

ley, ni la Justicia) en los conflictos colectivos que enfrentan directamente al sindicato, a la organización representativa de los trabajadores, con la empresa o la cámara empresarial u organización representativa de los empleadores.

En el Derecho colectivo del trabajo había una aparente no-legislación -o como han dicho Héctor-Ilugo Barbagelata y otros autores nacionales, una *arregulación* de las relaciones colectivas de trabajo. En Uruguay, aparentemente, la ley no entra a regular al sindicato (ni cómo se organiza, ni cuáles son sus facultades) y regulaba mínimamente algunos aspectos puntuales de la negociación colectiva y del derecho de huelga. En cierto modo, este relativo o aparente abstencionismo legislativo en materia de relaciones colectivas de trabajo se acomodaba bastante bien con la concepción teórica del "pluralismo conflictivo", conforme a la cual, los grandes actores sociales (sindicatos y empresarios) interactúan entre sí, entran en conflicto entre sí y arreglan sus problemas directa y autónomamente, con poca intervención estatal.

Este sistema de abstencionismo aparente en las relaciones colectivas y/o de pluralismo conflictivo funcionó bien en el país durante muchos años, mientras los sindicatos eran bastante poderosos, porque había un cierto equilibrio de fuerzas entre el sector trabajador y el empleador, lo que permitía que los dos autorregularan sus divergencias sin necesidad de gran intervención estatal. Pero a partir de la dictadura (claramente durante ella, pero tampoco hubo una gran recuperación después), se produjo un desequilibrio muy grande: los sindicatos prácticamente desaparecieron durante el régimen militar y el resurgimiento posterior dio lugar a organizaciones que no alcanzaron la fortaleza que habían sabido poseer en otra época y no lograron reequilibrar la balanza, no se restableció aquel equilibrio de fuerzas que permite un relacionamiento autónomo y equitativo. A partir de 1990 tampoco se desarrolló una política laboral activa, probablemente porque se consideraba que la mejor política laboral sería la política económica de mercado: nada habría que hacer en materia laboral, porque la política económica de mercado produciría, por el denominado "efecto derrame", las necesarias e inevitables consecuencias en materia social.

Esa era la situación en la que nos encontrábamos hasta 2004. Ante ese panorama, en 2005 se adoptó una política laboral activa y relativamente autónoma de la política económica, que apuntó a reequilibrar las fuerzas de los actores colectivos. Cabe aclarar que decimos "política laboral activa y *relativamente autónoma de la política económica*" porque en rigor, la impresión que uno tiene, es que la política económica actual, hasta hoy, no se diferencia mucho que digamos, de la que se venía dando en los periodos anteriores. La nota distintiva, si es que la hubo, consistiría en una especie de compensación de esa política económica, compensación que habría estado dada por las políticas sociales. Este intento de política social compensatoria se dio a muchos niveles, pero fundamentalmente a través de dos ministerios, el de Trabajo y el de Desarrollo social. En ese marco, el MTSS estructuró una política laboral activa y relativamente autónoma de la política económica.