



Revista de Ciencias Sociales

ISSN: 0797-5538

ISSN: 1688-4981

Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR

Quiñones Montoro, Mariela

Relaciones laborales en Uruguay Cambios, continuidades y desafíos para el futuro del trabajo

Revista de Ciencias Sociales, vol. 36, núm. 52, 2023, pp. 87-106

Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR

DOI: <https://doi.org/10.26489/rvs.v36i52.4>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=453676307005>

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

redalyc.org
UAEM

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

RELACIONES LABORALES EN URUGUAY

CAMBIOS, CONTINUIDADES Y DESAFÍOS PARA EL FUTURO DEL TRABAJO

Mariela Quiñones Montoro

Resumen

El propósito de este artículo es reflexionar desde la perspectiva de la sociología del trabajo sobre los cambios en el trabajo y, más específicamente, las repercusiones en el sistema de relaciones laborales, a partir de la experiencia de la pandemia. En Uruguay esto asume un matiz particular por la simultaneidad con el cambio de gobierno, que implicó un giro hacia la derecha. El artículo propone un análisis de las decisiones que asumen los actores en relación con las distintas etapas de este proceso, incluida la pospandemia y sus repercusiones en el plano de las relaciones de trabajo. Con base en ello, se busca identificar los aspectos que definen la nueva configuración del sistema de relaciones laborales al tercer año del nuevo gobierno, lo que se consigue a partir de identificar algunos tópicos emergentes, así como de analizar las fortalezas y debilidades del sistema de relaciones laborales ante la crisis, abriendo una reflexión sobre la transformación del trabajo y su futuro.

Palabras clave: relaciones laborales, Uruguay, trabajo, diálogo social.

Abstract

Labor relations in Uruguay. Changes, continuities and challenges for the future of work

This article reflects, from the perspective of the sociology of work, on the changes in work and, more specifically, the repercussions on the labor relations system after the pandemic experience, but also its coincidence with a shift to the right of the Uruguayan government. An analysis is proposed, based on the analysis of the positions and decisions taken by the actors in relation to its different stages and its repercussions on the labor relations. Finally, it seeks to identify the aspects that define the new configuration of the labor relations system in the third year of the new government. The article analyzes some emerging topics, such as the strengths and weaknesses of the labor relations system in the crisis's face and reflects about the transformation of labor and its future.

Keywords: labor relations, Uruguay, work, social dialogue.

Resumo

Relações trabalhistas no Uruguai. Mudanças, continuidades e desafios para o futuro do trabalho

O objetivo deste artigo é refletir na perspectiva da Sociologia do trabalho sobre as mudanças no trabalho e, mais especificamente, as repercuções no sistema de relações trabalhistas a partir da experiência da pandemia, mas também sua coincidência com o direito do governo uruguaio. Propõe-se uma análise que abrange o período pandémico e pós-pandemia, a partir da análise das posições e decisões assumidas pelos atores em relação às suas diferentes etapas e suas repercuções ao nível das relações trabalhistas. Por fim, busca identificar os aspectos que definem a nova configuração

ração do sistema de relações trabalhistas no terceiro ano do novo governo. O artigo analisa alguns temas emergentes, como os pontos fortes e fracos do sistema de relações trabalhistas diante da crise e a transformação do trabalho e seu futuro, bem como as avaliações vinculadas a ele.

Palavras-chave: relações trabalhistas, Uruguai, trabalho, diálogo social.

Mariela Quiñones Montoro: Doctora en Sociología. Profesora titular en el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay.

ORCID iD: 0000-0002-3649-3834

Email: mariela.quinones@cienciassociales.edu.uy

Recibido: 07/08/2022.

Aprobado: 07/11/2022.

Introducción

El año 2020 fue doblemente significativo para Uruguay. No solo porque el país, igual que el resto del mundo, atravesó una de las crisis sociales y económicas más severas de su historia, producto de la epidemia de la COVID-19, sino porque esto ocurrió en una coyuntura histórica muy especial, pues, apenas doce días antes decretarse la emergencia sanitaria, el país se abría a un importante cambio político definido por la asunción de una coalición de partidos de centroderecha (en adelante, coalición de gobierno), que dejó atrás un ciclo de quince años de un partido de izquierda en el gobierno.

El propósito de este artículo es reflexionar desde la perspectiva de la sociología del trabajo sobre los cambios en el mundo del trabajo y, más específicamente, las repercusiones de estos acontecimientos en el sistema de relaciones laborales uruguayo, de cara a su futuro.

Cabe precisar que en la actualidad estas preguntas se condensan en lo que los estudios del trabajo han configurado como el debate en torno al futuro del trabajo (OIT, 2019; Nueva Sociedad, 2019; ALAST, 2019), que es también el título que se adjudicó a la agenda para la actual legislatura de la Comisión Especial de Futuros que fue presentada en el Parlamento uruguayo en abril de 2022 por los distintos actores del escenario político. Esto es mencionado a modo de recordatorio de lo que Rudy Gnutti expresó en su célebre documental *En el mismo barco* (traducción del título original *In the same boat*), de 2016, que, con intervenciones como la de Zygmunt Bauman, remarca que este mar de transformaciones se desarrolla en un clima de gran incertidumbre en el que navega un barco cuyo nombre bien podría ser “trabajo”. La pandemia no hizo más que profundizar esta incertidumbre.

Por tanto, sin perder de vista este mar de fondo que permanentemente hay que tener como referencia, este artículo se propone abordar estos cambios, con el objetivo de comprender cómo Uruguay se orienta hacia el “futuro del trabajo” y cuál es el papel que están cumpliendo los actores sociales en este sentido. En lo que aquí respecta, el futuro del trabajo será entendido en el plano de los regímenes de trabajo y en términos de poder en el marco de las relaciones laborales, así como de relación de fuerzas y capacidad de empresarios y sindicatos de incidir sobre estos procesos, aspectos que están ligados a los cambios en el contexto político, pero también al contexto global de gestación de una nueva configuración de relaciones laborales posfordista, caracterizada por una creciente individuación de los trabajadores y por el cambio de escenario que ha supuesto la globalización.

Para llegar a este objetivo, el artículo se estructura en dos grandes apartados. El primero aborda el proceso por medio del cual el nuevo gobierno y el resto de los actores laborales hacen frente a la crisis sanitaria. Esto es relevante en la medida en que el mundo del trabajo se ve transformado en su interacción con las distintas etapas de la pandemia y las distintas medidas de

política social desarrolladas para mitigar sus efectos. En esta etapa se puede ver cómo algunas cuestiones emergen como tópicos ineludibles (Quiñones y Acosta, 2022): una reconfiguración de las experiencias de crisis, la transformación del trabajo y, sobre todo, de su futuro. En un segundo apartado, se analiza el período pospandemia, que es relevante en tanto empiezan a verse con más claridad los efectos no solo de la crisis, sino de los lineamientos del gobierno, más explícitos en cuanto a su posicionamiento con respecto al trabajo y al sistema de relaciones laborales. Por último, se retoman estos elementos para elaborar una reflexión sobre los cambios, continuidades y desafíos del sistema de relaciones laborales uruguayo actual, así como sus perspectivas de futuro.¹

Cabe señalar que si bien la pandemia suele ser integrada al análisis de la realidad del trabajo y se hace hincapié en diferenciar sus efectos, aquí no se la trata simplemente como una variable externa que oficia de factor explicativo de determinados procesos a los que inexorablemente se someten las sociedades, sino que es importante rescatar su condición fenoménica, como respuesta subjetiva que emerge con base en la experiencia, de los individuos, de los colectivos o de la sociedad uruguaya en su conjunto, es decir, en cuanto permite conocer cómo Uruguay experimentó la crisis, en el sentido de cómo los uruguayos se sintieron interpelados como sociedad pero también como individuos. Por ende, dar cuenta de la complejidad del proceso de pandemia no pasa solo por qué medidas se tomaron para superar la crisis y sus efectos —aun cuando estos serán ampliamente detallados en este artículo—, sino por cómo estos permiten la comprensión de la trama social que se configura en torno a este acontecimiento, trama que como problemática abre la investigación a preguntas tales como: cuáles son los elementos que aparecen como significativos en este proceso, para quiénes, qué valores y sentido de justicia les orienta, cuál es su historicidad, entre muchas otras.

Una hipótesis que orienta este análisis, retomando el pensamiento sociológico clásico en cuanto a la ética en el origen del capitalismo (Weber, 2003), es que el campo ético juega un rol explicativo central en la comprensión de la crisis, pero, sobre todo, en el rumbo futuro de los acontecimientos. La pandemia ha generado un ambiente privilegiado para el análisis de este campo, pues con los problemas salieron a la luz diferentes éticas y bioéticas, ambientalistas, políticas, feministas, económicas, geográficas y laborales. Si

1 Si bien hay varios estudios en Uruguay referidos al impacto del cambio de gobierno en las relaciones laborales, así como estudios varios sobre las consecuencias sociales de la pandemia, no se considera pertinente, por razones de extensión, hacer un *racconto* de estos antecedentes, siendo que además muchos de ellos han servido de fuente para la reconstrucción del proceso. Esta decisión se fundamenta en que la orientación interpretativista e inductivista de esta investigación busca tomar distancia de las categorías analíticas previas para fundar nuevas a partir de la reconstrucción de las etapas del proceso político de gestión de la crisis y su interacción con los actores de las relaciones laborales para identificar algunos tópicos emergentes.

se recupera la idea weberiana de que la ética es un factor de cambio, junto a la idea de la sociología económica de performatividad (Callon, Meadel y Rabeharisoa, 2002) o la capacidad de las teorías y conceptos de generar una realidad amoldada a sus principios, las éticas son hoy marcos referenciales de la acción política y es dable preguntarse qué significado adquiere la pandemia en este sentido.

En consecuencia, el artículo busca conocer esta trama y rescatar los significados y sentidos que la experiencia de crisis ha movilizado en torno al trabajo y las éticas subyacentes, y, por ende, se pregunta cuál es el papel que cumplen en el futuro de la sociedad uruguaya.

La respuesta de los actores frente a la crisis del COVID-19 y sus efectos sobre el trabajo

La emergencia sanitaria fue declarada en Uruguay mediante el Decreto 93/2020, apenas doce días después de la asunción de las nuevas autoridades. La rápida reacción del gobierno tuvo un inmediato impacto en el mercado de trabajo, que a la semana ya mostraba ajustes y evidenciaba un *shock* de oferta asociado a la paralización de la economía y a las medidas de aislamiento social. Las señales de ajuste estuvieron vinculadas al envío masivo de trabajadores al seguro de paro,² la paralización y las modificaciones en las actividades, así como cambios en la organización del trabajo con la generalización del teletrabajo, turnos rotativos, clausura de espacios de trabajo comunes, entre otros.

Los efectos sociales fueron también inmediatos, ya que rápidamente se pusieron de relieve las desigualdades estructurales de la sociedad uruguaya. Cabe recordar que si bien las estadísticas indican altas tasas de acceso al seguro de paro, este se restringió a la población con vínculos formales con el mercado de trabajo, sin contemplar a la población en situación de alta vulnerabilidad social y económica. Datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2019 del Instituto Nacional de Estadística (INE) indican que un 25% de la población que trabajaba no realizaba aportes a la seguridad social. Si a esto se suma que la economía uruguaya ya se encontraba estancada, con sectores que acusaban tendencia a la baja en los últimos cinco años (Torres, 2019), esta combinación no hizo más que confirmar la inevitable entrada de Uruguay en la crisis económica global ya en esos primeros meses de 2020.

2 En un hecho sin precedentes, entre marzo y julio de 2020, un 25% de los asalariados privados formales fueron enviados a seguro de desempleo. Esto llevó a que la tasa de desocupación se ubicara, en el trimestre marzo-mayo, en 9,8%, 1,1 puntos porcentuales sobre la del año anterior (OIT, 2020). El dato es relevante si se observa a través de cifras absolutas brindadas por el Banco de Previsión Social (BPS), que, en comparativa con febrero de 2020, indican que las solicitudes del subsidio se incrementaron en 666,2%, 83.181 solicitudes frente a 10.856 en el período de referencia (Bene, 2020).

Sin embargo, hay dos aspectos a destacar que ofician de mecanismos amortiguadores de la crisis. Por un lado, la rápida respuesta del gobierno, que mediante la activación de transferencias no condicionadas operó sobre la significativa pérdida de ingresos de estos hogares y la sostenida incorporación de nuevos beneficiarios de protección social (CEPAL, 2020). Con relación a ello, un aspecto relevante en términos de diálogo social fue el acuerdo de extensión del subsidio de seguro de paro durante sucesivos períodos —al punto de que aún hoy subsisten sectores que tienen extensión hasta setiembre de 2022— y el mecanismo implementado para identificar beneficiarios, que fueron definidos en función de listados que las organizaciones gremiales vinculadas a estos sectores proporcionaban. Por otro lado, la aparición a nivel popular y barrial de una diversidad de experiencias de redes territoriales que se organizaron en ollas populares y empezaron a activar mecanismos de contención social. En agosto de 2020 se formó la Coordinadora Popular y Solidaria (CPS) “Ollas por Vida Digna”, que logró, a partir de entonces, un amplio reconocimiento por actores sociales diversos, lo que queda demostrado con la invitación a formar parte de la denominada Intersocial, espacio integrado por el movimiento sindical y feminista, entre otros, que busca aunar sus demandas y movilizarse conjuntamente. Se destaca, además, su reconocimiento como interlocutora por las instituciones gubernamentales (Ministerio de Desarrollo Social e intendencias).

Hay que remarcar, entonces, el peso de la matriz de protección social histórica de la que dispone Uruguay, la capacidad de respuesta de la sociedad civil, el entramado comunitario y solidario denso y con una rápida capacidad de organización y de articulación con actores sociales varios, donde el sindicalismo ocupa un lugar central, pero también en esta oportunidad el Estado, y, por último, la activación de los mecanismos de consulta y diálogo social, particularmente valorada por el sindicalismo, en una sostenida actitud amortiguadora del conflicto a favor de encontrar soluciones a la crisis.

En relación con el gobierno, una decisión política que marcó su impronta en referencia a la necesidad de reformar las relaciones laborales y la imperatividad del cambio, fue el impulso de la Ley de Urgente Consideración (LUC). La coalición había ingresado al poder con un acuerdo programático entre partidos de derecha y centroderecha que se proyectó como ley desde la campaña electoral, con la pretensión de recurrir al mecanismo constitucional así denominado, como forma de acotar los plazos para su tratamiento, lo que sucedió apenas fue superada la primera ola de la epidemia sanitaria. Se trata de una ley extensa, con 502 artículos en su versión original, con la que el gobierno pretendía dirimir todas sus objeciones al sistema precedente. En coherencia con ello, varios son relativos a temas económicos, sociales y de relaciones laborales que en conjunto abren paso a una importante reforma laboral.

Al respecto, el más crítico es el artículo 392, titulado “Libertad de trabajo y derecho de la dirección de la empresa”, interpretado por varios analis-

tas como una clara limitación del derecho de huelga (Castello, 2020) y una fuerte señal del gobierno con relación al sistema de relaciones laborales, al reglamentar un derecho constitucional mediante una ley de urgencia.

La redacción retoma la queja presentada por las cámaras empresariales contra el Estado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el gobierno anterior. Esta posición se reafirmó cuando este tema fue reglamentado por el Poder Ejecutivo a través del Decreto 281/020, que le otorgó la competencia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para que toda vez que haya una ocupación, tanto en una empresa pública como en una privada, pueda intimar la desocupación inmediata bajo el apercibimiento de utilizar la fuerza pública. La medida fue interpretada por varios analistas (Castello, 2020) y actores sociales como una negación o interferencia sobre los procesos autónomos de composición de conflictos, y, si bien admite bajo extensos supuestos su expresión, con este artículo se entiende que se prohíben las ocupaciones y se limita el derecho de huelga.

Por último, el hecho clave que selló la postura del gobierno fue la fijación de los lineamientos para la ronda de negociación colectiva con la apertura de la octava ronda salarial. La instancia, denominada “ronda puente” por su excepcionalidad, se inauguró bajo la denominación Diálogo Social Tripartito por el Empleo de Calidad y la Sustentabilidad de las Empresas. En la instancia se acordaron tres tipos de medidas: para continuar atendiendo la emergencia por el empleo, para acompañar o promover empleo y para promover la sustentabilidad de las empresas. Esta instancia fue clave para comprender el proceso de configuración de un nuevo sistema de relaciones laborales en dos sentidos. Si se observa al actor sindical, este se articuló al diálogo sosteniendo una postura amortiguadora de la crisis, que implicó el apoyo a medidas que significan cambios drásticos respecto a las rondas de negociación de años previos, como el cierre casi por completo de las mesas de negociación, siendo que solo se negoció a nivel de grupos madres sin apertura a subgrupos, rasgo que caracteriza a la negociación colectiva en Uruguay. Aunque la excepcionalidad de la instancia sirvió también para acotar la temática de la negociación y, en general, para solo mantener los beneficios vigentes hasta el momento, que se sostienen al margen de los vencimientos estipulados, aspecto que también pactó el actor sindical. Es decir, se trató de una clara instancia atípica. De parte del gobierno, este se articuló a la instancia proponiendo lineamientos con base en la fijación de acuerdos de un año de duración, sostenidos en dos particularidades respecto a las modalidades de negociación previas: que los convenios comenzaran con un ajuste salarial del 0% y que los correctivos finales se definieran de manera de consolidar durante su vigencia la caída del salario real equivalente a la disminución de la actividad económica verificada durante el año 2020 y aproximada por la variación del PIB anual (incierto al momento). Su posición dejó claro que sus prioridades se orientaban a la sustentabilidad de las empresas, posición que

fue reafirmada a partir de una secuencia de leyes que establecieron baterías de medidas de reactivación económica para estas, con especial hincapié en las pymes, medidas fundamentalmente tributarias, de exoneración total de aportes a la seguridad social, acceso al crédito, préstamos, entre otras, acompañadas todas por una reacción positiva de las cámaras empresariales. Como contexto, cabe recordar que, más allá de la configuración del empresariado uruguayo fundamentalmente como grupo de presión en el proceso de decisión de la política pública, uno de los hechos más relevantes en los primeros meses de gobierno fue la designación de algunos representantes empresariales en altos cargos de gestión pública, contrariamente a lo que pasó en el gobierno anterior, donde muchos dirigentes sindicales pasaron a ocupar cargos políticos (Serna y Bottinelli, 2016).

Como otro aspecto a destacar del período, a pesar de las concesiones múltiples que hizo el sindicalismo, el conflicto estuvo todo el proceso potencialmente presente y especialmente un hito, la oposición a la LUC —que fue canalizada a través de la convocatoria al relevamiento de firmas y la posterior habilitación de un referéndum para la derogación de 135 artículos que contenía la ley—, se transformó en la principal fuente de canalización del descontento social. Finalmente, en setiembre de 2021, estas tensiones fueron expresadas a través de la convocatoria al primer paro general del período, cuya plataforma —la pérdida de empleo, de salario, los 110.000 trabajadores en seguro de paro, la calidad de los servicios públicos y los recortes a la educación pública en el marco de la discusión del presupuesto nacional, así como la tendencia privatizadora del nuevo gobierno—³ sintetizó los principales ejes de conflictividad que quedaron abiertos entre sindicalismo y gobierno. Para el sindicalismo, el nuevo gobierno tomó iniciativas que revivieron discusiones históricas de la lucha trabajo-capital en Uruguay. A partir de este momento, el sindicalismo comenzó su escalada de conflictividad ante un programa de gobierno cuya mesa representativa identificó como “antiobrero y antipopular” (PIT-CNT, 2021).

Respecto a la acción empresarial, el aspecto que se puede considerar más relevante del período es que se instaló una estrategia asociada a promover la flexibilidad, que vio en la pandemia una fuente de oportunidad para enfrentar algunas características que se interpretaban como rigideces en la relación laboral. Un emergente fue el uso del seguro de paro flexible para lograr la sustentabilidad de las empresas, lo que genera una dependencia del subsidio estatal por parte de las pymes que se continúa hasta la fecha. En segundo lugar, regulación mediante,⁴ el teletrabajo se instaló como modelo

3 Se refiere a la intención de desmonopolizar los combustibles y a la apertura a la competencia de algunas áreas de las telecomunicaciones, que figuraban en el proyecto inicial.

4 Ya sea por ley (19.978) para las empresas privadas o por diversos reglamentos que aparecen en distintas empresas y organismos de la esfera pública, como la Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Pórtland (ANCAP) o el Banco de Seguros del Estado.

de organización laboral. Si bien no aparece como una práctica mayoritaria, es notorio que su expansión tuvo un impacto sustancial en lo atinente a los cambios en el mercado y las relaciones de trabajo. Un hecho que suele ser remarcado en la comparativa con otras regulaciones es que la legislación uruguaya deja muchos aspectos librados a la negociación bilateral, dejando ver la tendencia hacia la individualización de las relaciones de trabajo, a lo que se suman críticas, tales como la regulación de solo algunas situaciones laborales, excluyendo al sector público o los trabajadores independientes, interpretados por el sindicalismo como una posible apertura a la precariedad o informalidad laboral.

Por otra parte, como muchas de las decisiones del período, se objeta la LUC por expresar la visión unilateral del gobierno, creada a espaldas del diálogo y cerrada a la participación de los actores laborales. Cabe señalar, sin embargo, que un aspecto relevante es, sin duda, que la instalación del teletrabajo abrió un espacio de reflexividad (ICUDU-PIT-CNT, 2020) y, por ende, de posibilidad de diálogo o lucha, instalándose como categoría en el mundo laboral uruguayo, junto a otras categorías, como el trabajo esencial, de cuidados, el trabajo digital y muchos otros, a través de las cuales se empieza a canalizar la expresión de nuevas subjetividades en torno al trabajo.

Como síntesis de este apartado, es posible observar este proceso desde por lo menos tres aspectos emergentes. El primero es una reconfiguración de las experiencias de crisis junto a una evaluación de las fortalezas y debilidades del sistema de relaciones laborales uruguayo para hacerles frente, experiencias que no solo permiten sacar a luz la orientación del nuevo gobierno, sino también algunos aspectos más de fondo del sistema uruguayo que quedan al descubierto. En este sentido, los impactos de la pandemia se fueron procesando como un evento de crisis coyuntural que llevó a la profundización de las características estructurales del mercado de trabajo uruguayo. Esta atribución coyuntural es indicativa, entre otras cosas, de lo atípico de esta crisis, una crisis de oferta dada por razones externas y no de demanda, como suelen ser definidas las crisis económicas en general y ante las cuales se dispone de otros recursos (como la migración o la recalificación, por ejemplo). Esta excepcionalidad amortiguó el conflicto y abrió posibilidades de diálogo.

Otro aspecto es el alto grado de resiliencia de la sociedad uruguaya. Ya sea a partir de iniciativas de la sociedad civil o por la fortaleza de algunas instituciones, se buscó amortiguar los efectos de la pandemia. Pero un rasgo particular de esta se relaciona con que su impacto psicosocial sobre la población en general, pero en especial sobre los trabajadores, no conllevó un crecimiento desmedido de los conflictos sociales, o por lo menos los enlenteció en el tiempo. Esto remite a una capacidad instalada culturalmente, que es la confianza en el diálogo social y en los mecanismos institucionalizados para canalizar colectivamente las crisis sociales, donde se justifica la subor-

dinación de lo social al plano económico (incluso por el sindicalismo). Pero también se señala la emergencia de una novedosa representación de lo político por parte de los partidos gobernantes, dando cabida a una expresión ética y social que se expresa en una apertura a las iniciativas comunitarias como posibilidad en el espacio de gobernanza. Esto, sin duda, es una novedad y una inversión de las posturas de fondo de estos actores.

En tercer lugar, se identifica una fuerte transformación del trabajo y de su futuro, junto a una diversificación de sus valoraciones. Mucho se ha señalado sobre que la pandemia golpeó a un mundo del trabajo en transformación, acelerando algunos procesos, como la digitalización y el efecto que tiene sobre la adopción de nuevas modalidades de organización del trabajo, pero también la irrupción de los individuos (además de los colectivos) como protagonistas del trabajo. En este sentido, también con la pandemia se aceleraron las demandas de los trabajadores (Honneth, 2010) en términos de identidad y subjetividad (el teletrabajo, por ejemplo) como expresión de una apertura a evaluar su trabajo según criterios de justicia más amplios que el mero reconocimiento salarial o las condiciones de empleo. Cabe señalar cómo el proceso de transformación de la sociedad, acelerado por la crisis sanitaria, se liga indisolublemente a la transformación del campo ético que moviliza a los individuos.

Las relaciones de trabajo en tiempo de pospandemia

Apenas escasos meses atrás, en abril de 2022, mientras el país avanzaba hacia su recuperación económica, evaluando los impactos y enfrentando diversos dilemas relativos a dar continuidad a las medidas de política que pudieran amortiguar la crisis social, se decretó el fin de la emergencia sanitaria. Para comprender este momento y el período pospandemia cabe señalar algunos aspectos claves del contexto de la sociedad uruguaya. En primer lugar, que a pesar de la efectividad de las medidas que se toman oportunamente para su contención y de las altas tasas de resiliencia social que le caracterizan, el país no es inmune al *shock* internacional, lo cual se vuelve más significativo de cara a considerar la incipiente crisis económica internacional desatada por la guerra en Ucrania desde febrero. Mientras la pandemia había generado un aumento de precios generalizado, la guerra potenció este escenario, especialmente en lo que refiere al precio del petróleo. En este sentido, el clima de 2022 fue de constante tensión. El análisis de esta situación permite rescatar algunas lecciones sobre la capacidad del sistema de relaciones laborales, sus fortalezas y sus debilidades.

En el marco de esta crisis interna y externa, la realidad socioeconómica del país es difícil de diagnosticar, pues sus tendencias se muestran ambiguas en muchos sentidos. Los principales acontecimientos que marcan este período se vincularon a un mercado de trabajo que experimentó, en el segundo

semestre de 2021, un dinamismo mayor al esperado. Algunas estimaciones sostienen que Uruguay recuperó, tras 18 meses, la totalidad de los puestos de trabajo perdidos desde marzo de 2020, que se ubicaban en torno a 108.000 (CED, 2022). Pero esta realidad tiene sus matices. Al ajustar el empleo por un indicador de calidad, como es la tasa de subempleo, la perspectiva se modifica y obliga a relativizar las cifras. Este guarismo se ubica en los niveles más altos desde 2008, ya que aproximadamente 159.000 personas quedaron en esta situación.

Otro dato relevante es la caída de la tasa de desempleo, que culminó en 2021 en su menor nivel desde 2018 (7%, 4,2 puntos porcentuales por debajo del pico de la pandemia). En términos desestacionalizados, en diciembre de 2021 había 22.000 desempleados menos que en el mes de diciembre de 2019, antes de la pandemia. Sin embargo, esto se da en un contexto donde la participación laboral aún no ha retomado los niveles prepandemia y donde, de forma natural, la población en edad de trabajar aumenta y aumenta la magnitud de la población inactiva, dos fenómenos que ralentizan el dinamismo de la participación laboral relacionada en este contexto con el hecho de que existe un conjunto de trabajadores desalentados (aproximadamente 20.000) que han abandonado o no se han vuelto a la búsqueda de trabajo. Y en términos generales, algo que caracterizó a este período es que el Estado continuó desempeñando una función central mediante las prestaciones de actividad. En el trasfondo de este panorama laboral, el año 2021 cerró con 320.000 personas con problemas de empleo en Uruguay (CED, 2022), si se agrupan desocupados, subempleados y desalentados. En términos de actividad económica, si bien los datos del Banco Central acusan una caída sostenida del PIB (de 5,9% al cabo de 2020, y el empeoramiento de la situación con una nueva reducción de 3% en el primer trimestre de 2021), también señalan una fuerte recuperación, de 11,3%, a partir del segundo trimestre (ambas mediciones con respecto a igual período de 2020). Paralelamente, informes recientes realizados por Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República (2022) indican que la informalidad ha bajado, ubicándose en un 22%. Y parte de ello se evidencia, si se analizan los cambios producidos en el mercado de trabajo uruguayo en relación con el tamaño de las empresas, en que se produjo una redistribución desde las pequeñas a las medianas (dato que reafirma la tendencia creciente del trabajo formal).

Pero esta recuperación se da en un escenario caracterizado por dos fenómenos que son claves para comprender la dinámica de las relaciones laborales en el resto del período de gobierno. El primero refiere a que la caída del salario real no se detuvo. Es decir, que el problema que subsiste es el de los ingresos de los trabajadores.⁵ El segundo es el aumento de la inflación que

⁵ Solo tres sectores pudieron negociar el mantenimiento del salario real: banca, construcción y salud en la novena ronda de negociación.

deteriora la capacidad de consumo de los trabajadores. Datos del INE indican que la inflación acumulada en el primer semestre de 2022 asciende a 6,04%, superando en este período las previsiones en las negociaciones colectivas para el resto del año. Junto a ellas, también se definieron aumentos (3%) para jubilaciones y pensiones y de 2% para el sector público a cuenta del próximo ajuste anual. Estos anuncios, que se decretaron para el mes de julio, generaron cierto desconcierto de las cámaras empresariales por entenderlos contradictorios con la intención de contener los precios y también dentro del colectivo de trabajadores y pasivos, dado que entendieron que eran insuficientes para revertir la pérdida de poder adquisitivo de los últimos dos años. El Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) manifestó su descontento sosteniendo que esos anuncios desconocían los mecanismos de negociación colectiva al poner sobre la mesa un “planteo unilateral” (La Diaria, 2022a y 2022b).

En cuanto al gobierno, las medidas adoptadas se alinearon a su propuesta de “modificar y modernizar las reglas de juego de las relaciones laborales” (El País, 2022). Y ello a partir de tres medidas: la modificación de la ya mencionada norma sobre la huelga, pero, más recientemente, el proyecto de ley sobre personería gremial y la adecuación de la ley de negociación colectiva a la normativa internacional.

En el mes de mayo, el MTSS presentó el proyecto que modifica algunos aspectos de la Ley de Negociación Colectiva (Ley 18.566). Específicamente, el artículo 4, vinculado a “intercambio de informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva”, y el artículo 10, relativo a la “competencias del Consejo Superior Tripartito”, pero también varios con relación a las competencias de los consejos de salarios. El documento no deja de ser un cuestionamiento profundo a la regulación de la negociación colectiva vigente. Pero, más allá de esta realidad, lo que indican los hechos es que Uruguay lleva doce años de debate sobre las formas de negociar los salarios, las condiciones de trabajo y las relaciones entre sindicatos y empresarios.

En cuanto al artículo 4, se reclama la necesidad de que las organizaciones sindicales posean personería jurídica. El mecanismo es la creación de un registro en el MTSS de estas entidades, voluntario, pero que, de no hacerse, las excluye del derecho correspondiente a recibir las cuotas sindicales de los trabajadores que solicitan el descuento en la planilla de salario de la empresa. El sindicalismo ve en esta posición una expresión de la limitación del derecho a la libertad sindical de organizarse en la forma que mejor le parezca dentro del marco general de la legalidad. El artículo 2 propone derogar el inciso D que le otorga competencias al Consejo Superior Tripartito a “considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita”.

En el caso de los consejos de salarios —cuya competencia, desde su creación en 1943, es la fijación de salarios mínimos por categoría laboral y

rama de actividad— la ley de 2009 fija la posibilidad de establecer aumentos porcentuales en las remuneraciones del personal que se encuentre por encima de estos límites. Esto desde el reconocimiento de que, a pesar de no estar contemplado en la norma original, era una práctica instituida en esta instancia, donde las partes economizaban tiempo y conflictos para acordar otros aspectos de las relaciones laborales por el período de vigencia de las resoluciones del respectivo consejo. Esta práctica motivó a que en algún momento los empresarios se expresaran en contra, señalando que violentaba la negociación “libre y voluntaria”. La principal crítica fue que el Estado intervenía en los convenios. A partir de entonces, la escalada de críticas operaba en el sentido de proteger la bilateralidad de los acuerdos, restando competencias al gobierno. Se interpreta que la ley de negociación colectiva induce obligatoriamente a los actores sociales a una negociación tripartita.

Para Barreto Ghione (La Diaria, 2022c), las modificaciones propuestas tienen su origen en algunos equívocos, errores instalados en las representaciones de los actores e inducidos por las interpretaciones de la ley que manejan. Un primer equívoco se originaría en el hecho de denominar convenios a los acuerdos mencionados antes, a los que, a modo de contrato, se ha llegado en el marco de la autonomía colectiva. En segundo lugar, señala el equívoco en referencia al artículo 12. Este prescribe que los consejos serán convocados salvo que exista un convenio colectivo en el sector, reafirmando la idea de que para el sistema uruguayo la solución de principio es la negociación bipartita y no la negociación tripartita. El problema estaría ante la resistencia de los empresarios a pactar las condiciones de trabajo mediante convenios, lo que lleva a que los consejos actúen donde no se dan las condiciones para el pacto bilateral. En tercer lugar, está el equívoco que resulta de interpretar que la OIT “observó” la ley cuando instó al diálogo para llegar a acuerdos entre los interlocutores sociales. En definitiva, se señala que el gobierno busca diversas fórmulas para sentar los fundamentos a partir de los cuales justificar un cambio de legislación que modifique, flexibilizándolo, el sistema de relaciones laborales vigente.

Una segunda consideración que es importante subrayar como legado de la crisis pandémica es la fortaleza y el fuerte grado de respeto por la institucionalidad en el Uruguay, y, en este marco, la importancia del diálogo social como vehículo dinamizador en escenarios de crisis económica. A pesar de la adversidad de la coyuntura en que emergió la crisis y de la fuerte ofensiva por parte del nuevo gobierno al sistema de relaciones laborales, los principales actores políticos y sociales apoyaron al gobierno nacional y mostraron una fuerte voluntad de contener el conflicto por encima de las diferencias. Esto ha allanado el camino para recuperar los niveles de actividad. Por último, y muy relacionado con esta gestión de la conflictividad laboral, interesa resaltar la capacidad del sindicalismo, actor que, más allá de ver amenazados sus recursos de poder (sobre todo el institucional), sigue desplegando su fuerza,

algo que se expresa en su capacidad de movilización en la celebración del acto del 1.º de mayo, pero también en su expresión de liderazgo en la campaña de recolección de firmas para convocar al referéndum de la LUC. Estos recursos de poder social se reflejan, entonces, en su capacidad durante toda la pandemia de trasladar el conflicto desde la relación capital-trabajo hacia el desarrollo de una sociedad más inclusiva.

Consideraciones finales

La configuración y significación que orienta el trabajo sin duda es muy distinta para los actores hegemónicos que hoy se alinean con el gobierno y para los actores subalternos, que mayoritariamente se alinean con la oposición. Sin embargo, 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 uruguaya. Por ejemplo, como fue subrayado, el peso de las instituciones, la tradición de 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. Esto marca algunas líneas de continuidad que sugieren ciertas fortalezas del sistema de relaciones laborales uruguayo que los actores políticos capitalizan en momentos de crisis. Al respecto, cabe señalar que las medidas de política públicas implementadas para contener los efectos económicos y sociales de la crisis sanitaria estuvieron fuertemente respaldadas por una matriz de protección social histórica, donde se destacó la reforma efectuada a partir de 2007, que colaboró en que el proceso de pandemia ocurriese en un escenario con menos debilidades que en otros países de América Latina, tales como un sistema de salud universal o la fuerte institucionalidad laboral de carácter histórica pero realizada por el gobierno de izquierda, que evidenció una amplia cobertura de la seguridad social comparativamente hablando, o una alta inclusión financiera.

Pero el proceso tampoco ocultó algunas debilidades que abren interrogantes en torno a la etapa que ha sido decretada como fin de la emergencia sanitaria, la pospandemia. Al respecto, un aspecto a destacar es que si bien los distintos actores han recuperado ciertos mecanismos propios de una cultura del diálogo que caracteriza al país y han podido arribar en diferentes circunstancias a acuerdos respecto a las metas sociales en relación con la importancia de la generación de empleo, de promover el crecimiento económico y de disminución de la pobreza, el clivaje entre la derecha en el gobierno y la izquierda como oposición está sin duda en cuáles son las políticas económicas que permiten alcanzar estos resultados, sobre todo evaluando las consecuencias en términos de aumentos de las brechas de desigualdad. Y en este contexto también emergen las líneas de cambio que son parte del paquete de medidas programáticas previstas desde la misma campaña electoral del gobierno, como las que dejan vislumbrar las medidas impulsadas a través de

la LUC y los subsiguientes proyectos de ley orientados a una discusión del sistema de relaciones laborales vigente.

A la luz de todos estos acontecimientos, cabe revisar, entonces, el significado de esta nueva etapa y plantearse si se trata de un proceso de superación de una crisis o de un modelo de sociedad que se está construyendo, en el cual ya se han cimentado las bases de lo que serán la sociedad y el trabajo del futuro. En esta línea, reconstruir la trama social de la crisis en la que se sumergió el país frente a la epidemia de la COVID-19 ha permitido ver que el sistema social uruguayo, como el del resto de los países, sobre todo en Latinoamérica, tiene fisuras que estaban antes de la pandemia y que salieron con más potencia a la luz. Esto abre un amplio espacio de reflexión.

En primer lugar, cabe reflexionar sobre el origen de esta crisis, su naturaleza, que es también una crisis del sistema capitalista global y del modelo de desarrollo que lo sustenta, muy relacionado con los patrones de relacionamiento del ser humano con la naturaleza, que se expresa hoy en la amenaza del virus, pero que, igual que la amenaza climática, es la secuela de un proceso histórico de acumulación de acontecimientos sociales, económicos y ambientales.

Si bien esta no es una amenaza inédita de pandemia, han sido novedosos los efectos derivados de que ocurrió a escala y en un contexto global. En este sentido, el denominado fin de la pandemia no significa que en el horizonte de este sistema la posibilidad de pandemia no aparezca como algo recurrente. Y, en este sentido, también aparece la necesidad de aprender de su vivencia y proyectarse para afrontar futuras pandemias. Por tanto, lo relevante de analizar el tránsito por este proceso es conocer cuál es hoy el punto de partida de los países para hacer frente al futuro. Lo que significa conocer las desigualdades y opresiones que la pandemia dejó al descubierto: de género, territoriales, generacionales, económicas, las dependencias de los mercados externos, las fisuras estructurales de los mercados de trabajo y la erosión de los derechos laborales (FCS, 2022), y cómo el sistema les hace frente. Por este motivo, la crisis de la pandemia interpela la política y abre oportunidades para la reflexión sobre la democracia, no tanto en su sentido formal, sino en cuanto a la calidad del debate y de las instituciones. Y en este contexto, lo central que aparece en el análisis es el valor que tiene el diálogo y el rol que puede tener para abordar los desafíos que supone la salida de la pandemia: desafíos en torno a los sistemas de salud y el ingreso universales, pero también muchos otros, como la brecha tecnológica y las brechas de género, que quedaron evidenciadas en la cotidianidad.

En segundo lugar, una de las cosas que salieron a la luz e importan a la comunidad de especialistas del trabajo es que, al modificarse el contexto laboral, ya sea por el desempleo masivo o por la instalación del teletrabajo, tanto el gobierno como la población en general han reconstruido ideas que giran en torno al valor del trabajo, por ejemplo, considerando que hay trabajos que son

esenciales para la población (es el caso de la salud o la educación y en alguna medida también los *deliverys*). Esto es una señal importante, en la medida en que abre la posibilidad de que el trabajo sea evaluado no solo desde un punto de vista instrumental, monetario, sino fundamentalmente desde el punto de vista moral. Y también porque en la arena del diálogo social en torno al trabajo las diversas posiciones y sus orientaciones normativas, así como las luchas que normalmente se emprenden para orientarlas, son moralmente motivadas por grupos sociales. Mientras las posiciones empresariales orientan las dinámicas laborales en su condición de generadores de empleo, el sindicalismo se expresa por medio de demandas. Y una demanda es una exigencia de valoración (moral) recíproca entre actores laborales, en el entendido de que existe un conjunto de derechos, necesidades, expectativas y aspiraciones construidos con base en evaluaciones justificadas moralmente que son compartidas intersubjetivamente y reivindicadas colectivamente para cualquier trabajador (Quiñones, 2020). En este sentido, la pandemia abrió un espacio de crítica al trabajo, la que se erige con base en su evaluación moral.

Pero el debate no es solo sobre el empleo, sino también sobre su calidad y, por ende, sobre los vínculos que genera el trabajo. Por ello, en el plano del trabajo, la pandemia también se ha expresado como una oportunidad para la construcción de demandas de los trabajadores. A modo de ejemplo, muchos de los posicionamientos de los trabajadores y de los sindicatos hoy respecto a la defensa del teletrabajo se justifican en una crítica moral al trabajo presencial, sobre el que se tuvo la oportunidad de reflexionar. Estas justificaciones morales, además, son las que orientaron muchas de las políticas que se implementaron para gestionar la pandemia desde las organizaciones y también desde el sindicalismo en diálogo con las empresas y muy probablemente expliquen la baja conflictividad durante la pandemia, el clima de diálogo que primó.

Con una orientación de futuro, si bien es natural que las posiciones éticas de los actores se bifurquen porque ocupan distintas posiciones de poder, es relevante que los actores elaboren concepciones acerca del trabajo y la justicia en el trabajo (Dubet, 2009; Honneth, 2010) y las confronten en la arena pública, sobre todo si ello amplía los alcances del diálogo más allá de las negociaciones legítimas y justificadas en torno a la redistribución y el salario, llevándolas hacia la eticidad del menosprecio (entendido como déficit de reconocimiento), ya que esto no solo es un dato de la realidad de los trabajadores y trabajadoras, sino una condición propia del asalariado. Por tanto, la pandemia también debe ser comprendida como un proceso de transformación de la sociedad ligado a la transformación del campo ético, una definición acerca de qué cosas la sociedad y sus individuos consideran relevantes para decidir construir demandas y movilizarse o no.

En definitiva, la pandemia ha dejado abierta la posibilidad de ensayar nuevas formas de civilidad desde las cuales todos los actores revisen la ecuación entre economía y defensa de las condiciones de vida. En este sentido,

cabe preguntarse si la economía, pero también la administración de la salud o las políticas públicas, es capaz de cambiar esta ecuación. Los escenarios son diversos. Si en la denominada pospandemia nada cambia, es probable que el futuro se transforme en un escenario donde se incrementen las desigualdades estructurales preexistentes. Si las cosas cambian, habrá que ver si ello significa simplemente activar algunos mecanismos coyunturales como adaptación para mantener el *statu quo* —es decir, para mantener el modelo de desarrollo que sobrevive a la pandemia, pero no la combate, ni a sus efectos—, o bien, como ha dicho Boaventura de Sousa Santos (FCS, 2022), para que realmente haya una transición hacia un período pospandémico, que implique un proceso de refundación del Estado, de la economía, de la democracia.

Ubicar estos escenarios será el desafío para la sociología, el verdadero desafío de conocer si realmente superar la pandemia será un regreso a la normalidad. Y en este desafío es donde se dirime si esta normalidad implica algún tipo de reflexividad con respecto a las lecciones aprendidas tras la pandemia y algún tipo de aprendizaje en términos de expresar la capacidad incorporada para hacer frente a las pandemias futuras.

Referencias bibliográficas

- ALAST (2019). *IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Disponible en: <<https://www.clacso.org/ix-congreso-de-la-asociacion-latinoamericana-de-estudios-del-trabajo-el-futuro-del-trabajo-desigualdades-precariedades-y-modelos-de-desarrollo-alast-2019/>> [acceso 15/07/2022].
- Bene, N. (2020). *Impacto del COVID-19 en el subsidio por desempleo datos a mayo 2020*. Montevideo: BPS, Asesoría General en Seguridad Social Comentarios de Seguridad Social.
- Callon, M.; C. Meadel y V. Rabeharisoa (2002). The economy of qualities. *Economy and Society*, 31, pp. 194-217.
- Castello, A. (2020). Límites del derecho de huelga en el art. 392 de la ley 19.899. *Revista Derecho Laboral*, 63(278-279), p. 49.
- CED (2022). *Balance del mercado de trabajo en 2021: recuperación liderada por el interior del país*. Montevideo: Centro de Estudios para el Desarrollo. Disponible en: <<http://ced.uy/analisis-de-coyuntura/>> [acceso 15/07/2022].
- CEPAL (2020). *CEPAL: la respuesta del Uruguay frente a la pandemia del COVID-19*. Nota a los medios. Santiago de Chile: Unidad de Información Pública de la CEPAL.

- Dubet, C. (2009). *La experiencia sociológica*. Madrid: Gedisa.
- El País (2022). “Con el Frente Amplio no eran tan duros”, dijo Mieres sobre conflictividad laboral. *El País*, 29 de junio. Disponible en: <<https://www.elpais.com.uy/informacion/politica/frente-amplio-duros-dijo-mieres-conflictividad-laboral.html>> [acceso 15/07/2022].
- FCS (2022). *Significaciones en disputa sobre la crisis. Aportes desde la teoría social* [Video en YouTube]. Disponible en: <<https://www.youtube.com/watch?v=4tHDgVUM0bY>> [acceso 15/07/2022].
- Honneth, A. (2010). *Reconocimiento y menosprecio: sobre la fundamentación normativa de una teoría social*. Madrid-Barcelona: Katz.
- ICUDU-PIT-CNT (2020). *Comentarios relativos al proyecto de ley sobre teletrabajo aprobado por la Cámara de Senadores*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte. Disponible en <<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/1800649.pdf>> [acceso 15/07/2022].
- INE (2021a). *Indicadores de desempleo*. Disponible en: <<https://www.ine.gub.uy/indicadores?indicadorCategoryId=67534>> [acceso 15/07/2022].
- INE (2021b). *Estimación de la pobreza por el método de ingreso 2020. Boletín técnico*. Disponible en: <<https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30913/Pobreza0321/c18681f1-7aa9-4d0a-bd6b-265049f3e26e>> [acceso 15/07/2022].
- La Diaria (2022a). PIT-CNT considera “insuficiente” planteo del Poder Ejecutivo para enfrentar la inflación y la pérdida salarial. *La Diaria*, 19 de abril. Disponible en: <<https://ladiaria.com.uy/trabajo/articulo/2022/4/pit-cnt-considera-insuficiente-planteo-del-poder-ejecutivo-para-enfrentar-la-inflacion-y-la-perdida-salarial/>> [acceso 15/07/2022].
- La Diaria (2022b). Anuncios del gobierno sobre salarios y pasividades generan críticas de trabajadores, jubilados y empresarios. *La Diaria*, 20 de abril. Disponible en: <<https://ladiaria.com.uy/politica/articulo/2022/4/anuncios-del-gobierno-sobre-salarios-y-pasividades-generan-criticas-de-trabajadores-jubilados-y-empresarios/>> [acceso 15/07/2022].
- La Diaria (2022c). Tres equívocos fundamentales y cinco disensiones contingentes en la discusión del proyecto de negociación colectiva. *La Diaria*, 26 de junio. Disponible en: <<https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2022/6/tres-equivocos-fundamentales-y-cinco-disensiones-contingentes-en-la-discusion-del-proyecto-de-negociacion-colectiva/>> [acceso 15/07/2022].

- Nueva Sociedad (2019). *El futuro del trabajo. Mitos y realidades*. Tema central, 279. Disponible en: <<https://nuso.org/revista/279/el-futuro-del-trabajo-mitos-y-realidades/>> [acceso 15/07/2022].
- OIT (2021). *El diálogo social un año tras la irrupción de la pandemia de COVID-19. Análisis de los resultados*. Ginebra: OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_820668.pdf> [acceso 15/07/2022].
- OIT (2020). *Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. Uruguay > Impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos*. Ginebra: OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_756332/lang--es/index.htm> [acceso 15/07/2022].
- OIT (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Ginebra: OIT.
- Partido Nacional (2019). *Compromiso por el país*. Coalición de gobierno, noviembre de 2019. Montevideo.
- PIT-CNT (2021). *PIT-CNT definió paro general y movilización*. Disponible en: <<https://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/item/4316-pit-cnt-definio-paro-general-y-movilizacion>> [acceso 15/07/2022].
- Quiñones, M. (2020). La cultura del trabajo en disputa. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas* [en línea], 11(20). Disponible en: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787003>> [acceso 15/07/2022].
- Quiñones, M. y M. J. Acosta (2022). Uruguay frente a la crisis del COVID-19: cambios, continuidades y desafíos para el futuro del trabajo. En: A. Aravena y V. Basualdo. *Trabajo y luchas sociales en América Latina: la pandemia y sus implicancias laborales y sociopolíticas*. En revisión.
- Serna, M. y E. Bottinelli (2016). Una década y media de giro a la izquierda en Uruguay. Cambios y permanencias en los grupos políticos dirigentes. En: M. Boado (coord.). *El Uruguay desde la Sociología XIV*. Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, pp. 25-44.
- Torres, S. (2019). *Uruguay: perfil económico-productivo, desafíos para la transformación social-ecológica*. Montevideo: Fundación Frederic Elbert.

Uruguay, Poder Ejecutivo (2020a). Decreto 93/2020. Declaración de estado de emergencia nacional sanitaria como consecuencia de la pandemia originada por el virus COVID-19 (CORONAVIRUS). *Registro Nacional de Leyes y Decretos*, 13 de marzo. Disponible en: <<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/93-2020>> [acceso 15/07/2022].

Uruguay, Poder Ejecutivo (2020b). Decreto 281/020, Regulación de la ocupación por parte de los trabajadores de una dependencia publica, cualquiera sea la naturaleza jurídica de esta o de una empresa o institución privada. *Registro Nacional de Leyes y Decretos*, 15 de octubre. Disponible en: <<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/281-2020>> [acceso 15/07/2022].

Uruguay, Poder Legislativo (2009). Ley n.º 18.566. Ley de Negociación Colectiva. *Registro Nacional de Leyes y Decretos*, 30 de setiembre. Disponible en: <<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009>> [acceso 15/07/2022].

Uruguay, Presidencia de la República (2020). Proyecto de Ley de Urgente Consideración (2020). Montevideo: Presidencia de la República. <https://www.gub.uy/presidencia/politicas-y-gestion/proyecto-ley-urgente-consideracion> [acceso 15/07/2022].

Weber, M. (2003) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: FCE.

Contribución de autoría

Este trabajo fue realizado en su totalidad por Mariela Quiñones Montoro.

Nota

Aprobado por Paola Mascheroni [editora responsable].