando el retiro de sala de la mayoría de sus diputados (El País 2009a). En el senado sin embargo, el proyecto se aprobó con el agregado de una cláusula de paz propuesta por el Partido Nacional que obligaba a las partes a no llevar adelante conflictos una vez acordado un convenio colectivo. El Partido Colorado se opuso a la ley en general mientras que el Partido Nacional la votó en general pero votó y argumentó en contra de los principales artículos como el que creaba el Consejo Superior Tripartito, la ultraactividad de los convenios colectivos, la inclusión de las condiciones de trabajo como materia de negociación y la obligación de que los salarios mínimos acordados a nivel de empresa no pueden ser menores a los acordados a nivel de rama.

La reacción del empresariado frente a la ley fue inmediata. Ante la falta de recepción de sus demandas por parte del gobierno, a principio del año 2009, incluso antes de que la ley fuera tratada en el parlamento, el empresariado promovió una denuncia de la ley ante la OIT por la violación de convenios internacionales. La críticas de los empresarios al proyecto coincidían en general con las posturas de los partidos de oposición en el parlamento, pero además resaltaban su nula capacidad de incidencia sobre las reformas laborales en general y la imposición de la ley de negociación colectiva en particular⁴⁰. A pesar de la coincidencia en las críticas

39. Tomando en cuenta consideraciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y planteos de los empresarios, el Ejecutivo decidió retirar el proyecto los artículos 21 al 24 que establecían la ocupación de lugares de trabajo como una extensión del derecho de huelga (Tratamiento en Comisión de Ley 18.566 2009).

40. En relación a este punto, en su queja los empresarios señalan: *“Señalan las organizaciones querellantes que el Gobierno se ha caracterizado por la convocatoria ligera e ineficaz para la conformación de algunos ámbitos de carácter tripartito, los que se han integrado por el sector empleador con la esperanza siempre frustrada de que se recogieran y respetaran sus aportes. Lejos de ello, la incidencia del sector empresarial en la formación de las normas ha sido y es nula.”* (Informe OIT 2009). En entrevista al ex Ministro de Trabajo (2010-2013) Eduardo Brenta señalaba: *“Una cosa es consultar y dialogar y otra cosa es tomar como tal las posiciones del otro. Los empresarios se retiraron de la negociación (...), cuando uno se retira de la negociación no puede argumentar que no lo escuchan. Lo que sí pasó es que lo empresarios no querían la ley (...), en aquel momento por lo menos la mayoría no era partidario de la ley. No hay que olvidar también que (...), un*

de empresarios y oposición a las reformas, la mayoría legislativa del partido de gobierno en el parlamento impidió que estos actores lograran moderar los cambios más ambiciosos de la ley.

4.3. Nexos del partido con el movimiento sindical: la organización partidaria como recurso de poder

Una tercera variable que es relevante para explicar los procesos de reforma laboral en estos dos países es el tipo de vínculo que mantuvieron los partidos de izquierda con las organizaciones sindicales al momento de llegar gobierno.

La teoría de los recursos de poder (TRP) se centra en el vínculo entre sindicatos y partidos de izquierda y ha sido una de los enfoques más importantes para explicar la expansión de los Estados de bienestar y la regulación del mercado de trabajo en los países industrializados. La TRP supone que las relaciones en el mercado de trabajo son la base de la estratificación social en la sociedad. En este ámbito los actores tienen básicamente dos recursos de poder: capital económico y capital humano (Korpi 2006). Sin embargo, estos recursos de poder tienen propiedades diferentes que influyen en el poder de los actores que los poseen. La mayor diferencia es que mientras los recursos económicos pueden ser separados de sus propietarios y traspasados a otros actores, el capital humano es intransferible; como consecuencia, los recursos económicos tienden a estar más concentrados que el capital humano lo cual tiene como resultado que generalmente los trabajadores dependientes de su capital humano tienden a estar subordinados a los empleadores que concentran el capital económico. Sin embargo, la eficacia de estos recursos como mecanismos puede potenciarse por medio de la acción colectiva. Debido a la mayor dispersión del capital humano éste representa un recurso mucho más importante para los trabajadores que

capítulo que era referido precisamente a las ocupaciones del lugar de trabajo y demás, a instancias de una conversación entre empresarios (...) el presidente Vázquez aceptó retirar cuatro artículos de la ley, lo cuál demuestra que efectivamente hubo diálogo y hubo escucha, ahora de ahí a aceptar integralmente el planteo del sistema empresarial, eso sí no sucedió.” (Entrevista a Eduardo Brenta, 29/11/16).

para los empleadores (173-174). Por esta razón, aquellos menos privilegiados en el reparto de recursos de poder buscarán mediante la acción colectiva expresada en partidos y sindicatos modificar las condiciones y resultados de la distribución de mercado. TRP es una teoría sobre la capacidad de los actores de castigar o beneficiar a otros actores (Korpi 1985, 33).

La TRP sin embargo, no es directamente trasladable al contexto latinoamericano. La industrialización tardía en América Latina nunca produjo un sector industrial tan extenso e importante como en las democracias industrializadas lo cual generó mercados laborales mucho más fragmentados y además la movilidad de capital y la presión de los mercados internacionales en la región limitan la autonomía necesaria que desarrollaron los proyectos socialdemócratas en Europa (Roberts 2008). A pesar de esto, la alianza entre sindicatos débiles y partidos de izquierda puede compensar en la arena electoral el bajo poder de los sindicatos en el ámbito económico. En este sentido, si la debilidad de la organización de los trabajadores en América Latina hace que las nuevas izquierdas latinoamericanas no pueden contar con el apoyo político de una fuerza laboral organizada que sirva de peso a la estructura del capital privado (Roberts 2008) o en otras palabras, no pueden limitar el espacio del mercado recurriendo a sus votos, las organizaciones de trabajadores pueden utilizar sus vínculos con los partidos de izquierda para compensar su bajo poder estructural en las relaciones de trabajo.

Mientras que en Chile el Partido Socialista se fue alejando del movimiento sindical durante el período de transición democrática en las sucesivas administraciones de la Concertación, en Uruguay el Frente Amplio logró mantener una fuerte alianza con el movimiento sindical antes y después de su llegada al gobierno. En Uruguay el mayor poder de los sindicatos provino de su alianza con un partido de izquierda en continuo crecimiento electoral⁴¹

41. Como señala Korpi "If we assume that unions tend to represent working-class interests more closely than the parties on the left, the closeness of the relationship between a left party and the union movement can be seen as one indicator of the type of policy which the party stands for" (Korpi 2000, 88).

¿Por qué la reforma laboral en Uruguay no encontró oposición a la interna del partido de gobierno como sucedió en Chile y se logró aprobar una ley que claramente estaba cercana a las preferencias del sindicalismo? Las diferencias en el tipo de organización partidaria expresada en los diferentes vínculos que generaron los partidos con los actores sindicales antes de llegar al gobierno son la clave para comprender las diferencias en los procesos políticos en cada caso.

Levitsky y Roberts (2011) fueron los primeros en señalar las diferencias en la organización partidaria de las izquierdas de Chile y Uruguay. En su clasificación si bien ambas izquierdas son partidos institucionalizados, el Frente Amplio representa un partido orgánico de masas con fuerte movilización de base y lazos estrechos con el sindicalismo y otros actores sociales organizados, mientras que la izquierda en Chile puede definirse como un partido profesional-electoral debido a la predominancia de cuadros políticos profesionales expertos en el negocio de la política y la ausencia de movilización política por fuera de la arena electoral (13).

El diferente lugar que ocuparon los partidos durante el período de transición a la democracia y de auge de reformas neoliberales permite entender la formación de una alianza entre partidos y sindicatos en el caso uruguayo y la ausencia de esta alianza en Chile.

Los vínculos del sindicalismo con los partidos de izquierda en Chile cambiaron radicalmente durante el proceso de transición a la democracia (Roberts 1998). En este período el Partido Socialista transitó la consolidación de la democracia como integrante de la coalición de gobierno y adoptó una estrategia electoral de movilización que favoreció la búsqueda de compromisos y negociación de reformas con los partidos de derecha y la Democracia Cristiana. Esta estrategia de moderación y compromiso lo llevó a alejarse radicalmente de las organizaciones de trabajadores y los movimientos sociales. En Chile, el partido que permaneció vinculado a los movimientos de base fue el Partido Comunista que sin embargo, carecía de fuerza electoral y de movilización para oponerse a la estrategias de

pactos y compromisos de la otra parte de la izquierda (119:121). Esta estrategia de movilización predominantemente electoral promovida por el PS, tuvo como consecuencia un debilitamiento del movimiento sindical que marginalizó y fragmentó a las organizaciones de trabajadores, pero a su vez subordinó sus demandas a los dictados del modelo económico y el empresariado (Barrett 2001).

En Uruguay en cambio, el Frente Amplio adoptó los programas del movimiento sindical como su plataforma histórica y aunque recorrió un proceso de moderación ideológica, la “hermandad” entre el movimiento sindical y partido se mantuvo (Luna 2007)⁴². En los años 90’ a diferencia de lo socialistas en Chile, el partido recorrió la transición a la democracia siempre desde la oposición y durante los intentos de privatización realizó una alianza con el movimiento sindical para bloquear los proyectos de reforma. Ese rol de oposición del partido y el sindicalismo fue muy importante para que el partido mantuviera aún con su llegada al gobierno una alianza con el movimiento sindical.

Si bien Levitsky y Roberts (2011) reconocían estas diferencias en el carácter de la organización partidaria no la vinculaban a las reformas económicas de las izquierdas gobernantes. Sin embargo, el análisis de las reformas laborales muestra que los mayores avances conseguidos en Uruguay en comparación con Chile en esta área se debieron a la existencia de un partido con estrechos vínculos con el sindicalismo que además contaba con mayorías legislativas en ambas cámaras. Como señala Pribble (2013) un partido que tiene una organización con fuertes vínculos con un núcleo electoral como los sindicatos tiende a producir políticas que reflejan los intereses de esa base de apoyo dada su influencia sobre la agenda del partido y el control que establecen sobre las decisiones de la elite. En este sentido y a diferencia de lo sucedido con la reforma laboral del 2001 en Chile, el contenido básico de la reforma laboral

42. Doglio y col. (2004) sostienen que la relación del sindicalismo con la izquierda uruguaya se puede analizar en base tres variables: “interconexión directriz” (existe una fuerte presencia de cuadros sindicales en las listas del partido), “sintonía programática” (el partido y el sindicalismo comparten muchos aspectos programáticos) y “coincidencia táctica” (alta coincidencia entre izquierda y sindicatos frente a temas de coyuntura).

del 2009 y de las demás leyes laborales en Uruguay, no fue producto de arreglos entre legisladores actuando con independencia del movimiento sindical en el parlamento sino que recogieron una agenda de demandas históricas de las organizaciones de trabajadores.

5. Explicaciones alternativas

Si bien las variables más relevantes para explicar las diferencias en las reformas laborales en estos países son el legado de flexibilización y el tipo de organización partidaria, es posible encontrar en la literatura un conjunto de explicaciones alternativas que podrían tener cierta influencia sobre los resultados de las reformas. Cuatro son los factores explicativos que podrían competir con las tres variables que he señalado como más relevantes para explicar los casos.

Competencia partidaria: Murillo (2005) ha utilizado un argumento basado en la competencia partidaria por izquierda para explicar como los partidos de base sindical en un contexto de convergencia hacia liberalización del mercado de trabajo, en momentos de incertidumbre electoral, utilizan la expansión de derechos individuales como una forma de mantener el apoyo de su base electoral tradicional frente a la amenaza que supone la fuga de votos hacia partidos menos moderados. La reforma de derechos individuales permite mantener el apoyo obrero sin afectar el apoyo del votante mediano. Utilizando este argumento para los casos analizados, el mayor avance de las reformas de derechos en Uruguay podría deberse a los efectos de la competencia política por izquierda. Sin embargo, del 2005 a 2010 que fue el período en que se aprobaron la mayor parte de las leyes laborales la competencia por izquierda al partido de gobierno fue casi inexistente⁴³.

Poder de los trabajadores: El poder de las organizaciones de trabajadores en sí mismo con independencia de su relación con el partido podría ser un factor

43. En las elecciones de 2004 el Partido de los Trabajadores que se presentaba como alternativa por izquierda al Frente Amplio obtuvo 0,02% y en las elecciones de 2010 el partido Asamblea Popular que se presentaba como alternativa por izquierda al partido de gobierno obtuvo el 0,7% de votos.

importante para explicar la diferencia en las reformas laborales en los casos. A pesar de las limitaciones señaladas anteriormente, podríamos recurrir a la TRP basada exclusivamente en el poder de los sindicatos para explicar el avance de las reformas en Uruguay en base a la mayor fortaleza de la organización sindical en este país en comparación con Chile. Existen pocos datos para medir la fortaleza del sindicalismo en América Latina y una medida comúnmente utilizada es la densidad sindical. Los escasos datos comparables sobre densidad sindical en estos países muestran que Uruguay en 1997 la densidad sindical era de 14,7 y en Chile en el año 2000 era de 13,2⁴⁴. Si bien los datos muestran una baja densidad sindical en ambos países, en Uruguay el PIT-CNT logró transitar el período de liberalización como una central unitaria mientras que en Chile aunque la CUT se mantuvo como la central más importante, sufrió escisiones como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT). A pesar de que el movimiento obrero en Uruguay no se fragmentó, la descentralización de la negociación colectiva impactó en la afiliación sindical -particularmente en el sector privado-y el movimiento obrero fue básicamente un actor de oposición durante la mayor parte del período sin capacidad de impulsar proyectos de reforma frente a los sucesivos gobiernos. En Uruguay el crecimiento del poder organizacional de los sindicatos fue la consecuencia y no la causa de las reformas laborales.

Poder de los empresarios: Es muy difícil descartar el efecto de esta variable sobre los casos, particularmente en Chile donde las organizaciones empresariales son muy poderosas y además cuentan con partidos de derecha que buscan representarlos en la arena electoral, en especial la UDI (Luna 2010). Analizando las reformas impositivas en la región Fairfield (2010, 2013) distingue dos tipos de poder de los empresarios para presionar sobre los gobiernos. El primer tipo de poder denominado instrumental refiere acciones que realizan los empresarios para influir sobre políticas

44. Los datos para Uruguay provienen de Cassoni, Labadie y Fachola (2005, 111, tabla 5.1) y los de Chile de Dirección del Trabajo de Chile (2013, 11, tabla 1b). Otros datos señalan una densidad de 12,7 para Chile en 1993 y 12,2 en Uruguay en 1994 (Huber y Stephens 2015).

como el lobby. Este poder instrumental se puede expresar en las relaciones de los empresarios con los partidos políticos, su capacidad de colocar dirigentes en puestos de gobierno o simplemente en la participación en ámbitos de negociación con el gobierno que permitan a las asociaciones empresariales crear incentivos para imponer sus preferencias en cuestiones que afectan sus intereses. Un segundo tipo de poder que la autora denomina estructural surge de la percepción de amenazas de desinversión por parte del empresariado. Cuando una reforma impone mayores costos al empresariado, los empresarios reaccionan disminuyendo la inversión y intentando hacer pagar a los políticos al momento de la elección el menor crecimiento de la economía. Los políticos que anticipen este comportamiento por parte del empresariado, evitarán incluir en su agenda reformas que afecten importantes intereses empresariales. En este sentido el poder de los empresarios puede ser un factor explicativo potencialmente relevante para explicar los diferentes grados de avance de las reformas laborales en los casos. Sin duda, el empresariado en Chile tiene un mayor poder instrumental que en Uruguay dado su estrecho relacionamiento con los partidos de derecha. Sin embargo, como fue señalado en la descripción de los procesos de reforma, los principales obstáculos para la aprobación de las leyes laborales surgieron dentro de la propia coalición de gobierno y no en los vetos que podrían imponer la coalición de derecha en el parlamento. Como tanto en Uruguay como en Chile las reformas fueron producto de arreglos políticos que se realizaron sobre todo a la interna del partido de gobierno, el diferente relacionamiento con los sindicatos fue clave para moldear la reforma.

Organismos internacionales: Finalmente, la literatura sobre reformas laborales se ha centrado en el rol que pueden jugar los organismos internacionales en los procesos de reforma. Stallings (2010) argumenta que las presiones de los organismos internacionales son potencialmente conflictivas ya que mientras algunos organismos como el Fondo Monetario o el Banco Mundial tienen algunos programas que presionan por reformas flexibilizadoras otros organismos como la Organización

Internacional del Trabajo promueven los derechos laborales. Burgess (2010) ha señalado que en América Latina, si bien los organismos internacionales han tenido alguna influencia sobre las reformas laborales, ésta ha estado mediada por factores domésticos. Las reformas laborales en Chile y Uruguay respondieron en mayor medida a factores domésticos. En Chile la firma en 1999 de los Convenios 98 y 87 de la OIT sobre libertad sindical y derecho de sindicalización promovió el debate sobre la necesidad de reformar las instituciones laborales, pero los contenidos de las reformas fueron moldeados básicamente por los arreglos dentro del partido de gobierno. En Uruguay como fue señalado, las recomendaciones de la OIT moderaron la ley de negociación colectiva al eliminar los artículos sobre ocupaciones y como consecuencia de la denuncia de los empresarios en ese organismo se llegó a cambiar la composición del Consejo Superior Tripartito. Sin embargo, al igual que en Chile los principales contenidos de las reformas se explican por factores domésticos.

6. Conclusiones

El estudio de las reformas laborales durante el giro a la izquierda en América Latina ha sido un tema poco estudiado por la literatura comparada. En este trabajo se señalan las importantes diferencias que tuvieron para los trabajadores organizados la llegada al gobierno de dos partidos de izquierda que generalmente son clasificados dentro de una misma categoría socialdemócrata o moderada. Las reformas laborales en Chile al centrarse en los derechos individuales, promovieron beneficios para los trabajadores pero mantuvieron la desmovilización de los sindicatos y consolidaron el desequilibrio de poder a favor de los empresarios en las relaciones de trabajo. En Uruguay, una amplia reforma en los derechos colectivos aumentó el poder de los sindicatos que recuperaron la capacidad de organización que mantenían a la salida del modelo ISI. Una menor reforma de los derechos laborales durante el período de liberalización y el mantenimiento de la alianza entre partido de izquierda y sindicatos en un contexto de gobierno con mayoría parlamentaria

fueron los factores más importantes para explicar la aprobación de reformas pro trabajadores y resurgimiento del sindicalismo en Uruguay. El análisis de estos dos casos nos lleva a preguntarnos acerca de cómo fue la relación entre trabajadores y partidos en los demás gobiernos de izquierda en América Latina. Por ejemplo, ¿por qué un partido tan cercano al movimiento sindical como el PT en Brasil no logró aprobar una reforma laboral pro trabajadores? ¿cómo fue la relación entre trabajadores organizados y partidos en los casos de izquierda radical como Venezuela, Ecuador y Bolivia? Estudiar esta relación es importante para entender las posibles consecuencias que pueden tener para los sistemas políticos de estos países, los diferentes niveles de activación social y política de los trabajadores formales en la región. Además, en estos momentos en donde los ciclos de los gobiernos de izquierda parecen llegar a su fin, los diferentes legados de activación de los actores sociales durante los gobiernos de izquierda pueden influir en las opciones de reformas económicas de los nuevos gobiernos.

A. Anexo

Cuadro 4: Regulación laboral en Chile

Regulación de derechos colectivos	Plan laboral 1973-1990 (Dictadura de Pinochet)	Primera reforma 1990-2000 (Gobiernos de Aylwin y Frei)	Segunda reforma 2000-2006 (Gobierno de Lagos)	Tercera reforma 2006-2010 (Primer gobierno Bachelet)
Nivel de negociación colectiva	<p>-Negociación colectiva obligatoria a nivel de empresa.</p> <p>-Se prohíbe expresamente la negociación pluriempresa y con federaciones sindicales.</p> <p>-Se permite la negociación colectiva no reglada por empresa y el establecimiento de convenios. Estos convenios no están sujetos a los procedimientos del código laboral y por lo tanto no permiten la declaración de huelga ni lock-out patronal en la negociación.</p>	<p>-Se mantienen la negociación obligatoria a nivel de empresa pero se habilita la presentación de contratos colectivos de sindicatos interempresa y federaciones y confederaciones con el acuerdo de empleadores.</p>	<p>-Se regula el procedimiento de negociación no reglado de convenios colectivos estableciendo el mínimo de trabajadores involucrados, la forma de elección de los representantes y los plazos de respuesta en las negociaciones.</p> <p>-Se mantiene la diferenciación con las normas procesales de la negociación reglada.</p> <p>-Se regula el procedimiento de presentación de contrato colectivo interempresa, estableciendo el número mínimo de trabajadores involucrados y los plazos de presentación y respuesta a los proyectos.</p>	

Continúa en la próxima página

Cuadro 4 – *Continúa de página anterior*

Cobertura de la negociación colectiva	<p>-Se prohíbe la negociación en empresas administradas por el Estado o financiadas en más de un 50% por éste y trabajadores transitorios o sujetos a contratos de aprendizaje.</p>	<p>-Se habilita la negociación en establecimientos educacionales subvencionados por el Estado.</p> <p>-Se permite la negociación colectiva en Empresas de Correo Chile y Empresas Portuaria de Chile.</p>
Agenda de negociación colectiva	<p>-Negocia sólo salario y condiciones comunes de trabajo.</p> <p>-Se prohíbe la inclusión de materias que limiten la administración de la empresa.</p>	
Regulación de federaciones o centrales sindicales	<p>-Se reconocen federaciones (de tres a menos de 20) y confederaciones (más de 20) de sindicatos. Se regulan su forma de creación y condiciones para su dirección.</p> <p>-Se otorga a la Dirección Nacional de Trabajo la potestad de fiscalización de las mismas.</p>	<p>-Se reconoce la existencia de centrales sindicales y se regula su funcionamiento general.</p> <p>-Se reconoce el derecho de los funcionarios públicos a establecer federaciones con la unión de tres o más asociaciones y confederaciones de veinte o más asociaciones o cinco o más federaciones.</p>

Continúa en la próxima página

Cuadro 4 – *Continúa de página anterior*

Regulación de sindicatos	<p>-Se reconocen su existencia a nivel de empresa. Se regula su forma de creación, de financiamiento, las mayorías necesarias para votar una huelga, los requisitos para ser dirigente, la duración en el cargo y su funcionamiento interno general.</p> <p>-Para la negociación colectiva se reconocen dos tipos: i) sindicatos de empresa ii) grupo de trabajadores creados exclusivamente a efectos de la negociación.</p>	<p>-Se reconoce el derecho de los funcionario del Estado a constituir asociaciones. Se regula su forma de creación y su funcionamiento general.</p> <p>-Se crea un fondo para la capacitación y formación sindical.</p> <p>-Se aprueba el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de OIT.</p>	<p>-Se regula el proceso de ventas de inmuebles pertenecientes a organizaciones sindicales buscando proteger su patrimonio.</p> <p>-Diminuyen y se flexibilizan los requerimientos mínimos de representación de trabajadores para formar sindicatos.</p>
Protección a líderes sindicales	<p>-Fuero sindical desde su elección hasta seis meses después del cese del cargo de dirigencia.</p> <p>-Se habilita el despido con previa autorización judicial en caso de vencimiento de contrato, necesidad del empleador o denuncia de una falta por parte trabajador.</p> <p>-Se establece un fuero sindical para trabajadores en el marco de la negociación colectiva.</p>	<p>-Se mantiene el fuero sindical y se amplía su alcance al no establecer como causales de despido las necesidades del empleador.</p> <p>-Se extiende el fuero sindical para trabajadores en el marco de la negociación colectiva de 5 a 10 días antes de la negociación.</p>	<p>-Se extiende el fuero sindical a 30 días después de la suscripción del contrato colectivo.</p>

Continúa en la próxima página

Cuadro 4 – *Continúa de página anterior*

<p>Garantías al derecho de huelga</p>	<p>-El derecho de huelga esta fuertemente regulado y limitado. -Se prohíbe la huelga en servicios y actividades de utilidad pública y esenciales. La importancia de la actividad es definida cada año por los ministerios de Defensa, Economía y Trabajo. -El derecho de huelga sólo puede ejercerse en el marco de la negociación colectiva al momento de negociar un nuevo contrato y dentro de los últimos cinco días del plazo de vigencia del contrato anterior. -La huelga debe ser acordada por la mayoría absoluta de trabajadores involucrados en la negociación. Si no se llega a ese quórum se asume que se acepta la propuesta del empleador. -Si el empleador realiza nuevas propuestas un 10 % de los trabajadores involucrados o la comisión negociadora puede llamar a nueva votación. -Se habilita el lock-out patronal en caso de que la huelga afecte a más de 50 % de los trabajadores. -Se permite al empresario contratar trabajadores reemplazantes. -Después de 30 días de huelga se habilita la retirada de los trabajadores de la negociación. -Después de 60 días de huelga se considera renuncia voluntaria del trabajador. -El presidente de la república puede declarar la reanudación de actividades por 90 días.</p>	<p>-Se impone condiciones a la capacidad de contratar nuevos trabajadores. El empleador podrá contratar nuevos trabajadores siempre que la última oferta de la negociación sea igual a los contratos o fallo arbitral vigente. -Se elimina la posibilidad de retirada de los trabajadores de la negociación después de 30 días de huelga. -Se elimina el despido voluntario después de 60 días de huelga. -Se permite a los trabajadores reintegrarse a su tareas después de 15 días de huelga si la oferta del empleador es idéntica al contrato actual pero ajustada por inflación.</p>	<p>-Se aumenta a un mayoría la convocatoria a pronunciarse sobre nuevos ofrecimientos del empleador. -Se establecen más limitaciones a la contratación de trabajadores reemplazantes al establecer el pago de un bono de reemplazo equivalente a 4 UF por cada trabajador reemplazante que se repartirá en partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga después de finalizada la misma.</p>
---	--	---	--

Continúa en la próxima página

Cuadro 4 – *Continúa de página anterior*

Diálogo social	Acuerdo Marco con participación de la CUT, CPC y gobierno durante la administración de Aylwin.			
Regulación de derechos individuales	Plan laboral 1973-1990 (Dictadura de Pinochet)	Primera reforma 1990-2000 (Gobiernos de Aylwin y Frei)	Segunda reforma 2000-2006 (Gobierno de Lagos)	Tercera reforma 2006-2010 (Primer gobierno Bachelet)
Contrato de trabajo	<p>-Contrato a plazo fijo de dos años de duración como máximo pasando a indefinido después de ese periodo o con una segunda renovación.</p> <p>-Derechos prescriben en un plazo de 2 años desde la fecha en que se hacen exigibles y 6 meses después de terminada la relación laboral.</p>	<p>-Se acorta el tiempo de los contratos a plazo fijo a un año.</p> <p>-Se establece como contrato indefinido después de que el trabajador ha prestado servicios discontinuos durante más de dos contratos fijos, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación.</p>		

Continúa en la próxima página

Cuadro 4 – *Continúa de página anterior*

<p>Indemnización por despido</p>	<p>-Última remuneración mensual por cada año de servicio con fracción de seis meses y un máximo de ciento cincuenta días de remuneración (5 años). -Se suma una indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a un mes de salario cuando el empleador no avise con un mes de anticipación.</p>	<p>-Se sube el máximo de indemnización a trescientos treinta días (11 años). -Se habilita una indemnización por todo evento basada en una cuenta de ahorro individual después de 7 años de relación laboral y hasta los 11 años de aportes. -Se impone la obligación del pago de los aportes previsionales atrasados como requisitos al despido.</p>	<p>-Se extiende la obligatoriedad de que el empleador este al día con el pago de los aportes a fondos de pensiones, salud y seguro de desempleo al momento del despido del trabajador.</p>
----------------------------------	---	--	--

Continúa en la próxima página

Cuadro 4 – *Continúa de página anterior*

<p>Seguro de desempleo</p>	<p>-No existe</p>	<p>-No existe</p>	<p>-Se crea un seguro de desempleo con financiación compartida entre trabajadores y empleadores para los contratos de tiempo indefinido basada en una cuenta de ahorro individual. Los giros mensuales cubren hasta un 50 % del promedio de sueldo 12 meses y pueden llegar al quinto mes o superior con el 30 % o menos dependiendo del saldo de la cuenta individual. Es requisito generar al menos 12 meses de cotizaciones.</p> <p>-Para los trabajadores cuyos aportes no logren cubrir los montos mínimos del seguro se crea un Fondo Solidario con aportes de empresarios y Estado.</p> <p>-Los trabajadores a plazo fijo se incluyen en el seguro siempre que cuenten con 6 cotizaciones y éstas se retiran en un sólo pago y son financiadas sólo con aporte de empleadores.</p>	<p>-Se amplían las causales de despido que permiten acceder al seguro.</p> <p>-Se aumentan los meses de la prestación a siete y se cubre hasta un 70 % del sueldo de los últimos 6 o 12 meses.</p> <p>-Se incluyen a los trabajadores contratados a plazo, para una obra, trabajo o servicio determinado en el régimen general del Seguro.</p> <p>-Se incorpora al empleador con trabajadores a plazo fijo a los aportes al Fondo de Cesantía y al Fondo Solidario.</p>
----------------------------	-------------------	-------------------	---	---

Continúa en la próxima página

Cuadro 4 – *Continúa de página anterior*

<p>Protecciones a grupos vulnerables</p>	<p>-Descanso maternal 6 semanas antes del parto y 12 semanas después. -Subsidio equivalente al salario por el período de licencia maternal. -Durante la licencia y hasta un año después del reintegro sólo podrá despedirse con previa autorización judicial. -Se establecen prohibiciones al trabajo de menores y jóvenes en actividades que pongan en riesgo su salud. -Se mantiene la vigencia del seguro social obligatorio contra accidentes laborales regulado por la ley 16.744. -Se crea un sistema de asignaciones familiares para trabajadores dependientes públicos y privados e independientes afiliados al régimen provisional con ese beneficio.</p>	<p>-Se prohíbe el condicionamiento de empleo a las trabajadoras embarazadas. -Se extiende el concepto de accidente laboral incluyendo los daños físicos o síquicos sufridos por hechos delictivos. -Se extiende la cobertura del concepto de accidente laboral incluyendo aquellos que sucedan durante la capacitación de los trabajadores.</p>	<p>-Se prohíbe el trabajo de los menores de 15 años. -Se prohíbe la discriminación en empleos por edad y estado civil. -Obligatoriedad de instalar cunas empleos industriales y de servicios. -Se amplía la cobertura del seguro de accidentes laborales incluyendo a estudiantes en su práctica profesional.</p>	<p>-Se amplía el concepto de accidente de trabajo incluye aquellos que ocurren en el trayecto entre dos trabajos. -Se otorga derecho a trabajadores de amamantar a niños menores de 2 años aún en casos en que no exista sala de cuna. -Se amplía la cobertura del beneficio de asignación familiar a personas menores a cargo y con medida de protección judicial. -Se prohíben el trabajo de más de 8 horas diarias de menores de 18 años y establece que deben acreditar estar cursando enseñanza media para su admisión. -Se prohíbe el establecimiento de diferencias en las remuneraciones entre hombre y mujeres que no estén basadas en diferencias objetivas de cargo, formación, etc. y se regula el procedimiento de denuncia de estas prácticas. -Se hace extensible a las madres en proceso de adopción un permiso pago por el nacimiento de un hijo. -Se amplía la cobertura del seguro de accidentes de trabajo al personal civil de empresas que prestan servicios al Ministerio de Defensa. -Se amplía el derecho de sala de cuna a trabajadores hombres y a aquellos que por sentencia judicial tengan un menor de dos años a cargo.</p>
--	--	---	---	--

Continúa en la próxima página

Cuadro 4 – *Continúa de página anterior*

<p>Jornada laboral y descanso anual</p>	<p>-Jornada laboral de 48 horas con excepciones en diversos empleos. -50 % del valor del sueldo convenido en horas extras. -Quince días de licencia anual para trabajadores con más de un año de antigüedad. -Trabajadores con más de diez años de servicio a un mismo empleador suman un día más cada tres años con un límite máximo de 35 días.</p>	<p>-Se toman en cuenta los años trabajados con más de un empleador para el feriado anual pero se limita ese reconocimiento a 10 años.</p>	<p>-Disminución de jornada laboral de 48 a 45 horas y aumento en las horas de descanso diarias de varios empleos. -Se permiten contratos de jornada parcial no superior a los dos tercios de una jornada ordinaria y con los mismos derechos que los contratos a jornada completa.</p>	<p>-Se limita el horario de los trabajadores del comercio en los días previos a navidad. -Se limita la jornada de trabajo de los trabajadores del transporte. -Se regula la jornada de descanso de los trabajadores de casa particular.</p>
<p>Salario mínimo</p>	<p>-Se establece un salario mínimo aunque se habilitan sueldos inferiores al mismo por ejemplo, para mayores de 64 o contratos de aprendizaje a menores de 21.</p>			
<p>Cumplimiento de la ley</p>	<p>-Se establecen multas mínimas por incumplimiento de normativa aunque estas son de montos bajos. -Por ejemplo en las prácticas desleales de empleador en el marco de la negociación colectiva el rango de sanción va de un décimo del salario mínimo hasta diez salarios.</p>	<p>-Se establece la obligación de que el sueldo base sea igual al ingreso mínimo mensual.</p>		

Fuente: Elaboración propia en base a Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <http://www.leychile.cl/>, Dirección de trabajo <http://www.dt.gob.cl> y Ministerio Secretaría General de la Presidencia <http://www.minsegpres.gob.cl>.

Cuadro 5: Regulación laboral en Chile principales normas

Regulación de	Plan laboral 1973-1990 (Dictadura de Pinochet)	Primera reforma 1990- 2000 (Gobiernos de Aylwin y Frei)	Segunda reforma 2000-2006 (Gobierno de Lagos)	Tercera reforma 2006-2010 (Primer gobierno Bachelet)
Nivel de negociación colectiva	Arts 1 al 8 Decreto Ley 2758/ Arts 279 a 294 Ley 18.620	Arts. 110 Ley 19.069	Arts 85 y 86; Art 92 Ley 19.759	
Cobertura de la negociación colectiva	Art 3 y 5 y Decreto Ley 2758/ Arts 281 a 283 Ley 18.620	Arts. 80 Ley 19.069/ Ley 19.279		
Agenda de negociación colectiva	Arts 11 y 12 Decreto Ley 2758/ Arts 290 y 291 Ley 18.620			
Regulación de federaciones o centrales sindicales	Arts 57 a 76 del Decreto Ley 2756/ Arts 255 a 265 Ley 18.620	Arts 1 a 13 Ley 19.049/ Art 49 Ley 19.296		
Regulación de sindicatos	Arts 1 a 56 Decreto Ley 2756/ Arts 197 a 254 Ley 18.620	Arts 1 Ley 19.296/Ley 19.214 Convenio OIT 087 y 098	Ley 20.057/Art 38 Ley 19.759	
Protección a líderes sindicales	Arts 15 y 28 Decreto Ley 2756 y Art 22 Decreto Ley 2200/ Arts 165, 264, 229 y 352 Ley 18.620	Arts 32 y 85 19.069	Art. 83 Ley 19.759	
Garantías al derecho de huelga	Arts 49 a 63 Decreto Ley 2758/ Arts 284, 337 a 353 Ley 18.620	Arts. 157 Ley 19.069	Arts 96 B y Arts. 98 D Ley 19.759	
Diálogo social		Consulta tripartita: Convenio 144 OIT		

Continúa en la próxima página

Cuadro 5 – *Continúa de página anterior*

Regulación de derechos individuales	Primera reforma Plan laboral 1973-1990 (Dictadura de Pinochet)	Segunda reforma 1990-2000 (Gobiernos de Aylwin y Frei)	Tercera reforma 2000-2006 (Gobierno de Lagos)	Cuarta reforma 2006-2010 (Primer gobierno Bachelet)
Contrato de trabajo	Arts 155 a 165 y 453 Ley 18.620	Ley 19.010		
Indemnización por despido	Art 16 Decreto Ley 2200/ Arts 159 Ley de 18.620	Arts 5 a 9 Ley 19.010/ Ley 19.631	Ley 198.44	
Seguro de desempleo	No existe	No existe	Ley 19.728	Ley 20.328
Protecciones a grupos vulnerables	Licencia maternal Arts 94 a 108 Decreto Ley 2200/ Arts 180 al 193 Ley 18.620 Prohibición al trabajo de menores Arts 23 al 29 Decreto Ley 2200/ Arts 13 a 19 Ley 18.620/ Seguro contra accidentes de trabajo Arts 194 a 196 Ley 18.620./ Asignaciones familiares Decreto 74 y Decreto Ley 150.	Ley 19.591/ Ley 19.303 / Ley 19.518/Edad mínima de trabajo: Convenio OIT 138	Ley 19.684 Art. único./ Ley 19.739. / Ley 19.824/ Ley 20.067	Ley 20.101/ Ley 20.166/ Ley 20.172/ Ley 20.189/Ley 20.348/Ley 20.367/Ley 20.369/Ley 20.339/Convenio OIT 182 Trabajo infantil.
Jornada laboral y descanso anual	Jornada laboral Arts 33 a 49 Licencia anual Arts 72 al 81 Decreto Ley 2200/ Arts 65 y a 68 Ley de 18.620	Arts 24 y 26 Ley 19.250	Arts 8 Ley 19.759	Ley 20.215/ Ley 20.271/Ley 20.336
Salario mínimo	Art 52 Decreto Ley 2200/ Arts 43 y 80 Ley 18.620			Ley 20.281
Cumplimiento de la ley	Artículos varios Decreto Ley 2200, Decreto Ley 2758 Decreto Ley 2756 y Ley 18.620	Arts 165 Ley 19.069/Ley 19.481	Arts 99 y 100 Ley 19.759	Ley 20.087, Ley 20.123, Ley 20.252 y Ley 20.260./ Ley 20.238

Fuente: Elaboración propia en base a Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <http://www.leychile.cl/>,

Dirección de trabajo <http://www.dt.gob.cl> y Ministerio Secretaría General de la Presidencia <http://www.minsegpres.gob.cl>.

Cuadro 6: Regulación laboral en Uruguay

Regulación de derechos colectivos	Restauración de la regulación laboral anterior 1985-1990 (Primer gobierno de Sanguinetti)	Primera reforma laboral 1990-1995 (Gobierno de Lacalle)	Continuidad de primera reforma y profundización 1995-2005 (Segundo gobierno de Sanguinetti y gobierno de Batlle)	Segunda reforma laboral 2005-2015 (Primer gobierno de Vázquez y gobierno de Mujica)
Nivel de negociación colectiva	Negociación por rama de actividad con la posibilidad de conformación de subgrupos para asesoramiento. Los grupos de actividad del Consejo son creados por el Poder Ejecutivo.	El poder Ejecutivo deja de convocar a los Consejos de Salarios		<p>-Se vuelven a convocar los Consejos de Salarios por rama de actividad.</p> <p>-Se aprueba una ley de negociación colectiva para el sector público en tres niveles: general, sectorial y por inciso.</p> <p>-Se crea el Consejo Superior de negociación colectiva en el sector público encargado de la negociación colectiva a nivel general del Estado.</p> <p>-La ley 18.566 reconoce la negociación tripartita por sectores de actividad, rama o cadenas productivas en el marco de Consejos de Salarios.</p> <p>-Se reconoce también la negociación bipartita a niveles de empresa o establecimientos pero las negociaciones en estos niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos aprobados en convenios colectivos de nivel superior.</p> <p>-Se crea el Consejo Superior Tripartito (integrado por gobierno, trabajadores y empleadores) como órgano de gobernanza de las relaciones laborales.</p>

Continúa en la próxima página

Cuadro 6 – *Continúa de página anterior*

Cobertura de la negociación colectiva	Quedan fuera de la negociación colectiva mediante Consejos de Salarios los trabajadores rurales, los domésticos y formalmente los funcionarios públicos aunque en muchas áreas del Estado estos últimos negocian convenios colectivos directamente con las instituciones empleadoras.	Baja en la cobertura de la negociación colectiva y descentralización de la negociación hacia la empresa producto de la no convocatoria a Consejos de Salarios.	-Se amplía la negociación colectiva a sectores históricamente excluidos de ésta:rurales, domésticos y sector público en general.
Agenda de negociación colectiva	Su principal función es la fijación de los mínimos salariales por rama de actividad aunque las partes también negocian condiciones de trabajo y lo utilizan como ámbito de resolución de conflictos.		-La ley 18.508 reconoce el derecho de información de los funcionarios públicos sobre cambios en las condiciones de trabajo, presupuesto, planes de formación, reestructuras, etc.
Regulación de federaciones o centrales sindicales	No existe		
Regulación de sindicatos	No existe		Se reglamenta el derecho al descuento de la cuota sindical

Continúa en la próxima página

Cuadro 6 – *Continúa de página anterior*

<p>Protección a líderes sindicales</p>	<p>No existe</p>	<p>-Se declara nula toda acción que condicione empleo a cambio de desafiliación sindical o despido por actividades sindicales y se establece un procedimiento de restitución. -Se reconoce el derecho de gozar de tiempo libre remunerado para actividades sindicales. -Se reconoce el derecho a colocar y distribuir avisos de actividades sindicales.</p>
<p>Garantías al derecho de huelga</p>	<p>Este derecho tiene rango constitucional pero no existe una regulación sobre su ejercicio.</p>	<p>-Se reconoce la ocupación total o parcial de los lugares de trabajo en el sector privado como parte de derecho de huelga y se otorga al Poder Ejecutivo la facultad de desalojar. -Se reconoce del derecho a ocupación en el sector público y se faculta al Poder Ejecutivo a instar al desalojo. -Se regula el descuento por presentismo con motivo de huelga</p>
<p>Diálogo social</p>	<p>Gobierno, empresarios y trabajadores tomaban decisiones en el marco de los Consejos de Salario.</p>	<p>-Se convoca a organizaciones a una negociación bipartita para debatir la instrumentación de la negociación colectiva, salario y condiciones de trabajo para los funcionarios públicos.</p>

Continúa en la próxima página

Cuadro 6 – *Continúa de página anterior*

Regulación de derechos individuales	de Restauración de la regulación laboral anterior 1985-1990(Primer gobierno de Sanguinetti)	Primera reforma laboral 1990-1995 (Gobierno de Lacalle)	Continuidad de primera reforma y profundización 1995-2005 (Segundo gobierno de Sanguinetti y gobierno de Batlle)	Segunda reforma laboral 2005-2015 (Primer gobierno de Vázquez y gobierno de Mujica)
Contrato de trabajo	<p>-No existe legislación específica. Se entiende que el contrato es por tiempo indefinido a no ser que las partes acuerden un plazo establecido de vencimiento del mismo.</p> <p>-Derechos originados en relaciones de trabajo prescriben a los 2 años y es posible reclamar créditos de hasta 10 años de antigüedad.</p>		<p>-Se habilita la creación de empresas unipersonales con un contrato por servicio sin el pago beneficios laborales como salario vacacional, aguinaldo, horas extras, indemnización por despido ni seguro de desempleo.</p> <p>-El plazo para reclamar créditos laborales prescribe al año de finalizada la relación laboral y es posible reclamar créditos de hasta 2 años de antigüedad.</p>	<p>-Se aumenta el plazo para reclamo de créditos laborales a 5 años de antigüedad</p> <p>-Se deroga el artículo 178 de la ley 16.713 que habilitaba la creación de empresas unipersonales sin la obligación de realizar aportes a la seguridad social.</p> <p>-Se establecen las responsabilidades laborales de empresas subcontratadas.</p>
Indemnización por despido	<p>Un mes de sueldo o equivalente con un máximo de 6 mensualidades. En caso de jornaleros 25 jornales por año de trabajo y un máximo de 150 jornales</p>			<p>Se establece el derecho de los trabajadores domésticos a la indemnización por despido desde los 90 días corrido desde iniciada la relación laboral.</p>

Continúa en la próxima página

Cuadro 6 – *Continúa de página anterior*

<p>Seguro de desempleo</p>	<p>Mínimo de 6 meses previos a la causal y cobertura de hasta 1 año con 50 % del promedio salarial de los 6 meses anteriores.</p>	<p>Se incorpora a los trabajadores dependientes rurales al seguro de desempleo.</p>	<p>-Se incluye a los trabajadores domésticos en el seguro de desempleo. -Paras trabajadores despedidos e establece un calendario de reducción del subsidio que comienza con un 66 % del salario promedio de los 6 meses anteriores en el primer mes y finaliza con el 40 % en el sexto mes. -Para trabajadores en suspensión total de actividad 50 % del salario promedio de los seis meses anteriores. -Se crea un Fondo de Cesantía y Retiro (FOCER) destinado exclusivamente a los trabajadores de la construcción integrado por cuentas individuales y un fondo solidario con aportes de trabajadores y patronales y administración tripartita</p>
----------------------------	---	---	---

Continúa en la próxima página

Cuadro 6 – *Continúa de página anterior*

<p>Protecciones a grupos vulnerables</p>	<p>-Se declara obligatorio la contratación de un seguro de accidentes de trabajo y se establece la responsabilidad civil de los patronos. -Se prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas y se permite su ausencia hasta 4 meses con salario completo y después de ese periodo medio salario hasta 6 meses. -Subsidio por enfermedad equivalente al 70% del salario en caso de ausencia laboral y con duración de hasta un año con posibilidad de extensión a un segundo.</p>	<p>-Se crea un Fondo de Reversión Laboral -Se regula el Seguro de Enfermedad</p>	<p>-Se limita el horario de trabajo de menores de edad mayores de 15 años a 6 horas diarias con descanso de un día. -Se concede licencia con goce de sueldo a mujeres para exámenes genitomamarios.</p>	<p>-Las trabajadoras embarazadas podrán trabajar hasta 6 semanas antes de la presunta fecha del parto y no podrán reiniciar actividades hasta 8 semanas después del mismo. -Se crea un subsidio por paternidad por un máximo de 3 días de inactividad aumentado en los dos años siguientes hasta llegar a los 10 días. -Se crea un subsidio parental para cuidados que puede utilizar indistintamente padre o madre una vez finalizada la licencia por maternidad que permite el trabajo a tiempo parcial. -Se habilita la posible responsabilidad penal para empresarios en los casos de accidentes de trabajo causados por falta de medios para la seguridad laboral.</p>
--	--	--	---	---

Continúa en la próxima página

Cuadro 6 – *Continúa de página anterior*

<p>Jornada laboral y descanso anual</p>	<p>-Jornada laboral de 8 horas diarias o 44 horas semanales para empleados en el comercio.</p> <p>-Pago de 100 % de recargo en el sueldo en horas que superen el límite legal.</p> <p>-Licencia anual de 20 días como mínimo.</p> <p>Trabajadores con más de cinco años en la empresa generan 1 día más cada 4 años.</p> <p>-Salario vacacional correspondiente al 100 % del sueldo líquido pagado al momento de la licencia vacacional.</p>	<p>-Se establece un régimen de descanso intermedio remunerado para jornada continuas y no remunerado en jornada discontinuas.</p>	<p>-Descanso semanal de 36 horas continuas incluido el días domingo para trabajadores domésticas y 9 horas continuas para trabajadores domésticos en servicio nocturno.</p> <p>-Jornada de 8 horas diarias para el trabajo rural.</p> <p>-Se reconocen días de licencia para estudio, duelo, matrimonio, paternidad o adopción.</p>
<p>Salario mínimo</p>	<p>Los Consejos de salarios son los encargados de establecer los salir mínimos por rama de actividad tomando en cuenta las putas salariales que brinda el Poder Ejecutivo. Por su parte el Poder Ejecutivo fija un Salario Mínimo Nacional que es ajustado por inflación cada cuatro meses.</p>	<p>Cambio en la periodicidad y criterio de ajuste del salario mínimo. No menor de seis meses ni mayor de doce cuando la inflación no sea mayor a 10 %, entre 4 y 6 meses si la inflación se ubica en el rango del 10 % y 23 %; y entre tres y cuatro meses si la inflación es mayor a 23 %.</p>	<p>Aumentos importantes en el salario mínimo nacional con una periodicidad anual.</p>

Continúa en la próxima página

Cuadro 6 – *Continúa de página anterior*

Cumplimiento de la ley	-Se establecen multas que van desde 1 a 50 jornales de cada trabajador por incumplimiento, o la clausura por un máximo de 6 días. -El proceso la justicia laboral se realiza con las mismas reglas del proceso civil.	-Se modifica el procedimiento de conciliación previa a juicio. -Se establecen multas por infracciones laborales.	-Se abrevian los procesos judiciales diferenciando el proceso laboral del civil y se establecen dos procedimientos diferenciados de demanda. Un ordinario para sumas mayores a los 81 mil pesos y uno de menor cuantía para sumas menores.
------------------------	--	---	--

Fuente: Elaboración propia en base a información del Parlamento <http://www.parlamento.gub.uy>, Ministerio de Trabajo <http://www.mtss.gub.uy/> y Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales <http://www.impo.com.uy>.

Cuadro 7: Regulación laboral en Uruguay principales normas

Regulación de derechos colectivos	Restauración de la regulación laboral anterior 1985-1990 (Primer gobierno de Sanguinetti)	Primera reforma laboral 1990-1995 (Gobierno de Lacalle)	Continuidad de primera reforma y profundización 1995-2005 (Segundo gobierno de Sanguinetti y gobierno de Batlle)	Segunda reforma laboral 2005-2015 (Primer gobierno de Vázquez y gobierno de Mujica)
Nivel de negociación colectiva	Ley 10.449 y Decreto 178/985			Decreto 105/005 y Decreto 138/005 /Consejo Tripartito Rural: Decreto 139/005 /Negociación colectiva en sector público: Ley 18.508. /Negociación colectiva en el sector privado: Ley 18.566 y modificación del Consejo Superior Ley 19.027
Cobertura de la negociación colectiva	Decreto 178/985			Ley 18.508 y Ley 18.566

Continúa en la próxima página

Cuadro 7 – *Continúa de página anterior*

Agenda de negociación colectiva	Ley 10.449			Ley 18.508 y Ley 18.566
Regulación de federaciones o centrales sindicales	No existe legislación			
Regulación de sindicatos	No existe legislación			Ley 17.940 y Decreto 66/006
Protección a líderes sindicales	No existe legislación			Ley 17.940 y Decreto 66/006
Garantías al derecho de huelga	Art. 57 Constitución y Convenio 98 OIT			-Ocupaciones trabajadores privados: Decreto 165/006 -Ocupaciones trabajadores públicos: Decreto 354/010 -Regulación presentismo: Ley 19.051
Diálogo social	Consulta tripartita: Convenio 144 OIT			Decretos 104/005 y 113/005
Regulación de derechos individuales	Restauración de la regulación laboral anterior 1985-1990(Primer gobierno de Sanguinetti)	Primera reforma laboral 1990-1995 (Gobierno de Lacalle)	Continuidad de primera reforma y profundización 1995-2005 (Segundo gobierno de Sanguinetti y gobierno de Batlle)	Segunda reforma laboral 2005-2015 (Primer gobierno de Vázquez y gobierno de Mujica)
Contrato de trabajo	-No existe legislación específica -Prescripción de reclamos: Ley 15.837		Art 29 Ley 16.906 /Art 178 Ley 16.713	Ley 18.091/Ley 18.783 Responsabilidad laboral de empresas terciarizadas: Ley 18.099 y 18.251

Continúa en la próxima página

Cuadro 7 – *Continúa de página anterior*

Indemnización por despido	Ley 10.489/ Ley 10.542/ Ley 12.597/ Decreto-Ley 14.188 Art. 9 / Decreto-ley 15.180			Despido servicio doméstico: Ley 18.065 y Decreto 224/07
Seguro de desempleo	Decreto Ley 15.180 reglamentado por Decreto 14/82		Trabajadores dependientes rurales: Decreto 211/01	Ley 18.399 Domésticos: Ley 18.065 Fondo de Cesantía y Retiro: Ley 18.236 y Ley 19.045
Protecciones a grupos vulnerables	Ley de accidentes de trabajo: Ley 16.074 Despido de trabajadores embarazadas: art. 16 y 17 Ley 11.577. Seguro por enfermedad: Decreto Ley 14.407	Ley 16.320 y Decreto Reglamentario 67/993 Fondo de reconversión laboral y Dirección Nacional de Empleo: Ley 16.320 Empleo y discriminación: Convenio 111 OIT Igualdad de remuneración: Convenio 100 OIT	Ley 17.242 Trabajo infantil: Convenio 182 OIT	Licencia y subsidio por maternidad: ley 19.161. Subsidio padre: Art. 7 a Art. 11 Ley 19.161. Subsidio parental: Art. 12 a Art. 14 Ley 19.161. Responsabilidad penal empresarial: Ley 19.196

Continúa en la próxima página

Cuadro 7 – *Continúa de página anterior*

Jornada laboral y descanso anual	<p>Jornada laboral: En Industria Ley 5350</p> <p>En comercio: el Artículo 35 del Decreto Reglamentario de 29 de octubre de 1957 y Artículo 1 Decreto Ley 14.320.</p> <p>Excepciones a jornada legal Decreto 611/80 .</p> <p>Horas extras: Ley 15.996 y Decreto Reglamentario 550/89.</p> <p>Salario vacacional Ley 16.101 arts 4 y 5.</p> <p>Reglamentado: decreto de 22 de diciembre de 1989.</p> <p>Descanso semanal: Ley 7.318 y Decreto 437/88</p> <p>Licencia anual: Ley 12.590 de 23 de diciembre de 1958; y Ley 13.556; Decreto Ley 14.328; Decreto del 26 de abril de 1962 y los Decretos 994/73 y 894/75.</p> <p>Trabajador rural:Ley 13.619 art. 2.</p>	<p>Separación de salario vacacional de salario: Decreto 49/000.</p> <p>Descanso menores: de edad Art.169 Ley 17.823</p> <p>Descanso intermedio: Decreto 55/000.</p> <p>Licencias especiales: Ley 18.345 y 18.458.</p>	<p>Descanso servicio doméstico: Art. 4 Ley 18.065</p> <p>Trabajadores rurales: Ley 18.441</p>
Salario mínimo	<p>Ley 10.449 y Decreto 1534/969 / Art. 6 Ley 15.809</p>	<p>Ley 16.903 Reajuste de salario mínimo</p>	<p>Cumplimiento de salarios mínimos en empresas terciarizadas con contratos con el Estado: Ley 18.098</p>
Cumplimiento de la ley	<p>Art. 289 Ley 15.903</p>	<p>Ley 16.995 / Decreto 186/004 de infracciones laborales</p>	<p>Ley 18.572 con modificaciones de la Ley 18.847</p>

Fuente: Elaboración propia en base a información del Parlamento <http://www.parlamento.gub.uy>,

Ministerio de Trabajo <http://www.mtss.gub.uy/> y Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales
<http://www.impo.com.uy>.

Referencias

- Alcántara, Manuel, y Juan Pablo Luna. 2004. "Ideología y competencia partidaria en dos post-transiciones: Chile y Uruguay en perspectiva comparada". *Revista de Ciencia Política* 24 (1): 128-168.
- Angell, Alan, y Benny Pollack. 2000. "The Chilean Presidential Elections of 1999-2000 and Democratic Consolidation". *Bulletin of Latin American Research*: 357-378.
- Bachelet, Michelle. 2009. "Mensaje presidencial". *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile* 21 de mayo.
- Barrett, Patrick S. 2001. "Labour Policy, Labour-Business Relations and the Transition to Democracy in Chile". *Journal of Latin American Studies* 33 (03): 561-597.
- Barría, Jorge. 1967. *Las Relaciones Colectivas del Trabajo en Chile*. INSORA.
- Beasley-Murray, Jon, Maxwell A. Cameron y Eric Hershberg. 2009. "Latin America's Left Turns: An introduction". *Third World Quarterly* 30 (2): 319-330.
- Biglaiser, Glen. 2016. "Mandate and the Market Policy Outcomes Under the Left in Latin America". *Comparative Politics* 48 (2): 185-204.
- Burgess, Katrina. 2010. "Global Pressures, National Policies, and Labor Rights in Latin America". *Studies in Comparative International Development* 45 (2): 198-224.
- Cameron, Maxwell A. 2009. "Latin America's Left Turns: Beyond Good and Bad". *Third World Quarterly* 30 (2): 331-348.
- Campero, Guillermo. 2007. "La Economía Política de las Relaciones Laborales 1990-2006". *Serie Estudios Socio/Económicos* 37.

- Cassoni, Adriana, Gastón J. Labadie y Gabriela Fachola. 2005. “The Economic Effect of Unions in Latin America: Their Impact on Wages and Economic Performance of Firms in Uruguay”. En *What Difference Do Unions Make? Their Impact on Productivity and Wages in Latin America*, editado por Peter Kuhn y Gustavo Márquez, 101-141. Inter-American Development Bank.
- Castañeda, Jorge G. 2006. “Latin America’s Left Turn”. *Foreign Affairs* 85:28-43.
- Cleary, Matthew R. 2006. “Explaining the Left’s Resurgence”. *Journal of Democracy* 17 (4): 35-49.
- Collier, Ruth Berins, y David Collier. 1991. *Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*. Princeton, Princeton University Press.
- Cook, Maria Lorena. 1998. “Toward Flexible Industrial Relations? Neo-Liberalism, Democracy, and Labour Reform in Latin America”. *Industrial Relations* 37 (3): 311-336.
- . 2007. *Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights*. Penn State Press.
- Cook, Maria Lorena, y Joseph C. Bazler. 2013. “Bringing Unions Back In: Labour and Left Governments in Latin America”. *Cornell University, School of Industrial and Labor Relations site* [Electronic version]. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/workingpapers/166/>.
- Dirección del Trabajo de Chile. 2013. *Compendio de Series Estadísticas 1990-2013*. Informe técnico. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Doglio, Natalia, Luis Senatore, Jaime Yaffé y Jorge Lanzaro. 2004. “Izquierda Política y Sindicatos en Uruguay (1971-2003)”. *La Izquierda Uruguaya entre la Oposición y el Gobierno*, editado Jorge Lanzaro. Montevideo: Fin de Siglo. ICP: 251-295.

- Economía y Negocios. 2007. “Hacienda y Trabajo divididos sobre el futuro legislativo de propuesta laboral de Andrade”. *Economía y Negocios Online* 25 de Setiembre.
- Edwards, Sebastian. 1994. *Trade and Industrial Policy Reform in Latin America*. Working Paper 4772. National Bureau of Economic Research.
- El Espectador. 2007. “Compromiso Nacional: empresarios se retiran por no tener las garantías necesarias”. *El Espectador online* 9 de febrero.
- El Mercurio. 1999a. “Cámara Alta Rechazó la Ref. Laboral”. *El Mercurio Online* 2 de diciembre.
- . 1999b. “En Caso de Llegar a la Presidencia: Lagos Insistirá en Cambios Laborales”. *El Mercurio Online* 3 de diciembre.
- . 1999c. “Lagos Convierte la Reforma Laboral en Tema Emblemático”. *El Mercurio Online* 26 de noviembre.
- . 1999d. “Ni Tanto Ni Tan Poco. La Reforma del Bochorno”. *El Mercurio Online* 5 de Diciembre.
- . 2000a. “Ante Empresarios y Trabajadores: Gobierno Presentó Propuesta Base para Reforma Laboral”. *El Mercurio Online* 2 de junio.
- . 2000b. “Consejo de Diálogo Social: Mesa Tripartita Intenta Mejorar Mercado Laboral”. *El Mercurio Online* 22 de marzo.
- . 2000c. “Consejo Nacional: Apoyo DC a Santiago I”. *El Mercurio Online* 19 de diciembre.
- . 2000d. “Empresarios-Trabajadores: Lagos Instala Un “Consejo de Diálogo Social””. *El Mercurio Online* 25 de enero.

- . 2000e. “Gobierno No Negocia con CPC y CUT Fuera del Congreso: Acuerdos sobre Reforma Laboral Se Buscarán en el Trámite Legislativo”. *El Mercurio Online* 27 de diciembre.
- . 2000f. “Insatisfacción por Reformas Laborales: CUT Demandará una Aclaración al Presidente Lagos”. *El Mercurio Online* 15 de setiembre.
- . 2000g. “La Nueva Reforma Laboral”. *El Mercurio Online* 8 de agosto.
- . 2000h. “Los Temas Difíciles de la Reforma Laboral”. *El Mercurio Online* 5 de diciembre.
- . 2000i. “Negociación Colectiva: Tensiones por Ampliación de Ref. Laboral”. *El Mercurio Online* 13 de diciembre.
- . 2000j. “Reformas Laborales: El Fantasma Asusta Menos”. *El Mercurio Online* 17 de setiembre.
- . 2001a. “Laboral: Piden no promulgar reforma”. *El Mercurio Online* 25 de setiembre.
- . 2001b. “Política Más Flexible: Gobierno Atenuó la Ref. Laboral”. *El Mercurio Online* 22 de marzo.
- . 2001c. “PPD respalda marcha de la CUT en rechazo a las reformas laborales”. *El Mercurio Online* 14 de agosto.
- . 2001d. “Reforma laboral: Lagos promulga ley que disgusta a empresarios y trabajadores”. *El Mercurio Online* 28 de Septiembre.
- . 2001e. “Senadores DC plantean dudas sobre proyecto de reformas laborales”. *El Mercurio Online* 21 de marzo.
- . 2006. “Conflicto entre ministros de Hacienda y del Trabajo: Velasco-Andrade sellan tregua en pugna laboral”. *El Mercurio Online* 8 de Diciembre.

- . 2007. “Ministro Andrade propone al Gobierno una nueva reforma laboral”. *El Mercurio Online* 23 de Setiembre.
- . 2009a. “Candidato oficialista instala reforma laboral en el debate de la campaña presidencial”. *El Mercurio Online* 2 de mayo.
- . 2009b. “La Moneda da explicaciones a la CUT por no envío de reformas laborales y Piñera celebra decisión”. *El Mercurio Online* 23 de setiembre.
- . 2009c. “Ofensiva socialista para reactivar reformas laborales complica a La Moneda”. *El Mercurio Online* 26 de febrero.
- . 2009d. “Oficialismo se divide ante decisión de La Moneda de no enviar reformas laborales”. *El Mercurio Online* 22 de setiembre.
- El Observador. 1995. “Del dicho al hecho: Corto en el prometer, ¿largo en el cumplir?” *El Observador* 25 de febrero.
- El País. 2009a. “Diputados aprueba ley de negociación colectiva”. *El País online* 23 de julio.
- . 2009b. “Duras críticas a Lacalle y a la Ley de Caducidad”. *El País online* 27 de agosto.
- . 2009c. “Mesa política de FA recibió al Pit Cnt”. *El País online* 10 de agosto.
- Entrevista. 2016a. *Entrevista a Eduardo Brenta*. Entrevista por el autor, Montevideo 29-11-2016.
- . 2016b. *Entrevista a Juan Castillo*. Entrevista realizada por el autor, Montevideo 24-11-2016.
- Etchemendy, Sebastián. 2004. “Repression, Exclusion, and Inclusion: Government-Union Relations and Patterns of Labor Reform in Liberalizing Economies”. *Comparative Politics* 36 (3): 273-290.

- . 2011. *Models of Economic Liberalization: Business, Workers, and Compensation in Latin America, Spain, and Portugal*. Cambridge University Press.
- Etchemendy, Sebastián, y Ruth Berins Collier. 2007. “Down But Not Out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina (2003–2007)”. *Politics & Society* 35 (3): 363-401.
- Etchemendy, Sebastián, y Candelaria Garay. 2011. “Between Moderation and Defiance: Argentina’s Left Populism in Comparative Perspective (2003-2009)”. En *The Resurgence of the Latin American Left*, 283-305. Johns Hopkins University Press.
- Fairfield, Tasha. 2010. “Business Power and Tax Reform: Taxing Income and Profits in Chile and Argentina”. *Latin American Politics and Society* 52 (2): 37-71.
- . 2013. “Going Where the Money is: Strategies for Taxing Economic Elites in Unequal Democracies”. *World Development* 47:42-57.
- Flores-Macías, Gustavo A. 2012. *After Neoliberalism?: The Left and Economic Reforms in Latin America*. Oxford University Press.
- Frank, Volker. 2002. “The Elusive Goal in Democratic Chile: Reforming the Pinochet Labor Legislation”. *Latin American Politics and Society* 44 (1): 35-68.
- Funk, Robert L. 2009. “Chile: segundo tiempo”. *Revista de ciencia política (Santiago)* 29 (2): 301-326.
- Gamboa, Ricardo, y Carolina Segovia. 2006. “Las elecciones presidenciales y parlamentarias en Chile, diciembre 2005-enero 2006.” *Revista de ciencia política (Santiago)* 26 (1): 84-113.
- Gerring, John. 2011. *Social Science Methodology: a Unified Framework*. 200-229. Cambridge University Press.

- Hacker, Jacob S., Paul Pierson y Kathleen Thelen. 2015. "Drift and Conversion: Hidden Faces of Institutional Change". En *Advances in Comparative-Historical Analysis*, 180-208. Cambridge University Press.
- Huber, Evelyne, y John D Stephens. 2015. "Latin American Welfare Dataset, 1960-2014". *Social Policy and Politics in Latin America and the Caribbean Datasets*.
- Huneus, Carlos. 2006. "Las elecciones presidenciales y parlamentarias de 2005 en Chile". *Estudios Internacionales*: 69-94.
- Informe OIT. 2009. "Caso número 2699 (Uruguay)". *OIT* 10 de febrero.
- Iranzo, Consuelo. 2011. "Chávez y la política laboral en Venezuela 1999-2010". *Trabajo y Sindicatos Durante los Gobiernos de Izquierda en América Latina* 5 (8): 5.
- Korpi, Walter. 1985. "Power resources approach vs. action and conflict: on causal and intentional explanations in the study of power". *Sociological Theory* 3 (2): 31-45.
- . 2000. "The Power Resources Model". En *The Welfare State Reader*, editado por Christopher Pierson y Francis G. Castles, 77-88. Polity Press.
- . 2006. "Power resources and employer-centered approaches in explanations of welfare states and varieties of capitalism: Protagonists, consenters, and antagonists". *World Politics* 58 (2): 167-206.
- La Nación. 2000. "Frei será senador vitalicio". *La Nación Online* 11 de marzo.
- Lagos, Ricardo. 2000. "Mensaje presidencial". *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile* 21 de mayo.
- Lanzaro, Jorge. 2008. "La Socialdemocracia Criolla". *Nueva sociedad* 217:40-58.
- Lederman, Daniel. 2005. *The Political Economy of Protection: Theory and the Chilean Experience*. Stanford University Press.

- Levitsky, Steven, y Kenneth M. Roberts. 2011. *The Resurgence of the Latin American Left*. Johns Hopkins University Press.
- Londregan, John B. 2000. *Legislative institutions and ideology in Chile*. Cambridge University Press.
- López, Diego. 2009. *La Agenda Laboral del Gobierno de Michelle Bachelet*. Informe técnico. Friedrich Ebert Stiftung.
- Luna, Juan Pablo. 2007. “Frente Amplio and the Crafting of a Social Democratic Alternative in Uruguay”. *Latin American Politics and Society*: 1-30.
- . 2010. “Segmented Party–Voter Linkages in Latin America: The Case of the UDI”. *Journal of Latin American Studies* 42 (02): 325-356.
- Luna, Juan Pablo, y David Altman. 2011. “Uprooted but Stable: Chilean Parties and the Concept of Party System Institutionalization”. *Latin American Politics and Society* 53 (2): 1-28.
- Luna, Juan Pablo., y Fernando Filgueira. 2009. “The Left Turns as Multiple Paradigmatic Crises”. *Third World Quarterly* 30 (2): 371-395.
- Madrid, Raúl L. 2003. “Labouring Against Neoliberalism: Unions and Patterns of Reform in Latin America”. *Journal of Latin American Studies* 35 (1): 53-88.
- . 2010. “The Origins of the Two Lefts in Latin America”. *Political Science Quarterly* 125 (4): 587-609.
- Mahoney, James, y Kathleen Thelen. 2009. *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*. Cambridge University Press.
- Marshall, Adriana. 2006. “Efectos de las Regulaciones del Trabajo sobre la Afiliación Sindical: Estudio Comparativo de Argentina, Chile y México”. *Cuadernos del IDES* 8.
- Mazzuchi, Graciela. 2009. *Las relaciones laborales en el Uruguay: De 2005 a 2008*. OIT.

- Méndez, Gustavo, Luis Senatore y Federico Traversa. 2009. *La Política Laboral de un Proyecto Socialdemócrata Periférico: Un Análisis de los Cambios Institucionales en Uruguay 2005-2009*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Murillo, María Victoria. 2005. "Partisanship Amidst Convergence: The Politics of Labor Reform in Latin America". *Comparative Politics* 37 (4): 441-458.
- Murillo, María Victoria, Virginia Oliveros y Milan Vaishnav. 2011. "Economic Constraints and Presidential Agency". Capítulo 2 en *The Resurgence of the Latin American Left*, editado por Steven Levitsky y Kenneth M.M. Roberts, 52-70. Johns Hopkins University Press.
- Murillo, María Victoria, y Andrew Schrank. 2005. "With a Little Help From My Friends Partisan Politics, Transnational Alliances, and Labor Rights in Latin America". *Comparative Political Studies* 38 (8): 971-999.
- Notaro, Jorge, Mariela Quiñones Montoro, Luis Senatore y Marcos Supervielle Milburn. 2011. *Las Políticas Públicas en la Reestructura del Mundo del Trabajo: Uruguay 2005-2009*. Ediciones Universitarias.
- Piñera, José. 1992. *La Revolución Laboral en Chile*. Zig-Zag.
- Posner, Paul W. 2008. *State, Market, and Democracy in Chile: The Constraint of Popular Participation*. Palgrave Macmillan.
- Pribble, Jennifer. 2013. *Welfare and Party Politics in Latin America*. Cambridge University Press.
- Przeworski, Adam, y Henry Teune. 1970. *The Logic of Comparative Social Inquiry*. Wiley-Interscience.
- Ramírez Gallegos, Franklin. 2006. "Mucho Más que Dos Izquierdas". *Nueva Sociedad*, número 205: 30-44.

- Reygadas, Lus, y Fernando Filgueira. 2010. "Inequality and the Incorporation Crisis: The Lefts Social Policy Toolkit". En *Latin America's Left Turns: Politics, Policies, and Trajectories of Change*, editado por Maxwell A Cameron y Eric Hershberg, 171-191. Lynne Rienner Publishers Boulder.
- Roberts, Kenneth M. 1998. *Deepening democracy?: The Modern Left and Social Movements in Chile and Peru*. Stanford University Press.
- . 2008. "Is Social Democracy Possible in Latin America?" *Nueva Sociedad* 217 (9-10): 70-86.
- Rojas Miño, Irene. 2000. "La Legislación Laboral en Chile en el Ámbito de las Relaciones Colectivas del Trabajo: Control de la Autonomía Colectiva". *Ius et praxis* 6 (2): 373-396.
- . 2007. "Las Reformas Laborales al Modelo Normativo de Negociación Colectiva del Plan Laboral". *Ius et Praxis* 13 (2): 195-221.
- Schamis, Hector E. 2006. "Populism, Socialism, and Democratic Institutions". *Journal of Democracy* 17 (4): 20-34.
- Senatore Camerota, Luis Alberto. 2009. "Uruguay: 1992-2009; las políticas laborales y el sujeto sindical". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)* 14 (22): 53-76.
- Stallings, Barbara. 2010. "Globalization and Labor in Four Developing Regions: An Institutional Approach". *Studies in Comparative International Development* 45 (2): 127-150.
- Stokes, Susan C. 2001. *Mandates and Democracy: Neoliberalism by Surprise in Latin America*. Cambridge University Press.
- Teichman, Judith A. 2001. *The Politics of Freeing Markets in Latin America: Chile, Argentina, and Mexico*. University of North Carolina Press.

- Tratamiento en Comisión de Ley 18.566. 2009. “Versión Taquigráfica de la Comisión Legislación del Trabajo”. *Cámara de Representantes* 3 de junio.
- Uriarte, Oscar Ermida. 2006. “La nueva legislación laboral uruguaya”. *IUSLabor* 4.
- Walker Errázuriz, Francisco. 2000. “La Institucionalidad Laboral Chilena y Reformas Laborales”. *Revista Economía & Administración*, número 137: 64-71.
- Weyland, Kurt. 2009. “The Rise of Latin America’s Two Lefts: Insights from Rentier State Theory”. *Comparative Politics* 41 (2): 145-164.
- . 2011. “The Left: Destroyer or Savior of the Market Model?” En *The Resurgence of the Latin American Left*, editado por Steven Levitsky y Kenneth Roberts, 71-92. The John Hopkins University Press.
- Zucco, César. 2007. “Where’s the Bias? A Reassessment of the Chilean Electoral System”. *Electoral Studies* 26 (2): 303-314.