

# Resolución de conflictos laborales en Latinoamérica: el papel de los sindicatos en la mediación laboral

## *Resolution of labor disputes in Latin America: the role of unions in labor mediation*

David Rodríguez Calderón

 <https://orcid.org/0000-0002-9635-2822>

Universidad Autónoma de Nuevo León, México  
Correo electrónico: davidcalderonrdzz@gmail.com

**RECIBIDO:** 10 de septiembre de 2023

**ACEPTADO:** 21 de noviembre de 2023

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2023.167.18539>

**RESUMEN:** En los últimos años, los países de América Latina han introducido importantes reformas laborales que prometen mejorar los derechos de los trabajadores en la región; sin embargo, no han producido resultados significativos, especialmente en países como Colombia y México. La región ocupa un lugar bajo en los índices que monitorean los derechos laborales, aunque hay problemas con el índice más destacado de derechos laborales producido por la Confederación Sindical Internacional (CSI). El objetivo de esta investigación es recopilar las diferentes estrategias de mediación laboral que han implementado los países latinoamericanos para crear un contexto regional de casos de éxito y oportunidades en resolución de conflictos laborales. En un análisis cuantitativo de minería de datos, con el apoyo de metadatos, se estudiaron los sistemas de mediación latinoamericanos, las reformas estructurales y económicas, y el impacto de los sindicatos en su capacidad de afiliación, con el fin de generar datos confiables sobre la fuerza laboral latinoamericana.

**Palabras clave:** conflictos laborales, mediación laboral, derecho laboral, América Latina.

**ABSTRACT:** In recent years, Latin American countries have introduced important labor reforms that promise to improve workers' rights in the region, but have not produced significant results, especially in countries like Colombia and Mexico. The region ranks low in indices that monitor labor rights, although there are problems with the more prominent labor rights index produced by the International Trade Union Confederation. The objective of this research is to compile the different labor mediation strategies that Latin American countries have implemented to create a regional context of success stories and opportunities in resolving labor disputes. In a quantitative analysis of data mining with the support of metadata, the Latin American mediation systems, structural and economic reforms, the impact of unions on their

affiliation capacity were studied, this in order to generate reliable data on the force of Latin American labor.

**Keywords:** labor disputes, labor mediation, labor law, Latin America.

**SUMARIO:** I. *Introducción.* II. *Contexto histórico del derecho laboral en Latinoamérica.* III. *Mediación laboral en Latinoamérica.* IV. *Conflictos laborales, sindicatos y precarización del trabajo en Latinoamérica.* V. *Análisis cuantitativo con uso de metadatos.* VI. *Resultados y conclusiones.* VII. *Bibliografía.*

## I. INTRODUCCIÓN

El contexto histórico en América Latina en cuanto al derecho laboral, especialmente en las décadas de 1970 y 1980, estuvo marcado por dictaduras y reformas neoliberales que impactaron negativamente el desarrollo sindical. Las estructuras sindicales, con una larga tradición en la región, se vieron desafiadas y redefinidas por las tendencias neoliberales, las cuales fragmentaron y debilitaron su influencia. A pesar de la existencia de huelgas legales y procesos de negociación colectiva, la deslocalización ha introducido una dinámica de alta rotación y transitoriedad, creando fragmentación y precariedad laboral en la clase trabajadora.

El presente artículo tiene por objetivo identificar y analizar las diversas estrategias de mediación laboral implementadas por los países latinoamericanos en los últimos años, para crear un contexto regional al examinar casos de éxito y oportunidades en la resolución de conflictos laborales, con el propósito de entender las variaciones en la efectividad de las estrategias adoptadas. Además, realizar un análisis cuantitativo mediante la minería de datos, respaldado por metadatos, para estudiar los sistemas de mediación en América Latina. Esto incluirá la evaluación de reformas estructurales y económicas, así como el impacto de los sindicatos en su capacidad de afiliación lo que se traduce en su capacidad mediadora.

Se plantea la hipótesis de que las reformas laborales implementadas en América Latina no han logrado materializar mejoras sustanciales en los derechos de los trabajadores, debido a la falta de eficacia en los sistemas de mediación laboral existentes. Se sugiere que la insuficiente capacidad de resolución de conflictos y la debilidad de los sindicatos podrían ser factores clave que contribuyen a esta brecha entre la legislación y la realidad laboral.

A través de un análisis de casos específicos, como Colombia, Chile, México, Argentina, Puerto Rico, Guatemala, Uruguay, Bolivia y Brasil, se evidencia la diversidad de enfoques y legislaciones laborales en América Latina, así como la complejidad de los desafíos y cambios enfrentados a lo largo del tiempo.

## II. CONTEXTO HISTÓRICO DEL DERECHO LABORAL EN LATINOAMÉRICA

En la región de América Latina la reforma laboral ha tenido, de manera contemporánea, diferentes etapas identificables. En la década de 1990 las reformas impulsadas estuvieron marcadas, en gran medida, por una tendencia flexibilizadora. Generalmente se sostenía, con los matices del caso, que las reformas laborales a la baja convertirían más atractivas las inversiones, al mismo tiempo que permitiría abatir el desempleo (Villasmil, 2016).

De acuerdo con Humberto Villasmil (2016) las reformas laborales en América Latina tienen tres ejes temáticos.

### 1. Las reformas dirigidas a re-regular el ámbito de la relación de trabajo

Los segmentos del trabajo protegido continúan decreciendo. Con ello, incrementan las distinciones entre quienes trabajan (o no) en los ámbitos de una relación laboral. Esto es lo que ha sido llamado como la *dualización* del mercado laboral, y las consecuencias de esto logran ser previstas.

- a) Ciertas formas de externalización, o relaciones laborales triangulares inciertas (*outsourcing*), exacerbaban las relaciones laborales poco claras u ocultas utilizando la Recomendación núm. 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la terminología de las relaciones laborales.
- b) Si no se regula y define el contenido de lo que se puede y no se puede delegar, es posible que se desarrolle una competencia desleal entre empresas, que ya fue advertida por la Recomendación núm. 198 sobre relaciones laborales de 2006.

- c) En la práctica, se hace posible la transferencia del riesgo de la empresa al trabajador, y el riesgo de que terceros puedan crear condiciones de trabajo inseguras (una tercerización, que se ha vuelto común), aumenta el saldo con menos protección.
- d) La formación de sindicatos se dificulta cuando se diluyen las condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical. Por ejemplo, no sólo las reuniones de trabajadores, sino, más importante, las condiciones para el reconocimiento del colectivo mismo: la adquisición y concepción del derecho de asociación, categorías en su sentido más simple.
- e) Finalmente, el más esencial y decisivo fue la reducción del alcance del derecho laboral.

Lo anterior explica en gran medida por qué la reciente legislación laboral, y en especial el proceso de reforma en América Latina, ha sido objeto de las recientes legislaciones de Chile, Perú, Uruguay y Ecuador sobre subcontratación, tercerización o, en definitiva, relaciones laborales, especialmente las empresas de trabajo temporal privadas y el trabajo compartido.

## **2. La reforma procesal laboral**

La reforma de los procedimientos legales laborales es la segunda tendencia actual y consolidada del derecho laboral en América Latina: Venezuela (2002), Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009). Las reformas a los procesos legales laborales fueron adoptadas en Perú (2010), Nicaragua (2012) y Costa Rica (2014).

El denominador común de las reformas actuales es hacer más efectivas las protecciones en las leyes laborales y de seguridad social, facilitar el acceso al proceso legal, y asegurar un buen nivel de procesos judiciales rápidos y exigibles. En general, estas reformas apuntan a sustentar un proceso judicial guiado por los principios de profesionalismo, dictado, concentración, apertura, celeridad y franqueza de los jueces, es decir, las fases del proceso en las que el juez está directamente presente en las etapas más esenciales.

## **3. La reforma de las legislaciones que regulan el servicio civil**

En 2012 Perú adoptó una reforma a la Ley de Servicio Civil (Ley núm. 30057 del 3 de julio de 2013) que, por supuesto, provocó una fuerte reacción de los

sindicatos. Por otra parte, en la República de El Salvador, se ha elaborado una propuesta de proyecto de ley de servicio público que definitivamente irá a la última cámara legislativa electa.

América Latina tiene una larga tradición de legislación laboral anterior al proceso de codificación de principios de la década de 1930. El proceso de codificación fue un proceso continuo de onda larga en el que la OIT —dicho sea de paso— desempeñó un papel protagónico, finalizando a principios de la década de 1960 y marcando un ciclo completamente continuo que se prolongó durante unos cuarenta años.

En segundo lugar, es bien sabido que la región tiene una tasa relativamente alta de ratificación de convenios de la OIT, lo que obviamente es un dato importante. Por un lado, al ser requeridos los convenios de la OIT como garantía contra la destrucción de intereses reconocidos por la ley, se justifica el principio de inviolabilidad de los llamados derechos fundamentales desde el punto de vista del derecho general. Por el lado de los derechos humanos, no cabe duda de que las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) han desarrollado un derecho internacional consuetudinario que afecta claramente la jurisdicción laboral y constitucional.

## A. Colombia

A lo largo de las últimas cinco décadas se han llevado a cabo tres significativas transformaciones en el ámbito laboral en Colombia: la reforma de 1965, la de 1990 y la de 2002. Esto sin considerar la propuesta más reciente que el presidente Gustavo Petro Urrego ha presentado ante el Congreso.

La Ley colombiana núm. 50, del 28 de diciembre de 1990, que introduce la adopción de reformas sustantivas al derecho laboral y otras normas, a menudo se considera el punto de partida de esta tendencia, lo que debe reconocerse con algunas reservas. Por supuesto, no todas las reformas de la ley laboral en ese momento fueron en esta dirección.

En el año 2002 se aprobó la Ley 789, como una respuesta a los desafíos económicos significativos que enfrentaba Colombia tras la crisis mundial de 1998, la cual había agravado las afectaciones de la apertura económica. Esta legislación tuvo como objetivo principal flexibilizar los costos laborales, con el propósito de facilitar a los empresarios la generación de empleo y mantener la competitividad de las empresas (Vallecilla Baena et al., 2018).

La implementación de la Ley en 2002 introdujo cambios sustanciales, incluyendo la configuración actual de las jornadas laborales, así como la modificación en el pago de los recargos nocturnos, que ahora comienzan a partir de las 9:00 p. m. (Vallecilla Baena *et al.*, 2018). Aunque estas reformas introdujeron cambios sustantivos, conviene analizar la próxima reforma que, sin duda, fijara el rumbo de la nación en materia de derecho laboral.

## **B. Chile**

De manera deliberada y sistemática, las políticas laborales durante la dictadura chilena debilitaron de forma significativa el movimiento sindical, causando perjuicios sin precedentes a todos los trabajadores. Esta situación implicaba que, con el retorno a la democracia en 1990, sería necesario realizar esfuerzos considerables para revitalizar el sindicalismo, compensando las pérdidas sufridas en el período anterior.

De acuerdo con Humberto Villasmil (2015), en 1907 se crea en Chile el Departamento del Trabajo, que en 1924 pasa a ser la Dirección General del Trabajo. En Cuba, el 26 de enero, ya en 1909, se sancionó una ley orgánica ejecutiva que instituyó la Secretaría de Agricultura, Comercio y Trabajo, la cual estableció la jornada laboral de ocho horas para los funcionarios públicos.

En 1915, Chile adoptó la Ley núm. 2951 sobre sillas en empresas comerciales y en 1917 Ley núm. 3321 para el descanso dominical. En la primera mitad del siglo XX se expidieron las siguientes leyes: Ley 3915 de 1923 sobre el peso máximo de las bolsas de carga; Ley 4053 de 1924 sobre contratos de trabajo; Ley 4055 de 1924 sobre accidentes de trabajo; Ley 442 de 1925 sobre protección de la maternidad y jardines de infancia de los trabajadores y Ley núm. 772 de 1925 sobre trabajo en buques mercantes (Villasmil, 2015).

Después de 24 años de democracia, el segundo programa de gobierno de la presidenta Michelle Bachelet (2014-2018) abordó esta problemática mediante un Proyecto de Reforma Laboral. Este proyecto tenía como objetivo principal el “fortalecimiento y modernización de las relaciones laborales y derechos colectivos”. Se centraba en dos aspectos fundamentales: primero, mejorar la calidad y extensión de la Negociación Colectiva; y segundo, fortalecer la participación sindical, al promover un movimiento representativo y de calidad (González Candía y Portugal Campillay, 2018).

En este contexto, surge naturalmente la pregunta de si este proyecto de reforma, ahora convertido en ley de la República, logró superar las políticas laborales impuestas por la dictadura militar. Lo cual se analizará en el apartado cuantitativo.

### C. México

En los inicios del siglo XX, las condiciones laborales en México eran difíciles, con jornadas laborales agotadoras y salarios insuficientes; cualquier intento de protesta era reprimida. Hechos significativos, como las huelgas de mineros en Cananea y de obreros textiles en Río Blanco, en 1906 y 1907, marcaron el comienzo del movimiento obrero en México. El establecimiento de la Sociedad Mutualista y Moralizadora de Obreros en 1909 y la incorporación del artículo 123 en la Constitución de 1917 representaron avances en la vanguardia de los derechos laborales (Nava, 2022).

Durante varias décadas se implementaron diversas reformas y se establecieron estructuras sindicales, como la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936. Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931, como su sucesora de 1970, tenían como objetivo regular las relaciones laborales, aunque esta última no resolvió completamente los problemas asociados al sindicalismo corporativo. En los años 80 el modelo neoliberal influyó en propuestas de reforma, siendo notable la iniciativa de una “nueva cultura laboral” en 1987 (Nava, 2022).

A pesar de intentos previos, la reforma laboral en México se materializó hasta 2012, con modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Este resumen abarca desde los primeros indicios de regulación laboral hasta la aprobación de la reforma en 2012, resaltando eventos clave y desafíos en la evolución del sistema laboral mexicano. Esta reforma rodeó la figura del *outsourcing* y la promovió constitucionalmente. Aunque el *outsourcing* proporciona notables beneficios económicos a las empresas, al reducir costos de reclutamiento, selección y capacitación, así como impuestos, los trabajadores que laboran bajo este esquema enfrentan desafíos. Al no ser empleados directos de la empresa, carecen de derechos, beneficios, oportunidades de crecimiento y un sentido de pertenencia, lo que puede resultar en estrés, desmotivación y altas tasas de rotación.

Con el gobierno actual del presidente Andrés Manuel López Obrador, la reforma laboral del 2018 se basó en tres elementos clave: en primer lugar,

establecer un sistema de justicia laboral más efectivo y coordinado; en segundo lugar, asegurar la libertad y democracia sindical; y, en tercer lugar, la instauración de un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, destinado a facilitar procesos de conciliación (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2019).

#### **D. Argentina**

La primera normativa laboral en Argentina fue establecida en los primeros decenios del siglo XX. Al igual que en varios países de América Latina, las primeras regulaciones, incluso anteriores a 1910, abordaron temas como el descanso semanal y las condiciones laborales de mujeres y menores de edad. En 1915 se promulgó una ley que abordaba los accidentes y las enfermedades laborales. Posteriormente, se implementaron otras leyes que trataban asuntos como las horas de trabajo en 1929 y la terminación del empleo en 1934. Las licencias remuneradas y la formación de sindicatos fueron reguladas en la década de 1940 por el entonces secretario de Trabajo, el coronel Perón, mientras que la negociación colectiva fue establecida en la década de 1950 (Bronstein, 2022).

Con la ley 8999, del 8 de diciembre de 1912, se creó el Ministerio del Trabajo de la Nación de la República Argentina que, entre otras cosas, organiza las inspecciones y supervisa la legislación que se expida en la materia (Villasmil, 2015). Ya en 1905 la República Argentina sancionó su primera ley laboral, la Ley de Descanso Dominical (Ley 4661 del 6 de septiembre de 1905, por iniciativa de Alfredo Palacios Palacios), la cual estableció un sistema federal de descanso semanal en la capital los domingos.

En este primer momento, el surgimiento de las primeras unidades administrativas dedicadas al trabajo se centró menos en la protección de los trabajadores que en la regulación y control de los conflictos colectivos y sociales (Villasmil, 2015).

La legislación laboral en Argentina evolucionó con el tiempo. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) de 1974 representa un hito importante, aunque sufrió revisiones significativas en 1976 y posteriores enmiendas en 1991, 1995, 1998 y 2000. La LCT, con alrededor de 300 secciones, es detallada. Abarca temas como contratos, derechos, remuneración, horas de trabajo, entre otros. Con base en la LCT se han establecido leyes especiales para ciertas profesiones (Bronstein, 2022). Las leyes sobre relaciones laborales colectivas

regulan sindicatos, negociación colectiva y solución de conflictos y huelgas, con la estructura sindical basada en la industria, que persiste desde 1945. El derecho a la huelga está respaldado por la Constitución, aunque se impongan servicios mínimos en actividades esenciales. En el año 2000 se derogó una ley que permitía el arbitraje obligatorio por parte de la autoridad en conflictos laborales.

### **E. Puerto Rico**

En Puerto Rico la Ley del 19 de agosto de 1913 estableció la División de Investigaciones Económicas y Sociales en el Departamento del Trabajo (Villasmil, 2015). Puerto Rico tuvo una ley laboral muy desarrollada que abordó una amplia variedad de temas desde muy temprano. El 25 de febrero de 1902 se aprobó una ley para prevenir la explotación de niños menores de 16 años. En marzo de 1902 se promulgó la Ley de Derecho de Reunión; el 30 de junio se promulgó la Ley General de Contratación de Obras Públicas en las Islas. El 12 de marzo de 1908 se sancionó una ley que obligaba a pagar los salarios en moneda de curso legal y el 12 de abril de 1917 se sancionó una ley que obligaba a los patrones a notificar a los trabajadores en avisos cuando hicieran huelga (Villasmil, 2015).

Por otro lado, el 14 de noviembre de 1917 se expidió una ley que sanciona los reclamos de trabajadores y asalariados de indemnización laboral contra los patrones. El 30 de noviembre se aprobó una ley muy trascendente que protege la libertad de asociación de los trabajadores en organizaciones de trabajo. El 9 de junio de 1919 se aprobó la Ley del Salario Mínimo de la Mujer Trabajadora; y el 21 de junio del mismo año se aprobó otra ley que regula el trabajo de mujeres y niñas, especialmente en actividades peligrosas. Finalmente, la Ley del 28 de abril de 1930 que obliga a los trabajadores despedidos sin justa causa y sin previo aviso a pagar quince días de salario devengado y una cantidad adicional, la Ley Comercial (Villasmil, 2015).

### **F. Guatemala**

En Guatemala la aparición del derecho laboral se origina con la Revolución de octubre de 1944, marcando el surgimiento de una legislación inédita en el país. Esta legislación incorpora un conjunto de derechos y protecciones destinadas a los trabajadores. Guatemala estableció el Ministerio de Trabajo

y Agricultura en 1920. Con el decreto del 5 de diciembre de 1925 núm. 909, se creó el Ministerio del Trabajo de la Nación, atendiendo así la reactivación de viejas reivindicaciones sindicales durante las huelgas de 1924 y 1925. El 3 de junio de 1934, durante el gobierno del General Jorge Ubico, se fusionó el Departamento Nacional del Trabajo con la Jefatura de Policía (Villasmil, 2015).

El 30 de abril de 1926 el presidente de Guatemala, el general José María Orellana, promulgó el Decreto 1434 que introdujo la Ley de Contrato de Trabajo, un precedente importante relacionado con el momento y contexto en el que surge el derecho laboral. La ley establece que los salarios de los trabajadores deben ser pagados en moneda fiduciaria y que los trabajadores no pueden celebrar contratos por más de un año a menos que estén “subordinados” o expresamente establecidos en los términos de su contrato de trabajo.

La ley también establece que ningún trabajador o empleado deberá trabajar más de ocho horas al día; prohíbe a los empleados o trabajadores estar empleados por más de seis días en una semana, y exige que su descanso semanal sea de al menos 24 horas consecutivas, preferiblemente el descanso dominical. La ley también prohíbe el empleo de menores de 15 años en negocios; menores de 18 años involucrados en trabajo nocturno, y menores de 21 años en la venta y distribución de bebidas alcohólicas e intoxicantes en el lugar de trabajo.

Se establecieron fuera del conocimiento de los jueces de paz, alcaldes municipales y jefes políticos en sus respectivas jurisdicciones, los casos de infracciones de los capítulos de esta ley referente a los temas del trabajo de la mujer y los menores, así como el de los derechos de las madres obreras.

Asimismo, el Departamento de Trabajo del Estado, representado por el Secretario de Estado adscrito al Negociado de Fomento, reconoce su facultad de intervenir en la resolución de conflictos colectivos entre trabajadores y patrones; velar por el cumplimiento fehaciente de las leyes encaminadas a armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores, las disposiciones reglamentarias y demás regímenes jurídicos, así como controlar las condiciones de salud y seguridad física de los trabajadores (Villasmil, 2015).

En un informe a la Asamblea Legislativa de Guatemala, en marzo de 1926, el presidente Orellana justificó la proclamación y uso de poderes especiales en el Decreto 914 del 15 de febrero de 1926, por el que se tipificó como punible cualquier cese, suspensión y discontinuidad voluntaria

del servicio público. El decreto probablemente se emitió debido a las huelgas que desde 1925 involucraron a los sindicatos de zapateros, panaderos y mujeres de fábricas (Villasmil, 2015).

En 1966 se promulgó una nueva Constitución que refleja la mayoría de los principios fundamentales relacionados con las garantías sociales presentes en la Constitución de 1945, orientados a la protección de los trabajadores. Esta nueva constitución introduce el concepto de aguinaldo, reconoce el derecho a la sindicalización tanto para trabajadores como para empleadores, así como el derecho a la huelga y el paro. Además, prohíbe la huelga para los empleados públicos y contempla la posibilidad de militarizar los servicios públicos bajo el derecho general de asociación. Esta Constitución también permite la existencia de sindicatos para los trabajadores del Estado y las instituciones descentralizadas financiadas con fondos públicos, estableciendo que deben regirse por una ley específica. Esto en contraste con la Constitución de 1945, que permitía la aplicación del Código de Trabajo en esos casos (Villagrán, 2006).

## G. Uruguay

Uruguay se destacó como pionero en la regulación laboral en América. En 1907 se crearon el Ministerio de Industria, Trabajo e Instrucción Pública y la Oficina Nacional del Trabajo, encargada de la inspección laboral. Durante la presidencia de José Batlle y Ordoñez, en 1912, se cambió el nombre del ministerio a Ministerio de Industria, Trabajo y Comunicaciones (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 2023).

En julio de 1914, la República Oriental del Uruguay sancionó una ley para la prevención de accidentes laborales; en noviembre de 1915, la Ley de Horas Máximas de Trabajo; en febrero de 1919, la Ley de Pensiones de Vejez; en noviembre de 1920, la Ley de Servicios Domésticos Semanales; y en diciembre del mismo año, la Ley de Descanso Semanal para Todas las Industrias (Humberto Villasmil, 2015).

Hitos legislativos como la Ley 5.032 de 1914, de prevención de accidentes laborales, y la Ley 5.350 de 1915, que estableció la jornada laboral de ocho horas, marcaron el inicio de la protección de los derechos de los trabajadores. En 1933, durante la dictadura de Gabriel Terra, se creó el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, que más tarde se convirtió en la Inspección General del Trabajo.

En 1935 se cambió el nombre del ministerio a Ministerio de Industria y Trabajo, y finalmente, en la Constitución Nacional de 1967, se jerarquizaron las relaciones laborales. Los consejos de salarios, establecidos en 1943, fueron suspendidos durante la dictadura de 1973 a 1985 y restablecidos en 1992. Tras un periodo de libertad salarial, en 2005, el gobierno convocó nuevamente a los consejos de salarios, incluyendo sectores público y rural (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 2023).

## H. Bolivia

A fines del siglo XIX, el 16 de noviembre de 1896, Bolivia aprobó la Ley Enganche, que fue claramente revolucionaria. A medida que aumentaba la minería del caucho en el noreste de Bolivia, los trabajadores eran contratados sin garantía de retorno. Esta ley ordena la apertura de una tienda de comestibles en el lugar de trabajo, reconoce salarios justos y envía a los trabajadores un cierto porcentaje para el ingreso familiar (Villasmil, 2015).

Las garantías de retorno y las prohibiciones de anticipos de salario —un mecanismo que efectivamente vincula al trabajador para siempre— pretendían permitirle regresar a su familia. En 1915 se aprueba la Ley de Descanso Dominical (23 de noviembre), que tiene un origen religioso y obliga a los trabajadores a ir a la iglesia los domingos (Villasmil, 2015). En 1920 se aprueba la Ley de Odontología Gratuita (9 de enero), que prevé la gratuidad de los servicios odontológicos en los centros mineros. Además, la ley exige que cualquier centro con más de 50 empleados brinde servicios médicos y de farmacia gratuitos. Posteriormente, estos tres servicios se extendieron a los ferrocarriles y centros industriales. En el mismo año se expidió la Ley Suprema de Administración de Huelgas, que introdujo procedimientos de mediación y arbitraje (Villasmil, 2015).

La Ley de Enfermedades Profesionales (1924) prevé indemnizaciones por incapacidad causada por enfermedades profesionales. La Ley de Accidentes de Trabajo (1924) confirmó el principio de riesgo laboral (indemnización de los accidentes de trabajo, incluidos los accidentes, a favor del trabajador o de su causahabiente) y el principio de inversión de la carga de la prueba.

La Ley General del Trabajo (LGT), que sirve como base para la legislación laboral actual de Bolivia, fue promulgada en 1942 en un contexto caracterizado por condiciones políticas, culturales y económicas radicalmente diferentes a las actuales (Paredes, 1991). A lo largo del tiempo, se han

añadido disposiciones complementarias que, en lugar de clarificar la ley original, han contribuido a su complejidad y, especialmente, a la pérdida de coherencia.

Existen tres problemas principales en el conjunto de normativas que rigen el trabajo en Bolivia. En primer lugar, la legislación contiene numerosos artículos de excepción. Desde las disposiciones generales, la LGT excluye a los trabajadores agrícolas; y, a medida que se han introducido normativas posteriores, se ha ampliado progresivamente a trabajadores de industrias específicas y a ciertos oficios relacionados con el empleo estatal que aparentemente estaban excluidos de la norma general (Paredes, 1991).

## I. Brasil

En 1919 Brasil aprobó una ley sobre accidentes de trabajo. Luego, en 1923, se aprobó la famosa Ley Eloy Chávez; y en 1925 la Ley de Vacaciones Pagadas (Villasmil, 2015). Como en otras partes de América Latina, el movimiento obrero brasileño está actualmente enredado en varias facciones políticas y está dividido entre diferentes posiciones en la aceptación de las reformas laborales y la lucha contra el radicalismo representado por la mayoría sindicalista, el sindicalismo, organizados en torno a la CUT, y una actitud cooperativa más dispuesta a negociar con el gobierno (representado por el sindicato Fuerza).

Además de las diferencias políticas, también hay que tener en cuenta la configuración del sistema sindical: este sistema fragmentado de relaciones laborales no facilita la coordinación ni la acción colectiva entre el poder centralizado y los sindicatos (Carbonai, 2019). Se han mantenido las garantías constitucionales de los derechos de los trabajadores de Brasil, como el salario mínimo, los aguinaldos, las vacaciones semanales pagadas y las vacaciones anuales, aunque las reformas han introducido una serie de disposiciones legales que favorecen a los sindicatos sobre los trabajadores.

Las reformas del mercado laboral introdujeron los principales instrumentos legales para la flexibilidad laboral: cambios que incluyen la creación de puestos de trabajo para trabajadores por cuenta propia (la creación del llamado trabajo intermitente, artículos 442 y 443); la introducción del trabajo remoto (artículo 75A); y el derecho a la reforma de la norma del trabajo a tiempo parcial (artículo 58A), flexibilidad de licencias (artículo 134), mayor

flexibilidad en las condiciones de trabajo a nivel de empresa (artículo 444) y despido (artículo 477).

La reforma laboral surgió de un ambiente político de derecha; por lo tanto, no cambiará las bases del sistema de relaciones laborales brasileño, que se organizó según los principios corporativistas de la década de 1940. Una vez que entren en vigor las reformas, la estructura sindical seguirá siendo de un sindicato por trabajador, actividad económica y ámbito territorial (*i. e.*, asociación sindical). Sin embargo, las reformas del mercado laboral han reducido aún más las posibilidades de los sindicatos, y eliminado las formas de financiación pública (Carbonai, 2019).

Los datos mostraron una clara polarización en los principales temas de la reforma. Por un lado, oposición al gobierno de Temer y a grupos representativos de la nueva derecha de Brasil; por el otro, apoyo a los sindicatos. En cualquier caso, no será suficiente para movilizar a millones en junio, como sucedió en las huelgas de abril (Carbonai, 2019). Sin embargo, los encuestados parecen aceptar implícitamente el sistema sindical actual: es el sistema cultural y político en el que los trabajadores, activistas y estudiantes pueden participar en la protesta social.

Por confuso que sea, también es un entorno en el que se puede desarrollar un sentido de pertenencia, a pesar del riesgo evidente de perder el control sobre el proceso político más amplio (reforma laboral más inclusiva, reforma política, reforma del bienestar, instituciones brasileñas y reformas del federalismo, etcétera). Desde el “golpe”, los sindicatos han perdido su marco político de referencia. Asimismo, los sindicatos no han logrado oponerse a las reformas del mercado laboral de Temer, y las discusiones sobre las propuestas de reforma laboral en general han sido pequeñas. Todo esto crea un panorama bastante caótico, carente de consejos útiles y perspectivas que puedan facilitar el diálogo en un momento caracterizado por una prosperidad en declive, una posible recesión económica y profundos cambios políticos (Carbonai, 2019).

La Ley 13.467/2017 adquiere una relevancia extrema y representa un paso adelante en la modernización de las relaciones laborales en Brasil. De los 922 artículos de la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT), se han modificado 54, se han añadido 43 nuevos y se han revocado 9, sumando un total de 106 disposiciones alteradas. Además, en la Ley 6.019/1974, que regula la tercerización, se han modificado 2 artículos y añadido 3 nuevos. También se han realizado ajustes específicos en la legislación dispersa, lo que

resulta en un total de 114 artículos entre inserciones y modificaciones (Confederação Nacional da Indústria, 2017).

Entre las principales innovaciones introducidas por la ley se encuentran la prevalencia de lo negociado sobre lo legislado, el fin de la ultraactividad de los instrumentos colectivos, la exclusión de las horas *in itinere* del cómputo de la jornada laboral, la regulación del teletrabajo y el trabajo intermitente, así como la previsión de que la contribución sindical se convierta en opcional. Con esta nueva ley se abre un horizonte de mayor seguridad jurídica y cooperación, fomentando la mejora del entorno empresarial. Esto contribuirá al crecimiento económico, beneficiando a las empresas, los empleados y, en última instancia, a Brasil.

### J. Costa Rica

Con la ley del 9 de diciembre de 1920 jornaleros, artesanos y otros trabajadores costarricenses, en fincas, talleres y establecimientos similares, fueron puestos a trabajar ocho y diez horas en empresas. Se regulan los días especiales de trabajo. Desde la Ley núm. 100 no se incluyen sanciones contra los patrones en caso de incumplimiento; no se sigue universalmente, señalando la similitud con la Ley de Talleres e Instituciones Públicas de Venezuela de 1917. Las sanciones equivalentes a 1000 a 5000 columnas, según la importancia de la empresa y el número de empleados, se aprobaron por primera vez en 1928 y la legislación anterior se cumplió en gran medida. El cumplimiento de esta ley depende de la policía, ya que la administración del trabajo aún está lejos de estar establecida (Villasmil, 2015).

La Ley núm. 51, del 24 de febrero de 1924, prohíbe a mujeres y niños menores de 14 años trabajar en condiciones insalubres; a menores de 18 años, trabajar con maquinaria peligrosa, y obliga a los empleadores a brindar asistencia médica. A partir del 2 de julio de 1928, se estableció la responsabilidad del secretario de Estado para la Oficina del Trabajo y Bienestar Social de formular la Ley del Trabajo, según lo dispuesto en la Ley 33. En el primer año de su existencia, el Ministerio del Trabajo dependía del Ministerio del Interior y del Ministerio de la Policía (Villasmil, 2015). Finalmente, la ley del 8 de julio de 1933 núm. 91 regula el horario de trabajo de las panaderías, pero la ley del 22 de noviembre de 1933 el salario mínimo nacional.

### III. MEDIACIÓN LABORAL EN LATINOAMÉRICA

La mediación laboral implica el uso de técnicas alternativas de resolución de disputas (ADR) para resolver problemas en el lugar de trabajo y evitar litigios formales y costosos. El proceso utiliza un tercero neutral para ayudar a las partes en disputa a encontrar soluciones mutuamente aceptables para los problemas que surgen en el lugar de trabajo. La ADR se usa ampliamente en la sociedad, desde disputas familiares hasta disputas intergubernamentales, legales, de políticas públicas y laborales. Se ha convertido en la opción preferida para trabajar hacia la solución (Federal Mediation and Conciliation Service, 2016).

La mediación es cuando un tercero imparcial, el mediador, ayuda a dos o más personas en disputa a intentar llegar a un acuerdo. Cualquier acuerdo proviene de quienes están en disputa, no del mediador. El mediador no está allí para juzgar, para decir que una persona tiene razón y la otra no, ni para decirles a los involucrados en la mediación lo que deben hacer.

El mediador está a cargo del proceso de buscar resolver el problema, pero no el resultado. Los mediadores pueden ser empleados capacitados y acreditados por un servicio de mediación externo, quienes actúan como mediadores internos además de sus trabajos diarios. O pueden ser de un proveedor de mediación externo. Pueden trabajar individualmente o en parejas como co-mediadores. La mediación se distingue de varias maneras frente a otros enfoques para la resolución de conflictos, como pueden ser los procedimientos de queja y el proceso del tribunal laboral.

Según el Advisory, Conciliation and Arbitration Service y the Chartered Institute of Personnel and Development (ACAS y CIPD, 2013), la mediación es “menos formal”, “flexible”, “voluntaria”, “moralmente vinculante pero sin estatus legal”, “confidencial”, “(generalmente) no acompañada” y “exclusiva de las partes” (p. 8).

La mediación busca brindar una solución informal y rápida a los conflictos en el lugar de trabajo, y puede utilizarse en cualquier punto del ciclo del conflicto. Lo que ofrece el proceso es un espacio seguro y confidencial para que los participantes encuentren sus propias respuestas. Para ACAS y CIPD (2013), esto se hace de varias maneras:

- Explorar los problemas, sentimientos e inquietudes de todos los participantes y reconstruir las relaciones mediante la resolución conjunta de problemas.
- Permitir que los involucrados entiendan y empaticen con los sentimientos de aquellos con los que están en conflicto.
- Dar a los participantes conocimientos sobre su propio comportamiento y el de los demás y abrir oportunidades para el cambio.
- Ayudar a los participantes a desarrollar las habilidades para resolver por sí mismos las dificultades en el lugar de trabajo en el futuro (p. 8).
- Fomentar la comunicación y ayudar a las personas involucradas a encontrar una solución que ambas partes sientan que es justa y que ofrezca una solución que los favorezca.
- Usar la energía generada por el conflicto de manera positiva para hacer avanzar las cosas.

La resolución de conflictos es una parte esencial de cualquier mercado laboral y sistema de relaciones industriales que funcione bien. Donde existen relaciones laborales inevitablemente se encuentran conflictos laborales y la necesidad de resolverlos de manera eficiente, eficaz y equitativa en pro de cada una de las partes involucradas y de la economía en general. El marco establecido para hacer frente a tales disputas es un componente crucial del sistema de relaciones laborales de cualquier país. Las opciones disponibles para los interlocutores sociales y los gobiernos son numerosas y van desde negociaciones informales hasta litigios formales; y pueden incluir la intervención del gobierno para resolver determinados conflictos laborales en aras del interés público (OIT, 2013).

La mediación no es un remedio para todas las situaciones en las que existe un conflicto entre las personas en el lugar de trabajo. En algunos casos no habrá más remedio que utilizar un procedimiento formal. En otras disputas, una o ambas partes pueden no querer participar en la mediación. El éxito de la mediación radica sobre todo en el hecho de que es voluntaria y las partes entran en el proceso como participantes dispuestos con el objetivo común de querer resolver sus diferencias (ACAS y CIPD, 2013).

Obligar a las personas a utilizar la mediación, o incorporarla como parte obligatoria de un procedimiento de queja, podría ser contraproducente y empeorar las ya difíciles relaciones entre los involucrados. Cuanto antes se utilice

la mediación en un conflicto laboral, mayores serán las posibilidades de éxito en la resolución del conflicto (ACAS y CIPD, 2013).

Cuanto más dura el conflicto, más arraigadas se vuelven las partes. Una vez que hay un punto muerto, puede ser difícil abrir la situación y ampliar las perspectivas de las personas. La belleza de la mediación es que se trata de un proceso que puede introducirse en cualquier etapa de un conflicto. Incluso después de que se haya completado un procedimiento formal o haya concluido una demanda en un tribunal laboral; por ejemplo, la mediación se puede utilizar para ayudar a reparar las relaciones y fomentar el trabajo en equipo (ACAS y CIPD, 2013).

Es decir, para que la mediación sea efectiva, las organizaciones deben considerar una variedad de factores diferentes al pensar en introducirla. Es necesario tomar una decisión sobre si se deben utilizar mediadores internos o externos. Hay una serie de elementos críticos de éxito para el uso de la mediación. Ningún esquema funcionará a menos que la fuerza laboral, los gerentes y los representantes lo conozcan como una opción viable para resolver disputas. Y los sindicatos pueden desempeñar un papel importante para dar credibilidad al proceso de mediación y generar confianza. La mediación no puede introducirse como una solución rápida para resolver las diferencias en el lugar de trabajo. Sus beneficios deben evaluarse adecuadamente y comercializarse entre el personal; además, deben dedicarse los recursos adecuados a su promoción continua dentro de la organización (ACAS y CIPD, 2013).

En los Estados Unidos la ADR generalmente funciona como una alternativa al poder judicial dentro del marco del sistema legal, operando bajo lo que se ha descrito como “la sombra de la ley”. Este concepto se ha convertido en una suposición general en el campo ADR de los Estados Unidos. Sin embargo, esta suposición no se cumple en la mayor parte de los países latinoamericanos. En América Latina existe una marcada brecha entre las leyes en los libros y las leyes en acción. Aunque la mayoría de las constituciones y leyes latinoamericanas garantizan la protección de derechos de los ciudadanos, más específicamente el derecho de acceso a la justicia, en general estos derechos son simplemente aspiraciones para la mayoría de los latinoamericanos porque los mecanismos de cumplimiento son débiles (Hernández Crespo, 2008).

Así, la resolución de disputas en América Latina opera bajo una pálida sombra de la ley. Esto puede conducir a acuerdos que son menos que justos:

es decir, sin garantía de equidad. En otras palabras, la ADR no es una verdadera “alternativa” en América Latina porque opera sin una opción judicial práctica. América Latina necesita LADR, su propio sistema de resolución de disputas, para que su ADR opere como una verdadera alternativa. Un enfoque sistémico debe comenzar con una perspectiva inclusiva que reconozca a todos los actores en la tarea de optimizar la resolución de disputas (Hernández Crespo, 2008).

Además, para optimizar los sistemas de resolución de disputas, es necesario complementar los procesos democráticos representativos en una etapa preliminar de consulta a través de un método como la construcción de consenso, teniendo en cuenta cómo los actores enmarcan los problemas y articulan sus diferentes perspectivas. Este proceso debe alentar la participación de los interesados en la creación y evaluación de opciones, así como en el desarrollo de estrategias para su implementación. Esto agrega un paso a los procesos legislativos existentes en la región para producir decisiones legislativas más sostenibles (Hernández Crespo, 2008).

A la luz de las debilidades de los sistemas de resolución de disputas de América Latina y los efectos de los esfuerzos de reforma desarticulados, es esencial un enfoque sistémico para la resolución de disputas. Una solución sistémica llevaría los esfuerzos de reforma un paso más allá al abordar los problemas subyacentes más amplios que afectan a todas las partes interesadas en los sistemas de resolución de disputas (Hernández Crespo, 2008).

En un discurso de 2000 ante el Banco Mundial, Amartya Sen argumentó que la reforma legal es parte del desarrollo como un todo, interconectado con las realidades sociales, políticas y económicas. Según Sen, el desarrollo legal no es sólo una cuestión de que el sistema judicial defina formalmente la ley. También debe promover la mejora de la libertad de las personas para ejercer sus derechos y aumentar su conocimiento y uso de los derechos legales.

Sen aboga por un enfoque integral o sistémico al señalar la interdependencia causal y la integridad conceptual de las diferentes áreas necesarias para el desarrollo. La interdependencia causal es la interconexión causal entre los diferentes dominios que pueden verse fructíferamente juntos, mientras que la última se relaciona con la posibilidad de que las preocupaciones divididas sean conceptualmente incompletas, de modo que en realidad no podrían considerarse de forma independiente en absoluto (Hernández Crespo, 2008).

La cultura influye en qué roles están disponibles en la resolución de disputas de terceros; en donde las partes deben intervenir y si se centran en intereses, derechos o poder; cómo confiar o desconfiar del proceso de mediación, y qué estrategias se pueden utilizar en la mediación. Esto significa que la cultura de un negociador puede darnos la respuesta de por qué han tomado tal posición o por qué un elemento determinado tiene más prioridad que otro.

La literatura también establece que los negociadores de culturas colectivistas son muy sensibles a la valoración social de su o sus actuaciones, por lo que intentan dar una imagen favorable al endogrupo, incluso en detrimento de futuras negociaciones cooperativas con la otra parte. Los mediadores deben mirar el proceso con una perspectiva diferente, como un caleidoscopio; cada nueva mediación es un nuevo escenario donde el aprendizaje es posible y necesario (Hernández Crespo, 2008).

#### IV. CONFLICTOS LABORALES, SINDICATOS Y PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN LATINOAMÉRICA

En los últimos años América Latina se ha convertido en un destino privilegiado para la deslocalización de los sectores productivo y de servicios de las corporaciones extranjeras. La deslocalización es una forma de subcontratación que implica la transferencia de ciertas fases de la producción a otros países, y hoy en día es una de las influencias más fuertes en el mercado mundial. En una era caracterizada por un mayor comercio y movilidad de personas, objetos y tecnologías de la información, las industrias de servicios y manufactura han experimentado cambios drásticos.

Dentro de un contexto histórico se puede destacar que, en gran parte de América Latina en las décadas de 1970 y 1980, el sindicalismo atravesó un período poco propicio para su desarrollo. Primero con dictaduras que reprimieron al movimiento de manera draconiana; después (en algunos casos con el retorno de la democracia), con reformas neoliberales inspiradas en el llamado Consenso de Washington (Martner, 2011).

Asimismo, Gonzalo Martner (2011) también destaca que el sello de los gobiernos progresistas del Cono Sur ha sido la estabilización de la democracia y las libertades civiles, la recuperación y/o ampliación de los niveles de presión fiscal previos a la ola neoliberal, y el fortalecimiento de sus sistemas de bienestar social y relaciones laborales equilibradas. Mantuvieron

economías de mercado dinámicas con diversos grados de regulación pública, e implementaron sus políticas en algunos de los países más desarrollados, en términos relativos, de América Latina y con menor prevalencia de la economía informal. Su crecimiento en la primera década del siglo XXI también fue significativo.

Las estructuras sindicales en Latinoamérica tienen una larga tradición, que tuvo que ser redefinida por la ola neoliberal, y más tarde con el advenimiento de gobiernos progresistas que han revalorizado el diálogo social y el papel del sindicalismo, aunque bajo nuevas condiciones. Debe tenerse en cuenta que en estos países ha prevalecido tradicionalmente un modelo regulatorio de relaciones laborales.

Se han registrado huelgas legales debidamente reglamentadas en el contexto de procesos de negociación colectiva. Aunque también hay muchas huelgas ilegales, siendo la mayoría de los convenios internacionales ratificados pero rara vez observados. La lógica normativa no incluye necesariamente la tutela efectiva del desarrollo de la actividad sindical. Aunque el neoliberalismo favorece reformas que fragmentaron las estructuras sindicales a nivel de empresa e incluso a nivel de planta o departamental, con baja cobertura y fragmentación.

Muchas operaciones de producción y servicios no esenciales o poco calificados se han reubicado fuera de sus países de origen, mientras que las funciones de gestión permanecen rezagadas. En consonancia con las estrategias adoptadas por las clases capitalistas para reducir los costos de producción y aumentar las ganancias, la subcontratación ha aumentado en las últimas décadas a nivel mundial.

En general, los gobiernos de América del Norte han desalentado la subcontratación dentro de sus propios territorios a favor de países extranjeros. Esto ha creado una nueva reconfiguración de la subcontratación que trasciende las fronteras nacionales. Latinoamérica se ha convertido en un destino privilegiado para este tipo de actividades. La deslocalización ha llevado a una mayor desregulación y flexibilidad laboral e introducido un modelo de alta rotación y transitoriedad que crea fragmentación y precariedad laboral en la clase trabajadora (Castillo y Sotelo, 2013).

En el sentido más estricto, la subcontratación no es nueva; ha existido, aunque en otras formas, desde el comienzo del capitalismo. Originalmente tomó la forma de subcontratación o trabajo a destajo, pero se ha ampliado y complejizado en los últimos años. El modelo más conocido es aquel en el

que una empresa delega algunas tareas productivas, financieras, comerciales o de servicios a otra empresa que, aunque suele ser más pequeña, tiene la capacidad técnica para realizarlas.

La empresa contrata directamente los servicios de la segunda empresa especializada. Alternativamente, las empresas pueden utilizar una agencia de empleo para contratar trabajadores temporales para realizar tareas específicas. Sea cual sea la forma que adopte, la subcontratación tiene sus raíces en la subcontratación o el trabajo a destajo (Castillo y Sotelo, 2013).

La subcontratación no es la única forma de producción deslocalizada. La globalización ha convertido a la economía mundial, antes compuesta por economías nacionales, en una “fábrica global” altamente integrada apoyada en las facilidades que ofrece el desarrollo tecnológico y el control de la información y el conocimiento.

La industria de la maquila es otra forma de descentralización de la producción que explota las ventajas comparativas, siguiendo la misma lógica de reubicación del capital de los países del centro a la periferia en busca de una mayor producción, nuevos mercados y mano de obra abundante y calificada pero mal remunerada.

Ambos son parte de la reestructuración global de la producción promovida por la competencia del mercado internacional y las demandas empresariales de mayores tasas de ganancia. Mientras que la maquila se restringe principalmente a la manufactura y el comercio e implica la reubicación e instalación de empresas enteras o partes de ellas en la periferia, la subcontratación puede implicar la “deslocalización en el vacío”, con poca o ninguna inversión extranjera directa, como sucede cada vez más en servicios, que se limitan a la contratación de mano de obra a través de subcontratistas especializados (Castillo y Sotelo, 2013).

La subcontratación ha sido importante al permitir que las empresas reduzcan los costos de producción. Implica el cambio de costos de la empresa principal a los subcontratistas. Las responsabilidades sobre salarios y prestaciones, que suelen ser limitadas, se transfieren a terceros. Esto ha llevado a una reducción global de los contratos laborales y de los derechos sociales. A través de la deslocalización y la subcontratación, las empresas han modernizado y aumentado la precariedad de las condiciones de trabajo.

Los derechos de los trabajadores han disminuido con la reducción o eliminación de la negociación colectiva. Existe una correlación directa entre la disminución de los costes de producción y el aumento de los beneficios

empresariales. Algunos escritores caracterizan la subcontratación o deslocalización como un mecanismo típico de “flexibilidad externa”, en el que la corporación no tiene responsabilidad laboral.

Muchas naciones han aceptado la deslocalización de la creación de empleo y la inversión de capital extranjero sin críticas, pero nos parece que el costo de esta inversión debe ser cuidadosamente considerado. No se pueden justificar políticas públicas favorables a la inversión extranjera, pero hostiles a los trabajadores nativos. Este tipo de subcontratación en Brasil ha ido acompañado de reformas favorables a las empresas, salarios reducidos, mayor automatización de fábricas y despidos. Poca atención se ha prestado a las consecuencias sociales de esta situación (Castillo y Sotelo, 2013).

## V. ANÁLISIS CUANTITATIVO CON USO DE METADATOS

El uso de metadatos y estudios en Rstudio ha sido cada vez más común en la investigación en ciencias sociales. El *software* Rstudio es una herramienta de análisis estadístico que permite la manipulación y procesamiento de datos de manera efectiva y eficiente. Los metadatos son información adicional que se agrega a los datos para describirlos y organizarlos. La combinación de estas dos herramientas puede facilitar significativamente la investigación en ciencias sociales.

El uso de metadatos y estudios en Rstudio puede facilitar significativamente la investigación en ciencias sociales. Los metadatos permiten describir y organizar los datos, lo que ayuda a los investigadores a comprender mejor los datos y reducir la posibilidad de errores al analizarlos. Además, Rstudio es una herramienta útil para la realización de análisis estadísticos complejos. Como señala Furr (2018), “Rstudio se ha convertido en una herramienta indispensable para cualquier investigador en ciencias sociales que desee realizar análisis estadísticos rigurosos y efectivos”.

El objetivo de este estudio es analizar la relación entre los tipos de sistemas de mediación en América Latina, el nivel de afiliación de los sindicatos y la cantidad de estos. Para lograr lo anterior, se utilizará un diseño de metodología cuantitativa que incluye el uso de Rstudio para el análisis de datos.

La muestra consistirá en los datos de los sindicatos de los países de América Latina, recopilados de fuentes gubernamentales y no gubernamentales.

Se utilizará un análisis de datos de series temporales para examinar los cambios en los niveles de afiliación y la cantidad de sindicatos en cada país.

Se utilizó Rstudio para el análisis de los datos, en donde se realizó una limpieza y transformación de datos para asegurarse de que los datos estén completos y consistentes. Se utilizó R para automatizar este proceso y para crear un marco de datos (*data frame*) que contenga todas las variables relevantes.

Por último, se realizó un análisis descriptivo de las variables para obtener una idea general de los datos y para identificar cualquier patrón o tendencia. Se utilizarán gráficos y tablas para presentar los resultados de este análisis.

Por otra parte, para entender el trabajo y papel que tienen estos sistemas de mediación, también era necesario estudiar cómo los sindicatos han impactado en los últimos años en el trabajo de mediación laboral y la precarización en América Latina. Por lo tanto, el cuestionamiento de la cantidad de los mismos se hizo presente se encontró lo siguiente:

Tabla 1. Número de sindicatos en América Latina

País	Número de sindicatos
Argentina	3.419
Brasil	15.007
Chile	12,355
Colombia	2.357
México	3.347
Uruguay	77

Cabe destacar que los datos obtenidos de las páginas oficiales, de los respectivos gobiernos de cada país, en algunos casos datan de 2019. No hay una actualización constante de estos datos. Para poder analizar mejor el fenómeno se profundizó con respecto al desarrollo de la informalidad laboral en Latinoamérica midiéndose a través del nivel de afiliación sindical en la región en los últimos cinco años. De acuerdo con las bases de datos generadas por la OIT, y después de realizar un procesamiento de estos datos, se encontró lo siguiente:

Tabla 2. Nivel de afiliación sindicatos

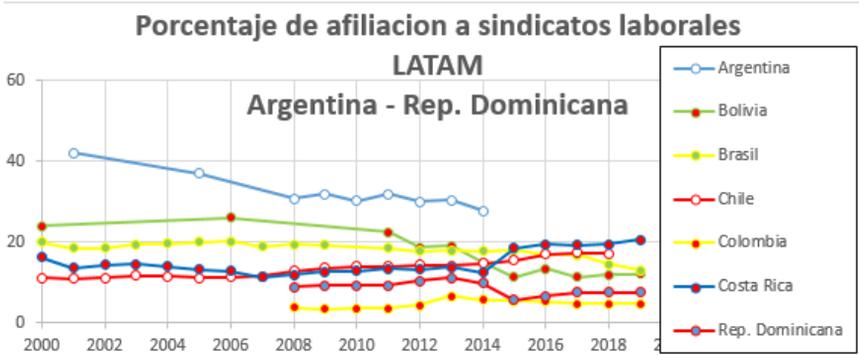
País	Periodo	Pico mayor %	Pico Menor %	Promedio
Argentina	2000-2014	43.84	27.7	33.54
Bolivia	2000-2019	26.11	11.32	16.83
Brasil	2000-2019	20.12	13.03	18.14
Chile	2000-2018	17.38	10.9	13.4
Colombia	2008-2019	6.52	3.38	4.64
Costa Rica	2000-2019	20.54	11.36	14.84
Cuba	2008	81.41	81.41	81.41
Ecuador	-	-	-	-
El Salvador	2000-2018	15.22	8.73	12.83
Guatemala	2000-2019	5.31	2.28	3.36
Haití	2012	1.72	1.72	1.72
Honduras	2010-2017	3.93	1.83	3
México	2000-2020	17.17	12	14.42
Nicaragua	2009-2010	6.7	5.3	6
Panamá	2012-2019	26.33	15.3	20.23
Paraguay	2000-2019	11.35	6.4	7.83
Perú	2010-2019	3.21	1.93	2.6
República Dominicana	2008-2019	11.06	5.62	8.54
Venezuela	2011-2012	0.2	0.2	0.2

FUENTE: elaboración propia con Rstudio, con datos de la OIT.

Se debe considerar que países como Cuba, Ecuador, Haití, Nicaragua y Venezuela no fueron considerados para las siguientes representaciones visuales de datos debido a la escasez de información. Esto con el fin de mantener la integridad de datos y veracidad de gráficas. Como se muestra en la tabla anterior, el tiempo de recopilación de datos depende de los datos pro-

porcionados por el organismo internacional. Por ejemplo, Venezuela mantuvo una relación de tensiones y preocupaciones con la organización a partir de 2017. A continuación, se muestran las gráficas obtenidas para observar el movimiento del porcentaje de afiliación en sindicatos latinoamericanos:

Imagen 1. Porcentaje de afiliación a sindicatos en LATAM



FUENTE: elaboración propia con Rstudio, datos de la OIT

Imagen 2. Porcentaje de afiliación a sindicatos en LATAM



FUENTE: elaboración propia con Estudio, datos de la OIT

## VI. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Se observó que los países con una tendencia positiva son Costa Rica, Panamá y Uruguay, lo que sugiere una mayor y constante afiliación a sindicatos en estas naciones. Los países con mayor porcentaje son: Cuba, con el 81.41

% de afiliación en el 2008; y Argentina, con 43.84 % en el 2000. Los países con mayor promedio en el análisis temporal de 2000 a 2014 es Argentina con 33.54 %; y Panamá, de 2012 a 2019, con un 20.23 %. Sin embargo, se puede observar una tendencia a la baja en Argentina, derivado de los problemas económicos que arrastra el país en los últimos años.

Por otro lado, México presenta una tendencia a la baja de afiliación sindical en los últimos años, siendo los más bajos 2018 y 2020. Se encuentra una relación con las crisis económicas de esos años respectivamente, siendo 2020 un año de mayor pobreza laboral en el país.

En conclusión, se encontró que hay una tendencia que ha ido decreciendo en los últimos años en cuanto a la afiliación laboral en países latinoamericanos. El papel de los sindicatos en la resolución de conflictos laborales está resultando cada vez más difícil. Por otro lado, la falta de confianza en los sindicatos ha aumentado debido al maltrato que han recibido los sindicalizados en los últimos años, así como a la ausencia de un grupo fuerte de presión en las políticas y programas destinados a garantizar la calidad laboral.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- Advisory, Conciliation and Arbitration Service [ACAS] y Chartered Institute of Personnel and Development [CIPD]. (2013). *Mediation: An approach to resolving workplace issues*. Chartered Institute of Personnel and Development. <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/mediation-an-approach-to-resolving-workplace-issues.pdf>
- Carbonai, D. (2019). Labor reform in Brazil, politics, and Sindicatos: notes on the general strikes of 2017. *Journal of Politics in Latin America*, 11(2), 231-245. <https://doi.org/10.1177/1866802X19861493>
- Castillo, D. y Sotelo, A. (2013). Outsourcing and the New Labor Precariousness in Latin America. *Latin American Perspectives*, 40(5), 14-26. <http://dx.doi.org/10.1177/0094582X13492124>
- Confederação Nacional Da Indústria (CNI). (2017). *La modernización de las relaciones del trabajo en Brasil; Ley n. 13.467, del 13 de julio de 2017. Panorama anterior y posterior a la aprobación*. Confederação Nacional Da Indústria. [https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Americas/ES/20170912\\_C-839\\_Anexo\\_Brasil\\_moderniza\\_la\\_legislacion\\_laboral.pdf](https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Americas/ES/20170912_C-839_Anexo_Brasil_moderniza_la_legislacion_laboral.pdf)

- Bronstein, A. (2022). *Perfil de derecho laboral nacional: República de Argentina*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159145/langes/index.htm#:~:text=La%20primera%20legislaci%C3%B3n%20laboral%20de,y%20los%20menores%20de%20edad](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159145/langes/index.htm#:~:text=La%20primera%20legislaci%C3%B3n%20laboral%20de,y%20los%20menores%20de%20edad)
- Diario Oficial de la Federación (2019). Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Poder Ejecutivo y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)
- Federal Mediation and Conciliation Service (2016). *Preventing Litigation and Resolving Conflict*. Federal Mediation and Conciliation Service. <https://www.fmcs.gov/wp-content/uploads/2016/10/Employment-Mediation.pdf>
- González Candía, J. C., y Portugal Campillay, M. (2018). Reforma Laboral Chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del Plan Laboral impuesto por la Dictadura Militar? *Revista Pilquen*, 21(4), 32-42. <http://revele.uncoma.edu.ar/htdoc/revele/index.php/Sociales/article/view/2159/pdf>
- Hernández Crespo, M. (2008). A systemic perspective of ADR in Latin America: Enhancing the shadow of the law through citizen participation. *Cardozo Journal of Conflict Resolution*, 10, 91-129. <https://ssrn.com/abstract=1293000>
- Martner, G. (2011). Progressive Governments and Trade Unionism in Latin America: The Cases of Chile, Argentina and Uruguay. *Internationale Politik und Gesellschaft*, (2), 136-147.
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2023). Creación y evolución histórica. Gobierno de Uruguay. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/creacion-evolucion-historica>
- Nava, M. (2022). Evolución del sistema laboral en México. *Revista Especializada en Investigación Jurídica*, 7(12), 1-18. <https://doi.org/10.20983/rej.2023.1.7>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_337941.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Nivel de afiliación mundial a sindicatos laborales. En *Departamento de Es-*

- estadística de la Organización Internacional del Trabajo*. <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>
- Paredes, R. (1991). *El Código laboral peruano como obstáculo para las reformas estructurales*. Banco Mundial.
- Pope, C., y Mays, N. (1995). Reaching the parts other methods cannot reach: an introduction to qualitative methods in health and health services research. *BMJ*, 311(6996), 42-45. <https://doi.org/10.1136/bmj.311.6996.42>
- Vallecilla Baena, L. F. *et al.* (2018). Derecho laboral en Colombia. En L. A. Diazgranados Quimbaya y E. A. Perafán del Campo (Eds.). Universidad Católica de Colombia.
- Villasmil, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (primera parte). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21), 203-228. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.07.008>
- Villasmil, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (22), 220-245. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.003>

