



Revista de Ciencias Sociales

ISSN: 0797-5538

ISSN: 1688-4981

Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias  
Sociales, Udelar

Quiñones Montoro, Mariela; Senén González, Cecilia  
Relaciones laborales en tiempos de pospandemia en América Latina: empresarios, sindicatos y gobiernos  
Revista de Ciencias Sociales, vol. 36, núm. 52, 2023, pp. 7-11  
Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=453676307001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso  
abierto

## PRESENTACIÓN

**RELACIONES LABORALES EN TIEMPOS DE POSPANDEMIA EN  
AMÉRICA LATINA: EMPRESARIOS, SINDICATOS Y GOBIERNOS**

La relación entre sistemas de relaciones laborales y pandemia es un tema prioritario, en cuanto la gestión de esta implicó movilizar todos los recursos en términos de diálogo, regulación e instituciones para hacer frente a la crisis social y económica en que los países se vieron sumergidos. En este marco, los sistemas de relaciones laborales se ven interpelados y la respuesta y capacidad de superación de la crisis quedan muy atadas a sus fortalezas y debilidades, en términos de vigencia de las instituciones para representar los derechos de los trabajadores, de capacidad de poner en común sus puntos de vista de modo de dar respuesta de una forma eficiente a los desafíos que se imponen desde el entorno cada vez más incierto, uniendo a los actores de las relaciones laborales en el compromiso de hacer frente a la realidad social, económica y productiva, y de las consecuencias que pueda acarrear sobre empresarios y trabajadores, pero también sobre la sociedad en general.

En tal sentido, el diálogo social emerge como una institución clave para hacer frente a los acontecimientos. Ello emana de la propia naturaleza original de toda acción dialógica, de que los distintos actores de las relaciones laborales puedan poner en común los diferentes intereses sociales, en principio antagónicos, para alcanzar consensos básicos sobre cómo construir una salida a la crisis sanitaria. Dar cuenta de estas condiciones de partida parece un hecho inevitable para luego comprender cómo ha sido este proceso de salida de la pandemia y los desafíos que se presentan tras ella. En segundo lugar, el poder de acción de los sindicatos es clave de cara a estos desafíos. Y para ello es imprescindible conocer cuáles son las estrategias y recursos de poder, tanto internos como externos, con los que cuentan estos actores.

La convocatoria a este *dossier* está inspirada en la idea de poner en común las distintas experiencias de los países de la región latinoamericana en el campo de las relaciones laborales, con el propósito de explorar los contrastes con respecto a cuáles fueron las condiciones de partida desde el punto de vista de las instituciones, los actores, sus estrategias y recursos de poder, y su particular articulación en el proceso de emergencia sanitaria, pero, sobre todo, en lo que se hace más hincapié, en los desafíos pospandemia. Esto en términos de comparar tanto las políticas laborales como las respuestas de empresarios y sindicatos frente a los nuevos desafíos.

Respecto a este objetivo, por el hecho de que estos países han pasado por distintas experiencias en relación con las orientaciones políticas de los gobiernos y, por ende, con sistema de relaciones laborales muy variables (entre países pero también en distintos períodos dentro de ellos), el papel que cumplen los distintos actores en estos procesos es clave.

Las últimas dos décadas estuvieron marcadas por experiencias de corte progresista en varios países de la región, así como por el predominio o retorno de experiencias de derecha. En países como Argentina, Brasil y Uruguay, cuyas políticas públicas y laborales se caracterizaron por la intervención del Estado, el crecimiento de la economía y del empleo y la revitalización sindical, se transitó hacia un período de restauración neoliberal, que al momento de hacer este *dossier* aún persiste en Brasil, se repliega en Argentina y emerge en Uruguay tras quince años de gobiernos progresistas (2005-2019).

México, Chile y Colombia mostraron también un cambio en lo que venían siendo sus políticas laborales. México estuvo mediado por la continuidad de gobiernos neoliberales, pero en 2018 proclamó el triunfo de un gobierno de centro-izquierda. Por su parte, Chile avanzó con mejoras en las condiciones laborales y mantuvo continuidad en la implementación de políticas laborales de corte más bien neoliberal, aunque presenta un nuevo escenario con la asunción reciente de Gabriel Boric, en 2022. Y Colombia atravesó procesos similares de debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores, aunque de resistencia y reversión del escenario de muchos sindicatos, y presenta, en la actualidad, a raíz del triunfo en marzo de 2022 de Gustavo Petro, por primera vez un gobierno de corte progresista.

En relación con este escenario diverso, el *dossier* retoma algunos debates actuales asociados a la vigencia (o no) de las instituciones laborales para representar los derechos de los trabajadores, concretamente en el terreno del diálogo social y, por su íntima relación con ello, en otros centrados en los actores —como por ejemplo el ámbito de la acción sindical— y se interroga sobre la aparición de nuevas formas de organización, representación y conflictividad de los trabajadores. Las implicancias para los sindicatos de estos cambios políticos y económicos son enormes, ya que los enfrenta a posicionarse ante fenómenos entre los que cobran significación las nuevas formas de organización del trabajo plasmadas en estrategias empresariales que abarcan desde el teletrabajo, el trabajo en plataformas o el *coworking*, fuertemente potenciadas durante la pandemia, al punto de que muchas de ellas pueden ser clasificadas como esenciales. Por su parte, los empresarios también se enfrentan a diversos desafíos relacionados con la reactivación y la sostenibilidad o no de las políticas adoptadas durante la pandemia.

Les investigadores que participan en ese *dossier* comparten líneas de investigación. En los últimos ocho años han organizado de manera ininterrumpida paneles y sesiones en congresos internacionales de alcance en la región latinoamericana, en el marco de espacios tales como la Asociación Latinoa-

mericana de Sociología del Trabajo (ALAST) o el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), y extensivo a países de otras latitudes a través de la Latin American Studies Association (LASA) y la International Labour and Employment Relations Association (ILERA). Producto del intercambio sobre los trabajos presentados en estos eventos, así como de vínculos posteriores plasmados en intercambios académicos de becarios, tesisistas e investigadores, emergen los artículos que componen el *dossier* que se propone.

El primer artículo propuesto, “Cambios y continuidades en las relaciones laborales en tiempos de retroceso. Los casos de Brasil y Colombia”, de las doctoras Jana Silverman y Laura Moisa, desde una perspectiva comparada analiza los casos de dos países que, por sus raíces socioculturales e históricas similares, por su herencia de sistemas esclavistas y por la marca de profundos clivajes regionales, abren la posibilidad de examinar las relaciones capital-trabajo desde una perspectiva comparada y, además, de hacerlo tanto desde la perspectiva de gobiernos de derecha como de izquierda. En el caso de Brasil, luego de más de una década de mejoras, el giro a la derecha ha generado graves retrocesos en los derechos laborales individuales y colectivos. En el caso de Colombia, aunque con mayor continuidad en políticas neoliberales, el giro al centro de la administración de Juan Manuel Santos dio un espacio democrático de resolución de conflictos que cerró con la elección de un gobierno de extrema derecha. En un contexto de agudización de los conflictos laborales, la revitalización de los sindicatos aparece como un factor clave para frenar el retroceso en materia de derechos laborales y para presionar por un nuevo ciclo de cambios en el marco de un contexto que ha sido agravado, precarizado, y que generó como efecto, tras la pandemia, la posibilidad de que los sindicatos se revitalicen y empiecen a centrar el conflicto no solo en la relación capital-trabajo, sino también en el desarrollo de una sociedad más inclusiva.

En segundo lugar, el aporte de Daina Bellido de Luna, doctora de la University of Manchester e investigadora de la Universidad Autónoma de Chile, denominado “Influencia del COVID-19 en las estrategias de revitalización en dos sindicatos chilenos. Un estudio de caso longitudinal”, busca comprender el impacto de la crisis sanitaria en un ámbito de vital importancia en el marco de las relaciones laborales, como son los desafíos que esta crisis plantea para la acción sindical. La autora presenta, para el caso chileno, cómo las organizaciones sindicales han debido adaptarse a los cambios desarrollando nuevas estrategias de revitalización sindical o perfeccionando las que ya tenían. Justamente, situada en los estudios de los denominados *labor revitalization studies* (estudios de la revitalización sindical), la autora se enfoca en las estrategias que tienen que desarrollar los sindicatos permanentemente ante las incertidumbres del contexto (como lo remarca esta coyuntura sanitaria) para adaptarse a las profundas y cada vez más rápidas transformaciones del contexto. En este artículo se analiza el cambio que ha habido en las estrategias de revitalización desarrolladas por dos sindicatos del rubro de los alimentos. Se compararon las

estrategias de los dos sindicatos a nivel de empresa implementadas antes de la pandemia de COVID-19 (2015-2019) y durante ella (2020-2021). Los resultados sugieren que la pandemia tuvo un efecto organizativo en las estrategias de revitalización implementadas, donde los sindicatos debieron extender su alcance más allá del lugar de trabajo a través de plataformas digitales para seguir representando a los trabajadores y continuar avanzando hacia la revitalización. Antes de la pandemia, los sindicatos examinados se centraban en estrategias menos progresistas, como la prestación de servicios a los trabajadores. Sin embargo, luego de la pandemia, los líderes sindicales desarrollaron una estrategia organizativa tendiente a racionalizar sus recursos para alcanzar la mayor cantidad de trabajadores. Esto originó la noción de un sindicato bien coordinado entre los miembros, lo que, a su vez, impulsó la afiliación. Consecuentemente, la pandemia trajo cambios en la forma de algunas estrategias de revitalización que se venían desarrollando en ellos.

En una línea teórica similar, el tercer artículo es presentado por Cecilia Senén González, doctora en Estudios Laborales e investigadora de la Universidad de Buenos Aires. Senén propone el artículo “Relaciones laborales en Argentina. Negociación colectiva y diálogo social en tiempos de pandemia”. La pandemia arribó a Argentina con un gobierno que había asumido en diciembre de 2019, en un contexto de fuerte crisis económica que incluyó, por un lado, altos niveles de endeudamiento asumidos por la gestión anterior y, por otro, un mercado laboral deteriorado, con bajos niveles de empleo y salarios atrasados. En este contexto, la autora se sirve del análisis de las consecuencias del decreto de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), del 20 de marzo de 2020, que obligó a la mayoría de los trabajadores a quedarse en sus hogares para disminuir los niveles de contagio, mientras que otro colectivo quedó exceptuado de dicha norma por ser consideradas sus actividades laborales como “esenciales”. Según esa clasificación, la investigación analiza la dinámica y el contenido que tuvo la negociación colectiva en diferentes sectores productivos cuyos trabajadores han tenido diferente grado de exposición y afectación de las condiciones de trabajo durante 2020 y 2021. Como conclusión de la experiencia argentina, se observan dos tendencias. Por un lado, los primeros acuerdos firmados para hacer frente a una situación sanitaria extraordinaria evidenciaron la confluencia entre asociaciones sindicales, cámaras empresariales y Estado a través de la negociación colectiva, para dar respuesta a las nuevas demandas de la pandemia. Por otro, sin duda eso marcó un signo de revitalización de la negociación de este período de pandemia, el pasaje de una negociación cuyos contenidos estaban limitados casi exclusivamente a actualizar los salarios a otra cuyos contenidos se abrieron a temas atravesados por la crisis sanitaria.

En cuarto lugar, el artículo de la doctora Mariela Quiñones Montoro, profesora titular de Sociología del Trabajo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, “Relaciones laborales en Uruguay. Cambios,

continuidades y desafíos para el futuro del trabajo”. Uruguay ha sido visto como un caso ejemplar en su forma de enfrentar el COVID-19. En este contexto, el artículo recupera estas fortalezas y analiza los diferentes aspectos que adquieren relevancia para la gestión y la rápida salida de la crisis. La experiencia de Uruguay resulta relevante de considerar y cotejar con los otros casos, reconociendo cómo los sindicatos y otros actores se articularon en el diseño de políticas públicas para enfrentar los efectos de la pandemia. A su vez, el análisis de este período histórico permite ver que hay algunos significados que evidencian ciertos consensos y conforman una suerte de identidad en el plano de la cultura del trabajo uruguayo. Por ejemplo, el peso de las instituciones, la tradición del diálogo social como mecanismo de contención ante las crisis o la importancia de los mecanismos de solidaridad que se reconstruyen en el tejido social a raíz de estos acontecimientos. Todo ello resulta relevante considerando que este escenario se configura en un proceso donde el gobierno es recuperado por un partido de derecha, tras un período de quince años de otro de izquierda, con un posicionamiento nuevo con respecto al trabajo y al sistema de relaciones laborales, que toma distancia del posicionamiento de los actores subalternos. Este es el motivo por el que, sin embargo, los problemas tampoco estuvieron ausentes. A la luz de todos estos acontecimientos, la autora reflexiona sobre el significado de esta nueva etapa, planteando la pregunta acerca de si el proceso debe ser analizado en términos de superación de una crisis o de un modelo que se está construyendo, en el cual ya se han cimentado las bases de lo que serán la sociedad y el trabajo del futuro.

Por último, el artículo “Cambios y retos en las relaciones laborales. México 2018-2022”, de los doctores Germán Sánchez Daza y María Eugenia Martínez de Ita, investigadores del Centro de Estudios en Desarrollo Económico y Social (México). De la misma manera que en el caso de Uruguay, los autores tienen el objetivo de recontextualizar el sistema de relaciones laborales mexicano, sus características, los cambios ocurridos en el plano de la relación de fuerzas, el fortalecimiento de las instituciones laborales y su regulación, en el marco del giro hacia la izquierda del nuevo gobierno de Andrés López Obrador. En este contexto, el artículo se propone analizar los retos y alcances de las acciones llevadas a cabo por los principales actores, con especial énfasis en el sindicalismo, en el marco de la pandemia. Todo ello en un contexto de fuerte fragmentación, característica de este actor en este país, y de los obstáculos que plantea para una transformación real la inercia de procesos y estructuras con fuerte arraigo en el sistema de relaciones laborales del país, como es tradicional en el corporativismo sindical. El artículo deja abierta la reflexión para los múltiples desafíos que este actor debe encarar para el desarrollo de un cambio real que permita enfrentar, a su vez, los retos que implica la etapa pospandemia.

*Mariela Quiñones Montoro y Cecilia Senén González*  
Coordinadoras del *dossier*