

PANORAMA DEL SISTEMA LABORAL EN AMÉRICA DEL SUR

Gustavo GNECCO

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Realidades nacionales diferentes*. III. *Semejanzas en el desarrollo legislativo*. IV. *Adopción de políticas macroeconómicas similares*. V. *Procesos legales de flexibilización laboral*. VI. *Contradicción entre lo formal de las normas y lo real de la situación económica. Normas garantistas que contrastan con el mundo desprotegido de lo real*. VII. *Amplia protección jurídica de los derechos laborales, en el papel*. VIII. *La informalidad en aumento*. IX. *Disminución de la contratación laboral típica y las nuevas formas de trabajo*. X. *Disminución de la sindicalización y de la negociación colectiva*. XI. *Los tratados regionales*. XII. *Conclusiones*.

I. INTRODUCCIÓN

En particular, las exigencias de desregulación de los mercados de trabajo, de liberación de normas legales e interferencias institucionales (sindicales, de negociación colectiva y de control administrativo en el cumplimiento normativo), responderían a la finalidad de mantener costos de mano de obra bajos, así como de procesos de producción muy flexibles, aumentando de este modo las capacidades de los países de participar en los mercados mundiales y de atraer inversiones extranjeras. Estas recetas, sustentadas en enfoques neoliberales fundamentalistas, que incluyen la más amplia liberalización arancelaria y rápidos y profundos ajustes estructurales internos como prerequisites para el aumento del empleo y la reducción acelerada de la pobreza, consideran que todos los incrementos salariales por sobre los precios de equilibrio determinados por el mercado, reducen las perspectivas de empleo y disminuyen los ingresos de la gran mayoría de los trabajadores.¹

¹ “Según ciertos economistas del desarrollo, los sindicatos representan *la aristocracia laboral*, los *instalados (insiders)* en los países en desarrollo. Sus acciones reducen el

II. REALIDADES NACIONALES DIFERENTES

Aun cuando es apenas obvio, tratándose de una región compuesta por más de una decena de países, existen realidades nacionales que, en algunos aspectos, presentan perfiles muy diferenciados.

Elementos similares en formación histórica

Pero sin duda existen muchos elementos comunes en el proceso de formación histórica y cultural de lo que hoy es Sudamérica, afianzados, en muy buena medida, por su identidad lingüística —con dos excepciones— el predominio generalizado de una misma formación religiosa, el mismo proceso de colonización, la condición de países del tercer mundo o en vías de desarrollo, etcétera.

III. SEMEJANZAS EN EL DESARROLLO LEGISLATIVO

En el terreno netamente jurídico, y en lo que corresponde particularmente al derecho del trabajo, existen semejanzas con un similar desarrollo legislativo, comenzando por una regulación originada en el derecho civil, seguida de la adopción de las primeras leyes obreras y, posteriormente, de la formulación de una doctrina sobre el deber del Estado de legislar para favorecer al trabajador, que se consolida con la expedición de un periodo de codificación laboral, y que sigue con un fase de profundización de las garantías laborales, al punto de ser elevadas a rango constitucional, que culmina con las reformas generalizadas de las décadas de los ochenta y noventa.

Rasgos comunes en sistemas jurídicos

De igual modo, si bien no puede hablarse de un derecho laboral sudamericano, como lo enseña Óscar Hernández, son varios los rasgos comu-

ingreso y las perspectivas de empleo de la gran mayoría de los trabajadores *relegados* (*outsiders*), perjudicando las perspectivas de rápida acumulación y crecimiento de los países en desarrollo.” Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, “Organización, negociación y diálogo para el desarrollo en el contexto de la mundialización”, Segundo Punto del Orden del día, Ginebra, noviembre de 2000.

nes en los sistemas jurídicos, que comienzan por la utilización de las mismas fuentes y la determinación de su orden jerárquico, con especial referencia a las de orden internacional; una marcada tendencia a la codificación, como medio de ordenación sistemática de las normas laborales en un solo instrumento jurídico, con un importante desarrollo de los principios generales del derecho del trabajo; prevalencia del principio de territorialidad, preponderancia, últimamente atenuada, de sistemas de estabilidad laboral relativa; propensión a la existencia de mecanismos permanentes para la fijación heterónoma de salarios; reglamentación de las condiciones de medio ambiente y de trabajo y en detalle de la vida sindical; prevalencia del sindicato y el convenio colectivo de empresa; sacramentalización de la negociación colectiva y de la solución de los conflictos de trabajo, entre otros aspectos, que demuestran una clara identidad en los sistemas jurídicos sudamericanos, que desde luego tienen una notoria influencia en la determinación de los respectivos sistemas laborales de los países.

IV. ADOPCIÓN DE POLÍTICAS MACROECONÓMICAS SIMILARES

La regulación de las relaciones laborales de esta parte del continente, y desde luego, la de toda América Latina, de políticas macroeconómicas y fiscales surgidas al amparo, entre otros del “Consenso de Washington”, como la de que el Estado debe reducir su tamaño y abandonar su acción reguladora e intervencionista, se deben impulsar a la libre circulación de mercancías y capitales, básicamente con el exterior; la política tributaria debe ser neutral, debe prevalecer el impuesto indirecto, que lo pagan todos los consumidores, sobre el directo que se paga en función del patrimonio y los ingresos; se deben privatizar las empresas del Estado; y se debe flexibilizar el mercado laboral para reducir costos de producción y así competir en los mercados internacionales.

V. PROCESOS LEGALES DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Ello se reflejó en lo que se dio en denominar el proceso de flexibilización de las relaciones laborales, que condujo a reformas laborales prácticamente en todos los países del área, que, aunque de distinta intensidad, se caracterizaron por una disminución en la regulación de los mercados de trabajo, la liberación de interferencias institucionales, sindicales, de ne-

gociación colectiva y de control administrativo en el cumplimiento normativo.

Pasaron varios años de esas reformas laborales, totalmente inmersos en la globalización. Presentar un panorama general del sistema de relaciones laborales de América Latina, en un trabajo que se supone debe ser breve y conciso, presenta varias dificultades: La primera de ellas, la gran variedad de elementos que integran un sistema laboral, que van, por ejemplo, desde el comportamiento de la fuerza de trabajo, el empleo, el subempleo, el modelo sindical y de negociación colectiva, la tasa de sindicalización, el grado de protección social o de seguridad social, el nivel general de ingreso de los trabajadores, etcétera, lo que exigiría, para que el análisis fuese completo, una gran cantidad de datos estadísticos no siempre de fácil comprensión, sobre todo para quienes somos abogados. Y en segundo lugar, las particularidades políticas y económicas que se presentan en cada uno de los países, que desde luego tienen notoria incidencia en sus respectivos sistemas laborales, y que dificultan la formulación de un marco general para toda la región.

Por esa razón, haré ese análisis a partir de algunas de las que, en mi opinión, pueden ser las más significativas características de los sistemas de relaciones laborales de Sudamérica, y que por ello permiten identificarlos:

- Contradicción entre lo formal de las normas y lo real de la situación económica.
- Descenso del empleo y aumento de la informalidad laboral.
- Existencia de nuevas formas de trabajo con clara incidencia en las relaciones laborales.
- La disminución de la sindicalización y de la negociación colectiva.
- Tratados regionales.
- La influencia en las relaciones laborales del cambio en la orientación política de la región.

VI. CONTRADICCIÓN ENTRE LO FORMAL DE LAS NORMAS Y LO REAL DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA. NORMAS GARANTISTAS QUE CONTRASTAN CON EL MUNDO DESPROTEGIDO DE LO REAL

Existe una gran paradoja entre legitimidad formal y legitimidad real. Una inocultable diferencia entre un mundo “jurídico y tutelar” en el pa-

pel, compuesto por normas eminentemente garantistas y protectoras del trabajo, que parten de la ratificación de tratados internacionales y de las propias Constituciones políticas, algunas de las cuales desarrollan de manera prolija varios derechos laborales y de seguridad social, que en otras latitudes son simplemente consagradas en leyes nacionales, que contrasta notoriamente con el mundo dramático y desprotegido en la dimensión real que caracterizan de mayor o menor forma todo el continente.

VII. AMPLIA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES, EN EL PAPEL

Sin duda, los derechos laborales cuentan con una amplia protección jurídica, como se demuestra con un breve repaso de algunos de los artículos constitucionales de los países:

1. *Se refleja en las Constituciones políticas*

A. *Argentina*

Artículo 14 bis. El trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

B. *Bolivia*

Artículo 7o. Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio:

d) A trabajar y dedicarse al comercio, la industria o cualquier actividad lícita en condiciones que no perjudiquen el bien colectivo.

j) A una remuneración justa por su trabajo, que le asegure para sí y su familia una existencia digna del ser humano.

k) A la seguridad social, en la forma determinada por esta Constitución y las leyes.

C. *Brasil*

Artículo 6o. Son derechos sociales la educación, la salud, el trabajo, el descanso, la seguridad, la previsión social, la protección de la maternidad y de la infancia, y la asistencia a los desamparados, en la forma de esta Constitución.

Artículo 7o. Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social —enumera varios, como protección contra despido arbitrario, seguro de desempleo, salario mínimo, fomento de la garantía del tiempo de servicio—.

D. *Chile*

Artículo 19, inciso 16. La Constitución asegura a todas las personas:

La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquier discriminación que no sea base en la capacidad o idoneidad personal.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida.

E. *Colombia*

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

El artículo 53 consagra los principios mínimos fundamentales.

Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

F. *Ecuador*

Artículo 31. El trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado, el que asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa, que cubra sus necesidades y las de su familia; y, se regirá por las siguientes normas fundamentales...

G. *Paraguay*

Artículo 86. Todos los habitantes de la República tienen el derecho al trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas, y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

H. *Perú*

Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23. El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

I. *Uruguay*

Artículo 53. El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma de que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

J. *Venezuela*

Artículo 85. El trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores.

2. *Esa maravillosa expresión protectora contrasta dramáticamente con los datos*

Inspectores de trabajo por trabajador:

Colombia, 0.04/1000

Chile, 0.14/1000

Argentina, 0.07/1000

Uruguay, 0.09/1000

Venezuela, 0.009/100

Participación de los ministerios del trabajo en porcentaje del presupuesto:

Colombia, 5.073%

Argentina, 39.3%

Uruguay, 0.83%

Venezuela, 5.38%

Disminución de la cobertura de la seguridad social. Aproximadamente cinco de cada diez nuevos asalariados tienen acceso a los servicios de seguridad social, y únicamente dos de cada diez nuevos asalariados en el sector informal contaron con esa cobertura en 2003. La reducción se dio por igual entre hombres y mujeres. Entre 2003 y 2004, la cobertura de salud y pensiones de los asalariados aumentó en Argentina y Colombia, mientras que prácticamente permaneció sin variación en Ecuador, y disminuyó en Perú y Venezuela. Las mayores coberturas en 2004 se presentaron en Costa Rica (79.9%) y Panamá (72.7%), y las menores en Ecuador y Perú, con cerca de 48%.

El trabajo infantil, reflejo de políticas de segmentación social, expresa que hacia 2002 había 17,4 millones de niños de cinco a catorce años económicamente activos en la región de América Latina y del Caribe.

Producto de los desequilibrios sociales incrementados en estos años, el total de pobres en América Latina creció de 135.9 millones en 1980, para 221,4 millones en 2002 (de 40.5% para 44% de la población); en Estados Unidos la tasa de pobreza creció del 11.3% en 2000, para 12.5% de la población en 2003, o sea, creció de 31.6 millones a 35.9 millones.

Hay un abismo entre una utopía democrática para que todos los individuos de la sociedad tengan la oportunidad de vivir en condiciones de dignidad y la realidad del trabajo. Ello claramente demuestra un problema que es de la eficacia y efectividad del derecho, la poca aceptación de los discursos jurídicos en las sociedades sudamericanas y la dificultad o falta de compromiso de los gobiernos para hacer realidad los mandatos normativos.

Disminución del empleo y aumento de la informalidad laboral. No cabe duda de que uno de los elementos que inciden en la fortaleza de un sistema laboral es el grado de ocupación laboral de los habitantes. Ello, desde

luego, tiene incidencia en las relaciones que generan los individuos con la sociedad, porque el trabajo crea firmes nexos de inserción de las personas con la comunidad y generan un sentido de pertenencia con ella. Un sistema de relaciones laborales caracterizado por la precariedad en el empleo desestabiliza a un país. De ahí la importancia que de tiempo atrás han adquirido conceptos como el de la ciudadanía laboral.

Un elevado índice de desempleo es un paso previo al caos en un sistema que se precie de ser democrático, atenta contra la posibilidad de participación de los habitantes en las relaciones laborales y limita la posibilidad de que ese sistema, por sí solo, pueda ser generador de un trabajo en condiciones de dignidad.

Alto nivel de desempleo. Los sistemas de relaciones laborales se han caracterizado por un alto nivel de desempleo.

Tendencia a mejorar. Pero los índices siguen siendo sumamente altos, comparados con otras regiones del mundo. De acuerdo con el último informe de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el lento proceso de recuperación económica, que se demuestra con las cifras de crecimiento más alto en los últimos veinticinco años, y un escenario internacional favorable, han mostrado leves pero significativos signos de mejoría en el mercado laboral, reflejados en el descenso de las tasas de desempleo urbano y un aumento en los salarios mínimos industriales reales.

En el primer semestre de 2005 la tasa de desempleo abierto urbano se redujo en el mismo periodo de 2004, de 10.9 % a 9.6%, y disminuyó en siete de los nueve países con información disponible. Esta tasa de desempleo urbano regional equivale aproximadamente a 18.3 millones de personas desocupadas.

Al analizar la tasa de desempleo al primer semestre de 2005, el informe constata que la desocupación cayó en Argentina (de 14.6% a 12.5%), Brasil (de 12.3% a 10.3%), Chile (de 8.9% a 8.3%), Colombia (de 16.5% a 15.0%), Ecuador (de 11.3% a 11.1%), Uruguay (de 13.5% a 12.2%) y Venezuela (de 16.6% a 13.2%), mientras que aumentó ligeramente en Perú (de 10.1% a 10.5%).

El desempleo sigue afectando en mayor grado a las mujeres y a los jóvenes. La tasa de desempleo femenina equivale a 1.4 veces la masculina y, pese a la caída de la desocupación a nivel regional, la tasa de desempleo de los jóvenes se sigue situando cerca del doble de la tasa de desempleo total.

VIII. LA INFORMALIDAD EN AUMENTO

Surgida como una estrategia de sobrevivencia en un sistema laboral que no genera suficientes fuentes de empleo y que cada vez más disminuye los trabajos formales, la informalidad, ese vasto sector compuesto no sólo por trabajadores sino también por empleadores en el que no existe ninguna protección laboral, va en aumento, con los peligros que ello encierra como elemento claramente desestabilizador de las sociedades, pues ya se puede hablar de una cultura de la informalidad, en la que no existe la aplicación de reglas jurídicas y que se proyecta a las familias.

El informe de la OIT pasa revista a la composición sectorial y la calidad del empleo que, a lo largo de 2004 “siguieron caracterizándose por una elevada participación del sector informal y una baja cobertura de la protección social”.

Los mayores porcentajes de ocupados en el sector informal se registraron en Colombia, Ecuador, Paraguay y Perú, con cerca de 60%, y los de menor porcentaje en Uruguay (37.7%).

De un total de diez países con información disponible para el bienio 2003-2004 sólo aumentó la ocupación en el sector informal en tres de ellos (Ecuador, Paraguay y Perú), mientras que registró un ascenso el empleo formal en otros (Argentina, Colombia, Uruguay y Venezuela).

No obstante, si se analiza el periodo 2000-2004 se advierte que en la mayoría de los países con información disponible el empleo en el sector informal aumentó.

Además, como la misma OIT sostiene, ocho de cada diez nuevos empleos en América Latina se generan en el sector informal, que muchas veces está excluido de los recaudos y de los servicios de la seguridad social.

En suma, el desempleo, el subempleo y la informalidad se han convertido en un factor determinante de exclusión social y de pérdida de las condiciones materiales para ejercer los derechos conexos al derecho al trabajo.

IX. DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL TÍPICA Y LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Es notorio que cada vez es menos frecuente la utilización de las formas típicas de contratación laboral, y dentro de éstas se destaca el uso de los contratos a plazo fijo, lo que genera un alto índice de rotación y, desde luego, de inestabilidad laboral.

En Chile, para citar un solo caso, esa situación se expresa a través de una incontrolable dinámica de rotación de los empleos: en el periodo de octubre de 2002 a abril de 2004, para un universo de 2,800,000 afiliados a esa fecha, se suscribieron cerca 5,400,000 contratos en dieciocho meses, con una media de duración de los mismos en torno a los seis meses.

La región no ha sido ajena a las transformaciones, que en las dos últimas décadas se han presentado en el mundo del trabajo y que han generado la aparición de nuevas formas de trabajo, que tienen como regla característica la precarización del vínculo jurídico.

En Uruguay, muchos trabajadores dependientes aparecen inscritos a través de la figura jurídica de la empresa unipersonal, aunque el nuevo gobierno ha logrado algunos acuerdos para restringir el uso de esa figura.

Esas nuevas formas de trabajo han afectado las relaciones laborales de diversa manera: algunas de ellas han transformado situaciones específicas de las relaciones laborales (como la retribución, la jornada laboral, etcétera); otras, como la globalización de la actividad económica, plantean nuevos problemas respecto de los derechos laborales (como la aplicación de la ley en el espacio, la propiedad de las tecnologías desarrolladas por los trabajadores, etcétera).

Sin embargo, el mayor reto que representan las nuevas formas de trabajo para el sistema de relaciones laborales lo constituye, sin duda, las nuevas modalidades de contratación, en cuanto ponen a prueba el instrumento jurídico básico de la protección laboral, es decir, el contrato de trabajo.

Preocupa en general, en el continente, la alta pauperización a través de contrataciones civiles, que encubren verdaderas realidades laborales.

Si en años anteriores la cuestión de la flexibilización había marcado el desarrollo del derecho del trabajo, hoy, a través de las nuevas formas de contratación, se pretende algo más: esquivar, sortear la protección propia del derecho del trabajo. La flexibilidad en el fondo supone la existencia de un contrato de trabajo, al cual atribuye reglas muy rígidas, que pretende aligerar. En cambio, a través de la mayoría de los nuevos contratos, se busca eliminar el derecho del trabajo de la regulación jurídica de la prestación laboral.

Si bien es posible ante los tribunales poner al descubierto esas figuras fraudulentas, y demostrar el engaño de un arrendamiento de obra o servicios, también es cierto que en muchos países los juicios son extensos o los tribunales son muy cautelosos cuando deben fallar en favor de la existencia de un real vínculo laboral.

Desde luego, algunas de esas formas de trabajo no son fraudulentas o ilícitas, pues algunas cuentan con respaldo y reglamentación legal. Tal es el caso de las cooperativas de trabajo asociado, las empresas de asociativas de trabajo y las que en Colombia se denominan empresas de servicios temporales, a través de las cuales se vinculan más de 1,400,000 trabajadores. Es muy sintomático de ese fenómeno que en Venezuela existan más de 79,000 cooperativas con el beneplácito del gobierno.

No obstante ser un tema suficientemente analizado, no está demás precisar cuáles son algunas de esas formas de trabajo:

1. El trabajo mediante vínculo laboral indirecto

En estas modalidades, el trabajador tiene un vínculo laboral formal, es decir, un contrato de trabajo. Pero ese contrato no se celebra entre la persona que trabaja y el sujeto beneficiario de su trabajo, sino que hay un sujeto que intermedia en esa relación. Las modalidades del vínculo indirecto son:

2. El trabajo a través de contratistas independientes o subcontratación

El trabajo a través de empresas de servicios temporales. En esta modalidad, la legislación colombiana prevé que la empresa que suministra los trabajadores (empresa de servicios temporales) es el empleador, y la empresa usuaria de los servicios del trabajador paga a la temporal la tarifa respectiva por el suministro del servicio.

3. El trabajo sin vínculo laboral

También se presenta el denominado trabajo sin vínculo laboral, en el cual la persona que presta un servicio, subordinado y remunerado, carece de la posibilidad de reclamar los derechos correspondientes al contrato de trabajo. Aquí también hay diversas modalidades:

4. El trabajo a través de cooperativas de trabajo asociado

Esta modalidad de trabajo, que se ha ido extendiendo en diversos países, rige en Colombia en virtud de la legislación cooperativa (Ley 79 de

1988). Tiene previsto que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, y que el régimen de retribución, trabajo y de seguridad social es el establecido en los estatutos respectivos, y no el de la legislación laboral.

5. El trabajo mediante empresas asociativas de trabajo

Esta modalidad, a diferencia de la anterior, es más problemática desde el punto de vista social, dado que involucra el ánimo de lucro de quien promueve la empresa asociativa. En virtud de esta modalidad (prevista en la Ley 10 de 1991), las empresas asociativas son organizaciones económicas productivas, en las cuales los aportes de carácter laboral que hagan los asociados son evaluados periódicamente por una junta de asociados en función de la productividad, sin que pueda regir en esa modalidad la legislación laboral.

6. El trabajo mediante contratos de prestación de servicios

En esta modalidad de contratación, simplemente se asume con toda amplitud el principio de la autonomía contractual propio del derecho privado, de modo que a actividades tradicionalmente consideradas bajo contrato de trabajo se les desconoce la mencionada calidad y se asumen como contratos, civiles o mercantiles, de prestación de servicios, en los que solamente se pagan los honorarios pactados y dejan de reconocerse los derechos propios del contrato de trabajo.

7. La constitución de trabajadores como empresas unipersonales

- El *staff-leasing*.
- El teletrabajo.
- El contrato de distribución.
- El contrato de franquicia.

En primer lugar, estas formas de trabajo carecen en la práctica de un sistema de inspección del trabajo que contribuya a controlar sus excesos. Acudir a esas formas de contratación sin protección del derecho del trabajo se ha convertido en una práctica corriente e indiscriminada.

Por otro lado, se trata de mecanismos que, desde el punto de vista jurídico, conceden una gran amplitud a la autonomía de la voluntad en la contratación, lo que se traduce en que los sujetos que se benefician del trabajo, bajo estas modalidades, imponen su voluntad contractual, aun desconociendo las reglas legales propias de esas modalidades.

8. El trabajo mediante vínculos atípicos en el sector informal

En la precariedad económica y social de las personas que se encuentran en el sector informal, surgen acuerdos atípicos sobre prestación y remuneración del trabajo en beneficio ajeno, que quedan siempre por fuera de los marcos legales que regulan las relaciones laborales. Aquí las políticas públicas laborales han logrado algunos avances en la protección de seguridad social, pero en cambio no logran proteger efectivamente el trabajo como tal.

Toda esta situación ha generado en Sudamérica un debate acerca de la necesidad de redimensionar el derecho del trabajo, para atraer nuevamente a su campo de aplicación esas relaciones que, legal o fraudulentamente, se han fugado de su esfera protectora.

Desde luego, son muchas las posibilidades, pero yo quisiera resaltar las siguientes:

- Una extensión pura y simple del derecho del trabajo.
- Una extensión limitada, para situaciones escapadas, pero también para algunas que nunca estuvieron dentro de su ámbito.
- Reducción del derecho del trabajo.

X. DISMINUCIÓN DE LA SINDICALIZACIÓN Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todo este panorama laboral nos ha dejado incólumes a los sindicatos en Sudamérica. Las transformaciones de los mercados de trabajo, y en términos generales, la reestructuración del aparato productivo, indican que las formas tradicionales de organización sindical experimentan serias dificultades para conseguir sindicalizar a los nuevos trabajadores. El tamaño de las empresas, las formas de contratación, la flexibilización del tiempo de trabajo, entre muchos otros factores, bloquean la posibilidad de organizar a los trabajadores en la empresa, en forma sostenida.

El fenómeno de la disminución en las tasas de sindicalización es inculcable en nuestros países: por ejemplo, en Chile las tasas de sindicalización de la Fuerza de Trabajo Asalariada (FTA), en 1991, a un año de recuperación de la democracia, era 18.3%; mientras que en el 2003 se redujo al 13.4%. Pero si bien bajó la tasa de afiliación, el número de sindicatos se incrementó en casi un 70%, demostrando un grave proceso de debilitamiento y atomización de las organizaciones laborales.

En 1995, los países con porcentajes más elevados de sindicalización fueron Argentina, con 42.3%; Brasil y Bolivia, con porcentajes oscilantes entre 20.0 y 30.0%. Paraguay, Venezuela, Chile, Uruguay y Ecuador tenían entre 10.0 y 20.0%. Registraron porcentajes de sindicalización inferiores al 10%, Perú y Colombia. Diez años después las tasas registran una gran disminución.

Pero, al lado de ese fenómeno, con la excepción de Argentina, en toda la región se nota un descenso de la contratación colectiva, no sólo en el número de convenios que se celebran, sino también en el número de trabajadores beneficiados.

En Chile, en materia de negociación colectiva, la cantidad de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo en números absolutos (sin considerar el incremento de la FTA) se redujo casi a la mitad; ello, si se considera el número de trabajadores involucrados en un proceso negociador en 1991 y en 2003. En tanto los instrumentos colectivos (contratos y convenios) por ley tienen una duración mínima de dos años, cabe considerar la cantidad bianual de trabajadores involucrados (1991-92-2002-03), en cuyo caso éstos disminuyen en un 40%.

Mas no son éstas las únicas amenazas que enfrenta el movimiento sindical, pues al lado de ello y del incumplimiento de algunas normas internacionales en materia de libertad sindical se presentan factores de perturbación, como ciertos casos de violación de los derechos de sindicalistas, principalmente en Colombia, y la interferencia del Poder Ejecutivo sobre las organizaciones sindicales en Venezuela. País que en 1999 los aumentos salariales mínimos (en los sectores privado y público) se dictaron sin reconocer la necesaria participación de todos los interlocutores. El mismo gobierno ha promovido el llamado “paralelismo sindical” mediante organizaciones oficiales, particularmente en el sector público de trabajo, con las cuales negocia colectivamente, ejemplo de ello es la polarización que se ha producido en Venezuela entre la Confederación de Trabaja-

dores de Venezuela (CTV), sindicato tradicional de tipo corporativista vinculado a las tradicionales estructuras de poder y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), fundada en el 2003, la cual apoya la gestión del presidente Chávez. Los datos de la Dirección General de Estadísticas del Ministerio del Trabajo indican que en el periodo de enero de 2003 a junio de 2004 el 77% de los trabajadores ha sido beneficiado por convenciones colectivas firmadas por sindicatos afiliados a la UNT, mientras que sólo el 20.6% de los trabajadores ha sido beneficiado por convenciones firmadas por sindicatos afiliados a la CTV. El Informe 2 concluye que el tema central de discusión en el futuro inmediato será la cuestión de la representatividad real del sindicalismo venezolano. Obviamente que la UNT, por su empatía con el gobierno, tiene mayores facilidades de crecimiento y desarrollo que la CTV, bastante debilitada en su estructura interna.

XI. LOS TRATADOS REGIONALES

Debe señalarse que todos los países latinoamericanos han abierto sus mercados a través de acuerdos multilaterales. Estos acuerdos o tratados en general tienen una clara visión economicista, son defensores y promotores de una concepción amplia de la economía de mercado.

El Informe de Argentina señala que los tratados de libre comercio se dividen en: gobiernos, empresarios y sindicatos, no tienen grandes coincidencias. Los gobiernos se ubican frente a los tratados de libre comercio y en particular del Área de Libre Comercio de las Américas, con base en su adscripción ideológica y las relaciones con Estados Unidos. Los empresarios parecen más comprometidos con estos emprendimientos y los sindicatos son absolutamente refractarios a su desarrollo. Recordando la situación del Mercosur, área de la que Argentina forma parte, se expresa que al igual que otras experiencias de contenido similar, en sus inicios no se tuvo en consideración ningún aspecto vinculado a las cuestiones sociolaborales; finalmente se adoptó un instrumento en 1998: la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Uno de los frutos relevantes que surgió de la Comisión Sociolaboral del Mercosur, ha sido la Conferencia Regional de Empleo, que se realizó en Buenos Aires, en abril de 2004, convocada por el Grupo Mercado Común, que dictó una resolución que tomaba como fundamento los análisis de las memorias efectuados por la “Comisión sobre el Fomento del Empleo”.

Chile ha suscrito acuerdos comerciales, que tenían incorporados la dimensión laboral, con características distintas, pero siempre con mecanismos para conocer las denuncias y resolver las controversias. Entre ellos, se destacan los acuerdos con México y Canadá y el acuerdo con la Unión Europea, en el que se establece la obligación de constituir instancias de diálogo social con participación activa de los actores laborales. Adicionalmente, se ha suscrito el Protocolo sobre Empresas Transnacionales e Inversiones Extranjeras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, a raíz del cual ya se han procesado varias denuncias provenientes de organizaciones sociales de los países de los capitales de origen, a través de los Puntos de Contacto que cada Estado suscriptor del protocolo tiene la obligación de constituir.

El Mercosur puso en evidencia las asimetrías existentes entre países grandes y pequeños, y aquéllas suelen interpretarse incorrectamente, bajo la idea de que todos debemos mirar el piso de los modelos nacionales y no aspiramos a igualarlos con quien está mejor. Si bien en gran parte la crisis uruguaya se debió a un arrastre sufrido por la crisis argentina, no es adecuado decir que se debió a la implementación del tratado del Mercosur, sino antes bien, al hecho de que el país es pequeño, de poca producción, poca población con mercado interno restringido, tomador de precios internacionales y productor de mano de obra de calidad y emigrante.

Cabe señalar —como lo indican la mayoría de los informes—, que la globalización y los tratados regionales no parecen haber tenido un efecto positivo en la estructura de relaciones laborales, ni en la disminución de la pobreza, ni en el mejoramiento de la calidad de vida de las familias. La percepción de los ciudadanos es que ni la globalización, ni los tratados de libre comercio tuvieron un impacto positivo en la calidad de vida de la población.

En Argentina se ha producido una inflexión a partir de la crisis de fines de 2001, produciéndose cambios impulsados con la actual política de Estado. Entre estos cambios se señalan: *a)* cambios de significación, en especial respecto del modelo económico y productivo; *b)* encarecimiento de los despidos, suspendiéndose incluso la facultad de despedir sin causa; *c)* asignaciones no remunerativas que significaron un primer avance en la necesaria recomposición de los niveles salariales; *d)* política de promoción de la negociación colectiva; aprobación de la Ley de Ordenamiento Laboral, que derogó las normas flexibilizadoras; *e)* convocatoria del Consejo del Salario, la Producción y el Empleo; *f)* disminución de

los porcentajes de desocupación e incremento del empleo formal, lo que resulta una noticia importantísima frente a un porcentaje de más de un 40% de los trabajadores que se desempeñan en la informalidad.

En Chile se augura un futuro con mayores instancias de diálogo social, que debería dar al sindicalismo y también a la micro empresa oportunidades de expresar sus demandas y lograr acuerdos, ayudándolos así a lograr una mayor visibilidad pública y a legitimarse frente a sus potenciales bases sociales de afiliación. Para ello puede ser importante el hecho de que por primera vez alcanzará la presidencia de la República:

Una mujer que ha demostrado en su campaña electoral valorar sobremanera el diálogo ciudadano, el escuchar a la gente antes de decidir; en fin, que valora en política tanto los fines a alcanzar como los medios para lograrlos. Quizás su dimensión más diferenciadora, está en el hecho de admitir públicamente no tener respuesta para todo, por lo cual se ha comprometido a crear instancias de diálogo para definir con precisión e implementar sus claros objetivos programáticos. De allí debiesen surgir nuevos espacios para los actores sociales, para el planteamiento de sus demandas y sus propuestas, así como para concordar políticas.

En Uruguay, a más de un año de instalado este nuevo gobierno, se divierten algunos intentos de transformación del sistema. El programa de gobierno presentado por la coalición ganadora expresaba que “el neoliberalismo no es el único modelo posible”, por lo que “no habrá de imponerse fatalmente”. Diversas acciones del nuevo gobierno apuntan a reconstruir un modelo económico más democrático y participativo. Entre ellas, se destaca el plan de emergencia social (PANES), mediante el cual se pretende asistir económicamente a la población con mayor riesgo social, y que hasta el momento ha alcanzado 100,000 personas sobre un total de tres millones de habitantes en el país. En segundo término, otro elemento importante de cambio ha sido la convocatoria a los Consejos de Salarios, sobre la que ya se ha informado. Se prevén otras acciones de fondo, tales como la reforma tributaria y otras vinculadas a la sanción de presupuesto nacional quinquenal.

Pero los cambios legislativos en ese sentido no se dan solamente en los gobiernos de corte socialista. En Colombia recientemente se aprobó una ley muy completa en torno al tema del *mobbing* o acoso laboral, anticipándose con ello a otros países en un asunto que ciertamente está en boga.

Los jefes de Estado y de gobierno del hemisferio americano clausuraron la Cuarta Cumbre de las Américas, tras adoptar una declaración política y un ambicioso plan de acción destinado a crear trabajo decente, enfrentar la pobreza y fortalecer la democracia.

La Declaración adoptada en Mar del Plata, Argentina, destaca el papel fundamental de una política de creación de empleos, y asigna al derecho al trabajo, tal como se encuentra estipulado en los instrumentos de derechos humanos, un lugar central en la agenda hemisférica, reconociendo así el papel esencial de la creación de trabajo decente para alcanzar estos objetivos.

XII. CONCLUSIONES

1. Uno de los retos que se le presenta a las democracias latinoamericanas es el de mejorar las condiciones de igualdad y equidad. La desigualdad es una amenaza para los sistemas democráticos y un freno para el desarrollo. El Informe de Naciones Unidas de 2004 señaló que el 54% de los latinoamericanos preferiría regímenes autoritarios si los mismos fueran capaces de solucionar los problemas económicos.

La cuestión del trabajo decente es otra de las grandes asignaturas pendientes de las democracias latinoamericanas. Recordemos que por trabajo decente ha de entenderse aquel trabajo que reúne los siguientes componentes: *a)* trabajo productivo; *b)* con protección de derechos; *c)* con ingresos adecuados; *d)* con protección social; *e)* en un marco de libertad sindical y diálogo social.

En ese contexto, considero que los principales retos que deben asumir nuestros sistemas laborales son los siguientes:

- Es imprescindible reformular la acción del movimiento sindical, sosteniendo su esencia, su principio de representación, extendiendo sus vínculos y su acción con organizaciones sociales en una suerte de integración de las organizaciones sociales. Lo anterior significa que estos cambios deben asegurar una efectiva participación social de los actores laborales y sociales. Es un primer paso para disminuir, no para desterrar a la exclusión social.
- La necesidad de implementar políticas públicas para recuperar la calidad del empleo.
- La búsqueda de políticas que concilien la protección social con el desarrollo comercial.

- La defensa de un sistema de relaciones laborales “sano” en el respeto de la libertad sindical.
- La ratificación del carácter tuitivo del derecho del trabajo a través del reconocimiento de los estándares mínimos de protección, reconocidos en los tratados internacionales y en las Constituciones.
- El desarrollo de los mecanismos necesarios para el efectivo cumplimiento de las normas de tutela.
- El establecimiento de reales instancias de diálogos social a diversos niveles de la comunidad ciudadana para buscar respuestas de consenso ante los problemas económicos y sociales de nuestros países.
- La ampliación de la cobertura de los sistemas de seguridad social.

2. La Declaración Sociolaboral del Mercosur, del 10 de diciembre de 1998, ha cumplido hasta el momento una función importantísima de regla de orden público para la región. Puede decirse que, de manera coincidente con la firma de dicho instrumento, se ha colocado un cierto freno a la introducción de políticas neoliberales, que se venían perfilando a través de reformas flexibilizadoras en la legislación laboral de la región. La Declaración consta de cinco partes bien diferenciadas, a saber: los considerandos, los derechos individuales (artículos 1o. a 6o. para el trabajador, 7o. del empleador); los derechos colectivos (artículos 8o. a 12); política social (artículos 13 a 19); y las normas relativas a su aplicación y seguimiento a través de una Comisión Socio Laboral de composición tripartita (artículos 20 a 25).

A lo largo de los once considerandos que preceden el texto de la Declaración, los máximos representantes de los miembros del Mercosur se ocupan de expresar una serie de reconocimientos de gran trascendencia para el derecho social de la región, analizado desde la perspectiva del proceso de integración económica emprendido. Los reconocimientos confieren carácter positivo a las reglas de convivencia social que integran el articulado de la Declaración y, al mismo tiempo, revisten trascendencia interpretativa y programática. En este último carácter, integran y forman parte del cuerpo de la Declaración, en tanto ratifican la inserción de este instrumento en el contexto más amplio de protección de los derechos humanos.

En materia de derecho individual del trabajo, los siete primeros artículos de la Declaración están destinados al reconocimiento de derechos mí-

nimos en el ámbito del contrato individual de trabajo, los seis primeros se refieren al trabajador, y el séptimo al empleador. Su temática puede verse reagrupada del siguiente modo: *a*) no discriminación (artículo 1o.); *b*) promoción de la igualdad (artículo 2o.); *c*) igualdad entre hombres y mujeres (artículo 3o.); *d*) derechos de los trabajadores inmigrantes y fronterizos (artículo 4o.); *e*) eliminación del trabajo forzoso (artículo 5o.); *f*) edad mínima de ingreso al trabajo de dieciocho años (artículo 6o.), y *g*) derechos de los empleadores a la organización y dirección técnica de la empresa (artículo 7o.).

Del derecho colectivo se ocupan los artículos 8o. a 11, los que admiten el siguiente reagrupamiento: *a*) libertad de asociación para trabajadores y empleadores (artículo 8o.); *b*) derecho a la libertad sindical (artículo 9o.); *c*) derecho a la negociación colectiva (artículo 10); y derecho de huelga, reconocido a los trabajadores y las organizaciones sindicales (artículo 11).

En los artículos 12 a 19 se expresan los otros compromisos asumidos por los Estados miembros (EM), a saber: *a*) propiciar formas preventivas y alternativas de solución de conflictos individuales y colectivos (artículo 12); *b*) fomentar el diálogo social a nivel nacional y regional (artículo 13); *c*) promover políticas activas de fomento y creación de empleo (artículo 14); *d*) instituir, mantener y mejorar mecanismos de protección contra el desempleo (artículo 15); *e*) reconocimiento del derecho de todo trabajador a la orientación, formación y capacitación profesional, seguido del compromiso de los EM a instituir programas y servicios en tal sentido (artículo 16); *f*) reconocimiento del derecho de todo trabajador a la salud, seguridad y ambiente de trabajo sano y seguro, seguido del compromiso de los EM a formular políticas y programas en tal sentido (artículo 17); *g*) reconocimiento del derecho de todo trabajador a la protección en lo que se refiere a las condiciones y ambiente de trabajo, seguido del compromiso de los EM a mantener servicios de inspección (artículo 18), y *h*) reconocimiento del derecho de todo trabajador a la seguridad social, seguido del compromiso de los EM a garantizar una red mínima de amparo social que proteja a sus habitantes ante la contingencia de riesgos sociales, enfermedades, vejez, invalidez y muerte (artículo 19).

Los últimos artículos de la Declaración se ocupan de esta temática y poseen una clara virtualidad jurídica. Los EM se comprometen a instituir

la Comisión Sociolaboral del Mercosur como un órgano tripartito, auxiliar del Grupo Mercado Común, que tendrá carácter promocional y no sancionatorio, dotado de instancias nacionales (una Comisión Sociolaboral Nacional por cada EM, también de composición tripartita) y regional (conformada por el plenario de las comisiones nacionales), cuyo objetivo será el de fomentar y acompañar la aplicación del instrumento.

A través del Convenio Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur y el Acuerdo Administrativo Para la Aplicación del Convenio Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur² se implementa un sistema de reconocimiento recíproco entre los Estados parte, de las cotizaciones efectuadas por los trabajadores nacionales o extranjeros habitantes, de manera tal que las prestaciones puedan ser otorgadas por el Estado donde el trabajador o beneficiario se encuentre.

3. El instrumento básico en materia sociolaboral es el Convenio Simón Rodríguez. El texto original de dicho Convenio fue suscrito por los EM de la Comisión Andina de Naciones (CAN), en 1973, y se vio complementado con un protocolo, suscrito en 1976. Ambos instrumentos fueron reemplazados por un protocolo sustitutorio, con fecha del 24 de junio de 2001.

A través del protocolo sustitutorio del Convenio Simón Rodríguez no se reconocen derechos laborales en forma directa. Más bien, se crea un “Foro de debate, participación y coordinación para los temas sociolaborales de la CAN” (artículo 1o.). Su máxima autoridad es la Conferencia, integrada con los ministros de trabajo. Colaboran con la Conferencia las Comisiones Especializadas de Trabajo y una Secretaría Técnica. La Conferencia analiza la situación sociolaboral de la región, las propuestas de las comisiones y emite recomendaciones, las cuales luego pueden convertirse en decisiones, estas normas vinculantes para los EM.

Por su parte, el XII Consejo Presidencial Andino, en su reunión celebrada en Lima, en junio de 2000, creó el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, el cual viene coordinando acciones en cinco áreas identificadas como prioritarias para apoyar la próxima conformación del Mercado Común Andino desde el ámbito sociolaboral: fomento del empleo, formación y capacitación laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, y migración laboral.

² Ambos ratificados ya por Argentina, mediante la Ley 25.655.

4. En particular, las exigencias de desregulación de los mercados de trabajo, de liberación de normas legales e interferencias institucionales (sindicales, de negociación colectiva y de control administrativo en el cumplimiento normativo), responderían a la finalidad de mantener costos bajos de mano de obra, así como de procesos de producción muy flexibles, aumentando de este modo las capacidades de los países de participar en los mercados mundiales y de atraer inversiones extranjeras. Estas recetas sustentadas en enfoques neoliberales fundamentalistas, que incluyen la más amplia liberalización arancelaria y rápidos y profundos ajustes estructurales internos, como prerequisites para el aumento del empleo y la reducción acelerada de la pobreza, consideran que todos los incrementos salariales por sobre los precios de equilibrio, determinados por el mercado, reducen las perspectivas de empleo y disminuyen los ingresos de la gran mayoría de los trabajadores.³

Argentina. Desde enero de 2002, en adelante, se han producido cambios de significación, en especial respecto del modelo económico y productivo, y la historia es todavía muy reciente para que sea posible una valoración serena de los mismos y de sus efectos. Pero en lo que se refiere a las relaciones laborales y a la ocupación, es necesario señalar que, al contrario de lo que había marcado la tendencia durante los años noventa, desde la Ley de Emergencia en adelante se han encarecido los despidos, suspendiéndose incluso la facultad de despedir sin causa reconocida en la Ley de Contrato de Trabajo. Durante 2002 y 2003 el Poder Ejecutivo Nacional estableció asignaciones no remunerativas de diversas sumas, que significaron un primer avance en la necesaria recomposición de los niveles salariales, resultando además una política de promoción de la negociación colectiva, en tanto se dispuso que solamente por ese medio se podían incorporar dichas asignaciones al salario básico; se ha adoptado la Ley de Ordenamiento Laboral, que ha derogado las normas flexibilizadoras vinculadas a la indemnización por despido de la Ley 25.013, además de producir modificaciones en el sistema de negociación colectiva, promoviendo la negociación por rama o sector de actividad; se ha convocado al Consejo del Salario, la Producción y el Empleo; y se ha logrado disminuir los porcentajes de desocupación, con el agregado de que se ha venido produciendo un incremento del empleo formal, lo que resul-

³ “Según ciertos economistas del desarrollo, los sindicatos representan *la aristocracia laboral...*, *cit.*, nota 1.

ta una noticia importantísima frente a un porcentaje de más de un 40% de los trabajadores que se desempeñan en la informalidad.

5. El camino que resta por recorrer es prolongado y nada sencillo, pero el paso ya dado es importante porque permite dejar en claro que no es flexibilizando la legislación laboral como se promueve el empleo (catecismo de la década anterior), sino que en todo caso es la política económica la que define el escenario en el que se van a desarrollar las relaciones laborales. Y esa política económica no es igual cuando el Estado resulta cooptado por los sectores dominantes, reduciendo la democracia a una mera formalidad electoral; que cuando se pretende avanzar procurando el bien común general, democratizando el aparato estatal y fortaleciendo su capacidad regulatoria.

Como la información es la base de toda participación, resulta estimulante la efectiva implementación del “Balance social” previsto por la Ley 25.877, el que deberá ser confeccionado anualmente por las empresas que cuenten con más de 300 trabajadores, con comunicación al sindicato con personería gremial signatario de la convención colectiva que les sea aplicable. El documento deberá contener la información referida a las condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones a cargo de la empresa y, en particular, el balance contable de la empresa, su evolución económica y financiera y del mercado en el que actúa, la incidencia del costo laboral, la evolución de la masa salarial promedio, la evolución de la dotación de personal y distribución de tiempo de trabajo, la rotación del personal por edad y sexo, capacitación, personal efectivizado, régimen de pasantías y prácticas rentadas, las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables, las tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas, y los programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de las condiciones de trabajo.

La idea de constituir comités mixtos de prevención, salud y seguridad que ha sido incluida en el proyecto de reforma de la Ley de Riesgos del Trabajo, es una oportunidad que deberá ser aprovechada para favorecer el diálogo y la información en esta materia. Una buena práctica en este sentido irradiaría sus efectos benéficos a otras áreas de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa.

No obstante ello, en este último periodo se ha registrado el mayor nivel de negociación colectiva desde la década de los noventa.

Estudios recientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social informan que durante 2004 se han homologado 348 convenios colectivos y que el ritmo se mantiene actualmente, ya que durante el primer trimestre de 2005 las homologaciones alcanzaron la cifra de 82 convenios y acuerdos.

En ambos periodos se registra un mayor porcentaje de negociación a nivel de empresa (aproximadamente el 70%) y el restante por actividad. El de la industria manufacturera es el más importante, seguido por transporte, almacenamiento y comunicaciones, servicios sociales y comunales. Según la misma fuente, las actividades más dinámicas han sido la producción de alimentos, bebidas, tabaco, cerveceros, vitivinícolas, avícolas, aceiteros, automotriz, metalúrgico, construcción, sector ferroviario, y las actividades relacionadas con los canales de televisión.

6. El desempleo, la exclusión, la precariedad del trabajo y la crisis de la seguridad social destruyen los fundamentos de nuestro ordenamiento social, y como tal es urgente e inaplazable rectificar la legislación vigente, y eliminar su contenido neoliberal y fundamentarla en la prevalencia del interés general, tal como lo establece nuestra carta magna.

7. *Uruguay*. Para demostrar influencias de nuevos gobiernos, el programa de gobierno presentado por la coalición, que finalmente ganara la elección, establecía que “el neoliberalismo no es el único modelo posible, no habrá de imponerse fatalmente”.

Así es que actualmente dentro de las aspiraciones gubernamentales se pretende una reconstrucción del tejido social que deje de lado el nefasto “reduccionismo de mercado”.⁴

A nuestro juicio, las dos primeras acciones promovidas por el gobierno para escapar del modelo preexistente serían: en primer lugar, el plan de emergencia social (PANES), mediante el cual se pretende asistir económicamente a la población con mayor riesgo social.⁵ En segundo término, la convocatoria a los Consejos de Salarios. Se prevé la realización de otras acciones de fondo, pero muchas vinculadas al trámite parlamentario, tales como la reforma tributaria y otras vinculadas a la sanción del presupuesto nacional quinquenal.

¿Qué son los Consejos de Salarios? Básicamente podemos definirlos como órganos de integración tripartita, creados por la Ley 10.449 del 12

⁴ Programa del Encuentro Progresista (Frente Amplio).

⁵ Primeras estimaciones vertidas a la prensa por parte del Directorio del Banco de Previsión Social, establecían en más de 100.000 personas las beneficiarias de este plan.

de noviembre de 1943, cuyo objetivo es la fijación de salarios mínimos por rama de actividad y categoría laboral.

Los efectos democratizadores de los Consejos de Salarios sobre las relaciones laborales: más allá de la máxima emergente de la más elemental observación, en cuanto a que la convocatoria a este mecanismo conduce o colabora con la democratización del sistema; cabe señalar que produce resultados inmediatos en cuanto al crecimiento del salario real y a la promoción de la actividad sindical.

A partir de 1991 el gobierno deja de convocar a estos Consejos; el resultado medido de 2004 fue que solamente el 16.28% de los asalariados privados mantienen negociación colectiva, ya que donde no existía convocatoria a negociar en los Consejos de Salarios, los empleadores se negaban a ello argumentando problemas de competitividad, como consecuencia sólo se acordaban convenios en aquellas empresas donde existían sindicatos fuertes.

La convocatoria 2005: al asumir el nuevo gobierno en el mes de marzo del corriente, dio cumplimiento a su promesa electoral de convocar nuevamente a los Consejos de Salarios, en el entendido de que contribuyen a la democratización de las relaciones laborales, sirviendo básicamente como un instrumento de redistribución del ingreso.

Uruguay. A los altos índices de desocupación, se le ha sumado —fundamentalmente a partir de dichos años— un crecimiento alarmante de la precarización del empleo, la marginación de los trabajadores respecto al sistema de seguridad social, una pronunciada pérdida de salario real, disminución de la negociación colectiva, y desarrollo de prácticas antisindicales.⁶

Venezuela. En la Constitución también se establece sobre la llamada “democracia sindical” (artículo 95), pero con interferencia del Poder Ejecutivo (administración del trabajo —ministerio del ramo—) sobre las organizaciones sindicales.

Por otra parte, en su afán de controlar al movimiento sindical, el mismo gobierno ha promovido el llamado “paralelismo sindical”, mediante organizaciones oficiales, particularmente en el sector público de trabajo, con las cuales negocia colectivamente (excluye a otras incluso) y le reco-

⁶ Aun cuando a partir de finales del 2003 y durante el 2004 la economía uruguaya ha comenzado un camino ascendente, no sucedió lo mismo —o al menos en similar proporción— con el empleo (salarios, calidad, cantidad).

noce, por intermedio del Ministerio del Trabajo, una representatividad con la que no cuentan.

Muy grave ha resultado en el tiempo el problema laboral en la máxima industria del país, Petróleos de Venezuela (PDVSA), donde en el transcurso de 2003 fueron despedidos más de 18 mil trabajadores, a quienes ni siquiera se les ha liquidado sus conceptos laborales, ni han hecho pronunciamiento alguno los tribunales de justicia, sobre lo que hace seguimiento el Comité de Libertad Sindical de la OIT. El director general de la OIT,⁷ junto con señalar que la lucha por una globalización justa no hará sino incrementarse en el futuro, señala que:

La gobernanza de la globalización debe basarse en valores universalmente compartidos y en el respeto de los derechos humanos. La globalización se ha desarrollado en un vacío ético, donde la cuestión del éxito o el fracaso de los mercados tienden a convertirse en la norma última de comportamiento y donde la actitud basada en el lema “el ganador” se lo lleva todo y debilita la estructura de las comunidades y sociedades.

8. Desafíos o propuestas. También cabría detenerse en las interesantes construcciones jurídicas laboristas sobre los derechos humanos fundamentales en la empresa y su calidad de límites infranqueables a las facultades empresariales, incorporando así la dimensión de ciudadanía civil en las relaciones laborales, como dimensión inalienable e inseparable de la condición de ciudadano(a) de los(as) trabajadores(as). Con ellas se

⁷ Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, CIT, 92. 2004. “CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. El concepto de trabajo decente resume los esfuerzos realizados para dignificar la condición humana en el campo laboral y social. No sólo es un objetivo estratégico de la OIT, sino de todos los mandantes que forman parte de la institución. La globalización económica representa tanto una oportunidad como un peligro que puede agravar la frágil situación social. A fin de que los países aprovechen al máximo los beneficios de la globalización, los gobiernos, trabajadores y empleadores necesitan volver la mirada hacia sus propios sistemas políticos, económicos y sociales. Lograr los beneficios de la globalización y alcanzar los objetivos de trabajo decente serían más factibles si se adoptaran políticas que promuevan el libre mercado y la inversión interna, así como la inversión en programas sociales y de formación.

El estilo de globalización imperante no satisface las expectativas de la gente, puesto que se ha producido un aumento del desempleo, la caída de los salarios, el incremento de la precarización del empleo y de la pobreza y la reducción de la cobertura social. La OIT debe profundizar sus acciones para estudiar y debatir estos temas contingentes y sobre esta base revertir el déficit de trabajo decente.

complementa la reflexión y sustentación teórica respecto a los derechos fundamentales propiamente laborales promovida, y desarrollada por la OIT, y que forman parte importante de las elaboraciones e investigaciones en curso, particularmente en América Latina, en torno a los derechos en el trabajo frente a los nuevos paradigmas productivos, y sobre los contenidos y metodologías (más educadas y posibles) de medición del trabajo decente.

9. Libertad sindical. Este último punto es de particular importancia para nuestros debates, en tanto en todas nuestras reflexiones, si bien se le analiza desde una perspectiva crítica y de la identificación de nuevos requerimientos y desafíos, se reafirma su valoración no sólo instrumental sino también política, en esta nueva fase del capitalismo global; es decir, concordamos que la libertad sindical, el derecho de sindicación y de negociación colectiva:

Además de ser la expresión específica de un derecho humano en el campo de las relaciones laborales, la garantía de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en la riqueza a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.