



**Facultad de Ciencias Económicas y de
Administración
Universidad de la República**

**Trabajo Monográfico para la Obtención del Título de
Contador Público – Plan 1990**

**"CONSEJOS DE SALARIOS EN EL SECTOR SUPERMERCADOS.
EFECTOS Y EVOLUCIÓN"**

Integrantes

**CECILIA BORETTO
ANDRÉS FALERO
GASTÓN LATEULADE**

Tutora:

**Dra. Teresita Lo Prete
Cátedra “Relaciones Laborales”
AGOSTO 2009**

Queremos agradecer especialmente a la Dra. Teresita Lo Prete y a la Dra. Estela Pérez Montero, quienes con total deferencia nos guiaron en la realización de este trabajo.

El agradecimiento debe extenderse, a su vez, a los representantes empresariales, sindicales y del gobierno, que nos ofrecieron sus opiniones en las distintas entrevistas realizadas que enriquecieron nuestro trabajo.

Dedicamos esta monografía a nuestras familias por su apoyo incondicional en toda la carrera.

"Un país no es subdesarrollado por su escasa economía sino por la falta de actitudes positivas hacia el desarrollo"

Cecilia, Gastón y Andrés
Montevideo, agosto 2009

ABSTRACT

El presente trabajo tiene como principal objetivo, analizar los efectos que produjo en el sector supermercados, la reconvocatoria de los Consejos de Salarios.

Para dar cumplimiento al mismo, comenzamos con una breve definición de algunos conceptos fundamentales en el marco de las relaciones laborales, como son: Diálogo Social, Negociación Colectiva, Convenios Colectivos, Consejos de Salarios, Laudo, Grupos de actividad, Subgrupos de actividad y Categorías. Por otro lado, exponemos algunas definiciones del concepto supermercados como forma de establecer nuestro campo de estudio.

Posteriormente, abordamos una reseña histórica respecto a la evolución de los Consejos de Salarios en nuestro país, hasta llegar a la actualidad, a los efectos de ubicar al lector.

Luego, la atención se va centrando hacia el sector supermercados, exponiendo antecedentes, evolución e impacto a nivel social y cultural.

A continuación, se encontrará el trabajo de campo realizado en forma de entrevistas a delegados de cada una de las partes involucradas en la negociación.

En el penúltimo capítulo, realizamos un análisis FODA planteando las cuatro estrategias aplicables para cada uno de los actores.

Para finalizar, exponemos nuestras conclusiones, haciendo énfasis en el trabajo de campo y en el análisis FODA, las cuales se podrían sintetizar en la necesidad de que se produzca un cambio de actitud tanto de parte de los empresarios como de los trabajadores, a efectos de lograr una cultura de negociación, basada en el diálogo, en la cual se logren acuerdos por consenso de partes.

ÍNDICE

Abstract	1
Índice	2
Capítulo 1 – Nociones preliminares del tema a investigar	5
1.1 – Diálogo social	5
1.2 – Negociación Colectiva	7
1.3 – Convenios Colectivos	10
1.4 – Consejos de Salarios	10
1.5 – Laudo	12
1.6 – Grupos de actividad	13
1.7 – Subgrupos de actividad	14
1.8 – Categorías	14
1.9 – Supermercados	15
Capítulo 2 – Evolución histórica de los Consejos de Salarios en Uruguay	17
Capítulo 3 – El fenómeno del Supermercadismo	32
3.1 – Orígenes y desarrollo	32
3.2 – Características del supermercadismo	34
3.3 – Factores que favorecen al supermercadismo	37
3.4 – Los supermercados en el Uruguay	40
3.5 – Marco regulatorio aplicable al supermercadismo en Uruguay	44
Capítulo 4 – Trabajo de Campo	48
4.1 – Situación de los sindicatos previo a la reconvocatoria a los Consejos de Salarios y consecuencias de la misma en la organización sindical	49
4.1.1 – Opinión de representantes sindicales	49
4.1.2 – Opinión de representantes empresariales	58
4.2 – Elección de los representantes a los Consejos de Salarios	61
4.2.1 – Opinión de representantes sindicales	61
4.2.2 – Opinión de representantes empresariales	63
4.2.3 – Opinión de representantes del gobierno	64
4.3 – Pautas fijadas por el gobierno para la negociación en Consejos de Salarios	64

4.3.1 – Opinión de representantes sindicales	64
4.3.2 – Opinión de representantes empresariales	65
4.3.3 – Opinión de representantes del gobierno	66
4.4 – Los Consejos de Salarios como herramienta de negociación.	68
Desarrollo y resultados obtenidos en las distintas rondas	
4.4.1 – Opinión de representantes sindicales	68
4.4.2 – Opinión de representantes empresariales	72
4.4.3 – Opinión de representantes del gobierno	76
4.5 – Consecuencias generadas por la existencia de un período sin convocatoria a Consejos de Salarios	78
4.5.1 – Opinión de representantes sindicales	78
4.5.2 – Opinión de representantes empresariales	80
4.5.3 – Opinión de representantes del gobierno	80
4.6 – Categorización	82
4.6.1 – Opinión de representantes sindicales	82
4.6.2 – Opinión de representantes empresariales	83
4.6.3 – Opinión de representantes del gobierno	84
4.7 – Consejos de Salarios y Rotación de Personal	84
4.7.1 – Opinión de representantes sindicales	84
4.7.2 – Opinión de representantes empresariales	86
4.8 – Comisión de Seguridad e Higiene Laboral	88
4.8.1 – Opinión de representantes sindicales	89
4.8.2 – Opinión de representantes empresariales	90
4.9 – Crisis en el sector y cláusula de salvaguarda	91
4.9.1 – Opinión de representantes sindicales	91
4.9.2 – Opinión de representantes empresariales	93
4.9.3 – Opinión de representantes del gobierno	95
4.10 – Grado de acatamiento del convenio	96
4.10.1 – Opinión de representantes sindicales	96
4.10.2 – Opinión de representantes empresariales	96
4.10.3 – Opinión de representantes del gobierno	97
4.11 – Hacia una negociación bipartita	97
4.11.1 – Opinión de representantes sindicales	97
4.11.2 – Opinión de representantes empresariales	98
Capítulo 5 – Análisis FODA	100
5.1 – Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)	100

5.1.1 – Identificación de las FODA	100
5.1.2 – Formulación de estrategias	101
Matriz FODA – Actual Gobierno	103
Matriz FODA – Sector Empresarial	108
Matriz FODA – Sector Sindical	115
Capítulo 6 - Conclusiones	123
6.1 – Análisis descriptivo	123
6.1.1 – Descripción de la situación inicial	123
6.1.2 – Breve descripción de los resultados obtenidos en las diferentes rondas de negociación	125
6.2 – Conclusiones sobre algunos puntos del trabajo de campo	126
6.3 – Conclusiones del análisis FODA	129
6.4 – Conclusiones finales	130
Bibliografía	132
Anexos	135
Convenio Colectivo – Julio 2005	
Convenio Colectivo – Julio 2006	
Convenio Colectivo – Julio 2008	
Proyecto de Ley de Negociación Colectiva	

CAPÍTULO 1 – NOCIONES PRELIMINARES DEL TEMA A INVESTIGAR

A la hora de elaborar nuestro trabajo surgen una serie de conceptos que es importante definir para la mejor interpretación y entendimiento del mismo.

1.1- Diálogo Social

Importancia del Concepto

La importancia de definir este concepto radica en que el mismo es considerado como uno de los mecanismos más adecuados para evitar la excesiva conflictividad del pluralismo en las sociedades democráticas, es un instrumento que promueve la igualdad de oportunidades entre los distintos miembros de la sociedad, para que puedan conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.

La OIT considera que *“trabajo decente es aquel trabajo productivo y seguro, con calidad y estabilidad, con oportunidades para la formación profesional permanente, con respeto a los derechos laborales y a la protección social, con ingresos adecuados, con libertad sindical, negociación colectiva y participación”*.¹

En definitiva, el diálogo social es vinculante, es una herramienta integradora de diferentes opiniones con el propósito fundamental de lograr consensos, busca permanentemente el bienestar de los sectores sociales involucrados.

El diálogo social, adopta muchas formas, no se agota solo en lo laboral, sino que convoca a diversos actores sociales, con inquietudes varias que no necesariamente tienen que llegar a un acuerdo, a un pacto o a un producto final.

¹ Somavía, Juan. “Trabajo Decente: Memoria del Director General”, OIT 1999

Definición

La noción de diálogo social, no es precisa, varía en función del país o de la región de que se trate y no tiene todavía una formulación definitiva. Depende del contexto cultural, histórico y político de cada país.

Las dos palabras, *diálogo social*, evocan consenso, voluntad de acuerdo, esfuerzo para dirimir diferencias, es esta una expresión con una carga semántica claramente positiva. El no querer dialogar implica una expresión fuertemente negativa.

Para definir con precisión el concepto de diálogo social nos vamos a encontrar con diferentes definiciones, ya que *“desde el punto de vista científico, no se trata de una noción suficientemente precisa”*.²

Nosotros tomamos para nuestro trabajo la definición de OIT que establece, que el diálogo social *“comprende todo tipo de negociaciones y consultas, e incluso el mero o simple intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales”*³. La OIT también considera que el diálogo social y el tripartismo son clave para el desarrollo y el fomento de la democracia pluralista. Es la razón de ser de la OIT, es un eje estratégico, un eje temático. La OIT es un ejemplo concreto de experiencia internacional de diálogo social, es el único organismo mundial de estructura constitucionalmente tripartita, desde su fundación en 1919.

Siguiendo con la misma línea de razonamiento, Ernesto Murro, en la revista de Relaciones Laborales: “Diálogo Social y Seguridad Social”, define *“diálogo social como un proceso de construcción conjunta, cuyo resultado es fruto de un proceso de cooperación y de trabajo para construir un significado común a los interlocutores. El diálogo social no es una conversación sino un intercambio con pretensiones de cierre. En términos actuales, también diálogo social significa cogobierno de la crisis política y de los cambios, y su objetivo es promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes sobre cuestiones de política económica y social”*. La *participación* puede definirse como *“el comportamiento según el*

² Piñero Rodríguez, Miguel citado en Ermida Uriarte, Oscar, “Diálogo Social: Teoría y Práctica”, Revista de Relaciones Laborales Nº 3, Montevideo, diciembre, 2003, p. 14.

³ Definición de la OIT

cual los miembros de la sociedad se encuentran en una situación o crean una situación es decir un ámbito, que les permite influir en los procesos políticos”.

Requisitos Necesarios

Para que el diálogo social pueda desarrollarse son necesarios ciertos requisitos, según el Prof. Juan Raso:⁴

- Los sujetos deben ser independientes y representativos y operar a través de una organización fuerte y legítima.
- La división de poderes no debe ser muy grande en el sistema de relaciones laborales de que se trate.
- Debe existir en los sujetos voluntad de resolver los problemas planteados en la mesa de diálogo, de implementar efectivamente lo acordado.
- Debe existir capacidad, habilidad para el diálogo en cada una de las partes.
- Debe existir confianza mutua y buena fe.

En resumidos términos, la condición esencial para la existencia del diálogo social, tanto en las relaciones laborales, como en el Derecho de Trabajo es la libertad sindical. Los tres pilares indispensables para la virtuosidad del diálogo social son: la autonomía colectiva, la auto tutela y la libertad sindical.

Teniendo en cuenta estos aspectos, si son considerados en forma simultanea y conjuntamente se desarrollaría un diálogo social verdadero, sustantivo y fluido.

1.2- Negociación Colectiva

Importancia del Concepto

La negociación colectiva es un indicador útil de la capacidad de un país para implementar el tripartismo en su territorio.

El buen funcionamiento de sus estructuras y los procesos de diálogo social pueden contribuir a resolver o prevenir conflictos laborales, si las partes

⁴ Revista de Relaciones Laborales: “Diálogo Social y Seguridad Social” N° 5, agosto 2004

o actores integrantes del diálogo social, lo utilizan para dirimir las diferencias con una actitud proactiva de “ganar-ganar”.

Puede favorecer la paz, la estabilidad y la cohesión social y promover el desarrollo económico. A su vez, la negociación colectiva, es una instancia que conlleva a la realización del convenio y este último es la meta hacia la que convergen esas negociaciones.

Definición

Según la OIT, *“son negociaciones colectivas, todas aquellas que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte; y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”*.⁵

Por su parte, Oscar Ermida Uriarte, define *“la negociación colectiva como una forma de diálogo social por sí misma, aun cuando en el caso concreto no llegue a plasmarse en un convenio colectivo”*.⁶

Hay varias modalidades de negociación colectiva. La primera de ellas es la *típica o pura*, esta nació concomitantemente con las primeras manifestaciones sindicales. Es un tipo de negociación bilateral –empresarios y trabajadores-, sin ninguna regulación o intervención de tipo heterónoma. La segunda es la *atípica*, llamada así por su carácter trilateral -empresarios, trabajadores y gobierno-, que se presenta con la instauración de los Consejos de Salarios en 1943. Finalmente la *ecléctica*, pues adopta las modalidades de las otras dos. Esta se caracteriza porque en el punto de partida se presenta como bilateral, y el acuerdo logrado luego es sometido al análisis de los Consejos de Salarios del grupo respectivo, para su aprobación. De esta forma

⁵ Bernard Gernigon, Alberto Otero y Horacio Guido. “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1

⁶ Ermida Uriarte, Oscar, , “Diálogo Social: Teoría y Práctica”, Revista de Relaciones Laborales N° 3, diciembre 2003, p. 15

la homologación por el Poder Ejecutivo opera como un mecanismo de extensión jurídica de las obligaciones.

El instrumento fundamental de la negociación colectiva en el marco de los Consejos de Salarios, es el diálogo social.

Los fines esenciales de la negociación colectiva en los sistemas de relaciones laborales se pueden resumir en tres funciones: normativa, componedora y participativa.

En cuanto a la primera función, la negociación opera como proceso de autorregulación de los intereses y relaciones de los actores sociales. En cuanto a su función componedora es fundamental en la prevención y o solución de conflictos que existen en los sistemas de relaciones laborales. Por último la tercera es un factor de generación de ámbitos, instancias y procedimientos de participación entre los actores sociales generando mayor grado de democratización.

Requisitos Necesarios

Para que la negociación sea viable y obtengamos de ella resultados significativos, son necesarias determinadas condiciones mínimas como ser,

- La voluntad política para negociar, ésta tiene que ser la mejor alternativa para ambas partes. Sólo aquellos a los que las circunstancias le permiten la alternativa de la negociación se encuentran con mayor posibilidad de un acuerdo razonable.
- Un mínimo de intereses comunes, las partes deben contar con alguna razón que los motive a solucionar el problema para beneficio de ambas, de lo contrario no existiría negociación posible.

La negociación colectiva parte de la existencia de un conflicto, en el que a partir de posturas distintas entre dos o más actitudes, se busca arribar a un acuerdo.

1.3- Convenios Colectivos

Definiciones

Los Convenios Colectivos, son definidos por Américo Plá Rodríguez, como “*acuerdos entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidad gremial de empleadores con un grupo o sindicato de trabajadores para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo*”.⁷

De esta definición pueden desglosarse tres elementos fundamentales, que constituyen las características de los convenios colectivos.

En primer lugar, implican un acuerdo de voluntades por lo que debe existir consentimiento de las partes para que se constituya el convenio. Tiene naturaleza contractual.

Cuando se refiere a partes colectivas se esta haciendo hincapié en los objetivos perseguidos por la masa de trabajadores como grupo y no en la suma de cada uno de los trabajadores individualmente considerados.

En segundo lugar, estos acuerdos deben llevarse a cabo entre representantes de las partes interesadas, de los sectores de la relación laboral.

Y en tercer lugar, en los convenios colectivos se fijan las condiciones de trabajo a las que deben ajustarse las relaciones individuales, ya sea las que existen como las futuras.

El convenio colectivo, es la meta hacia la que convergen las negociaciones colectivas.

1.4- Consejos de Salarios

Importancia del Concepto

Según el pensamiento de la doctrina nacional, el verdadero impulso de la negociación colectiva, se manifiesta como consecuencia de la puesta en funcionamiento de los Consejos de Salarios. Se constituye un esqueleto estandarizado de negociación colectiva, caracterizado por plantearse en un sector o rama de actividad.

⁷ Américo Plá Rodríguez “La definición de los convenios colectivos” FCU 1988

La importancia entonces de los Consejos de Salarios viene dada por ser un medio idóneo y eficaz para la promoción de la negociación colectiva.

Definición

*“Los Consejos de Salarios son Órganos Administrativos, previstos por la Ley 10.449, constituyendo asimismo organismos colegiados de integración tripartita, compuestos por siete miembros, tres designados por el poder ejecutivo, dos delegados de los trabajadores y dos delegados de los empleadores”.*⁸

La norma define a los consejos de salarios como órganos especializados tripartitos, cuya naturaleza jurídica ha sido discutida a nivel de la doctrina, predominando aquellas posturas que les reconocen carácter de órganos administrativos o colaboradores de la administración. Como estableciera la Suprema Corte de Justicia en caso 3216, los Consejos de Salarios no dictan sentencias, su función es reglamentaria de los salarios.

Diferencia en Consejo de Salarios y Negociación Colectiva

Definido el concepto Consejos de Salarios, es necesario establecer una diferencia entre éste y el de negociación colectiva.

Santiago Pérez del Castillo, en la revista de Relaciones Laborales N° 8 de agosto del año 2005, señala seis grandes distinciones entre uno y otra forma de fijación de condiciones de trabajo.

- La negociación colectiva no es necesariamente a nivel de rama de actividad, como los Consejos de Salarios. Esta última forma está legalmente regulada y prevista por sectores, no por empresas.
- La negociación colectiva no es exclusivamente salarial, como los Consejos de Salarios. La negociación como forma de participar las organizaciones profesionales en la determinación de las condiciones de trabajo, no se agota solamente en el capítulo de ingresos o sueldos, pero los incluye también.

⁸ Cfr. Rosenbaum, Jorge, “Laudos en los Consejos de Salarios” en Treinta y seis estudios sobre las fuentes de Derecho de Trabajo, p. 268

- La negociación colectiva es un instrumento habitualmente no tripartito, como si lo es la integración de los Consejos de Salarios.
- La negociación colectiva es llevada a cabo primordialmente por representantes sindicales del lado del trabajador, mientras los Consejos de Salarios son en la ley integrados por delegados electos.
- La negociación colectiva es voluntaria aunque puede sostenerse la obligación de negociar, mientras que los Consejos de Salarios son de obligatoria concurrencia.
- La negociación colectiva no tiene un régimen establecido en una norma legal como es el caso de los Consejos de Salarios regidos por la ley 10.449.

Es importante mencionar que existe en el parlamento un proyecto de ley de negociación colectiva, que hará desaparecer al menos éstas dos últimas diferencias.

Los consejos de salarios son un híbrido de negociación colectiva y fijación administrativa. Tienen en común con la negociación colectiva, que las partes se encuentran para negociar. Tienen en común con la fijación administrativa, que participa el Poder Ejecutivo a través de sus representantes y además puede laudar –a través de decreto- si las partes no llegan a un acuerdo.

1.5- Laudo

Definición

Al acuerdo alcanzado para cada categoría en el Consejo de Salarios se le denomina Laudo.

No se debe confundir Laudo con Consejo de Salarios. Laudo es el acto administrativo sujeto a régimen especial previsto por la ley y emitido por el Consejo respectivo. Es decir el Consejo de Salario llega al acuerdo y el laudo es el acto que le da formalidad a ese acuerdo.

1.6- Grupos de Actividad

La constitución y funcionamiento de los Consejos de Salarios, previstos por la Ley 10.449 del 12 noviembre del 1943 requiere una clasificación por grupos de actividad, pues para cada uno se forma un Consejo de Salarios específico.

Definición

El grupo de actividad, define el ámbito de validez personal del acuerdo obtenido en el Consejo de Salarios. El laudo, que es el acuerdo alcanzado, se aplica para todas las empresas de tal sector y por lo tanto para todas las personas que en ellas trabajen.

El decreto del Poder Ejecutivo del 26 de julio de 1962 establecía la clasificación en grupos de actividad. Éste fue derogado por el decreto 178/985 del 10 de mayo de 1985, que dispuso una nueva ordenación de los sectores.

Luego, en marzo del año 2005, se modifica éste último decreto del año 1985 ahora con el decreto 105/005, el cual dentro de sus competencias tenía la de reformular los grupos de actividad, en virtud que desde 1985 a la fecha, habían transcurrido veinte años de transformación de la realidad económica nacional. De esta manera –en forma tripartita – el Consejo Superior de Salarios acuerda (salvo contadas excepciones) reagrupar las actividades en 20 grupos. Los grupos responden a ramas de actividades, y en estos se intenta reflejar a todos los que intervienen en una misma cadena productiva.

Marcelo Abdala, en el semanario Brecha del 18 de marzo de 2005, hablando sobre la nueva clasificación de los grupos decía: *“es crucial el criterio para la clasificación de las ramas en los consejos, desde nuestros intereses hay que concertar actividades en grandes ramas de actividad y propender a agrupar actividades...ampliando el horizonte de la negociación hacia la construcción de relaciones laborales para el desarrollo productivo”*.

Los correctivos que se han introducido para establecer los grupos de actividad están dirigidos a facilitar la negociación considerando las condicionantes de los salarios y la formación de grupos homogéneos en dicho aspecto.

En el Uruguay según la versión oficial se tomo en cuenta para la clasificación de actividades, La Clasificación Internacional de Actividades.

1.7- Subgrupo de Actividad

Definición

Para cada grupo de actividad es necesario establecer subgrupos de actividad.

Los subgrupos, surgen de la diferencia de actividades dentro de un grupo, requiriéndose separarlas. Son características y actividades que desarrollan las empresas, que son comunes a las mismas.

La creación de un subgrupo lo puede solicitar cualquiera de las partes, tanto las gremiales laborales como las empresariales, teniendo en cuenta la necesidad de especialización dentro de un grupo. Se ha de tener en cuenta que en cada subgrupo creado deben existir representantes de ambas partes. Por una parte le permite al empresario separarse de un grupo mayor que puede arrastrarlo haciendo primar los intereses sectoriales sobre los propios, también conlleva la posibilidad de agremiación del trabajador sobre la base de ese subgrupo de actividad.

1.8- Categorías

El tema de las categorías, es fundamental. En el elenco de propuestas que corresponden a la negociación colectiva, forma el piso, la base y constituye el punto de partida a la hora de adoptar decisiones por las partes contratantes. Es un tema medular, objeto de diálogo social permanente. Su valor es tan esencial que de acuerdo a las categorías laborales, el empleador contrata y el trabajador ofrece su fuerza de trabajo.

Es útil para delimitar las responsabilidades y obligaciones que asumen los trabajadores en el contrato de trabajo, ya sea en forma implícita o explícita. Determina, en definitiva, las condiciones de trabajo.

Se trata también de una herramienta fundamental para establecer la proporcionalidad en las remuneraciones de acuerdo al grado de capacitación y

destreza que la tarea exige y de la importancia que cada puesto de trabajo tiene en la cadena productiva.

El artículo 9 de la Ley 10.449, menciona la importancia de la fijación de la profesión y de la categoría del trabajador que será, “la base” para la fijación de los salarios mínimos.

1.9- Supermercados

Definición

En un principio tomaremos la definición de M. Zimmerman, uno de los autores más representativos de la materia, y fue uno de los primeros en definir el concepto, *“supermercado se define por ser un establecimiento de venta al detalle de productos alimenticios, altamente departamentalizado, con un adecuado espacio de estacionamiento, un volumen de ventas mínimo anual de 250.000 dólares americanos y cuyo departamento de productos alimenticios en general tiene un sistema de ventas en régimen de autoservicio”*.⁹

Otra definición que consideramos interesante incluir es la de William Stanton que en el libro “ Fundamentos de Marketing” define al supermercado como *“una institución de venta al detalle en gran escala, distribuida por departamentos que ofrecen una gran variedad de mercancías, que incluye frutas, verduras, carnes, productos lácteos, etc., que principalmente funcionan con autoservicios y con un mínimo de servicios al cliente, con especial reclamo en cuanto al precio y normalmente con un gran estacionamiento”*.¹⁰

Más allá de la definición de cada uno de los autores, el Supermercado se entiende como un local comercial amplio donde se ordenan las mercaderías para ser vendidas por medio del autoservicio.

Para el caso uruguayo, siguiendo la definición adoptada por el convenio colectivo vigente desde julio del 2006, se define supermercado como aquél que comprende aquellas empresas que tienen como actividad principal la venta de productos alimenticios en su mayor parte bajo el sistema de autoservicios,

⁹ Zimmerman, M.: Los supermercados, Madrid, Rialp, 1961

¹⁰ Stanton, W.: Fundamentos de Marketing, Barcelona, Mc. Graw Hill, 1970

debiendo ocupar los salones de venta una superficie de más de 100 m² y un mínimo de tres cajas registradoras, en uso habitual.

Otras definiciones en el Concepto de Supermercados

Dentro de la definición de supermercados encontramos que es el régimen de ventas mediante “autoservicios”, a su vez el autoservicios se define como *“un sistema de venta que permite la auto elección y adquisición directa de los artículos por parte de los clientes, quienes luego deben pasar por una caja registradora para abonar el producto”*.¹¹

Con el crecimiento de los supermercados, se hizo necesario también distinguir entre supermercados e hipermercados. Estos últimos se caracterizan por un mayor stock de mercancías, así como por un mayor uso de superficie, se pueden definir como *“establecimientos comerciales de venta directa al público, cuya superficie de venta superen los 12.000 m² cuadrados y comercialicen alimentos y bebidas, conjuntamente con productos como indumentaria, artículos para el hogar, electrodomésticos, juguetería, ferretería, perfumería, vehículos y accesorios, jardinería, viveros y plantas, etc., cuenten con mas de 10 cajas registradoras y se comercialicen por lo menos 30.000 artículos”*.¹²

Otra categoría que se puede definir es la de “hard discount”, o establecimiento de descuento, caracterizado por vender un surtido limitado de productos a precios reducidos y márgenes bajos de ganancia, en superficies que oscilan entre 250 y 600 m².

¹¹ Condiciones de Trabajo en los supermercados del Uruguay – Pablo Guerra - Instituto Cuesta Duarte mayo 2003, p. 8

¹² Orozco, J.: “Hipermercados”, en Pensamiento y Acción 3, www.ucr.org.ar

CAPITULO 2 – EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS CONSEJOS DE SALARIOS EN URUGUAY

La idea de creación de los Consejos de Salarios en el Uruguay data de 1912, cuando Emilio Frugoni propone un proyecto de ley al parlamento de aquel entonces, iniciativa que no tuvo andamio.

Luego, a mediados del siglo XX, los Consejos de Salarios surgen como reacción a la formación en Uruguay de una clase obrera masiva. Los estudios del período señalan el crecimiento de la población urbana y un aumento en la cantidad de obreros industriales a partir de la década de 1930, los cuales eran a esa fecha aproximadamente 80.000. Los aspectos técnicos de la organización del trabajo y los aspectos políticos de la historia de luchas, organización, necesidades y deseos definen, a su vez, una composición social particular.¹³ El taylorismo, la separación entre concepción y ejecución de las tareas, incorporó grandes masas de trabajadores no especializados a la producción en serie. Son una figura novedosa, ajena a las tradiciones proletarias del novecientos, pero altamente dinámica, que escapa de la miseria rural buscando una vida mejor y más libre. Estos sujetos protagonizaron un intenso ciclo de luchas y organización que recompuso el movimiento obrero, luego de la dispersión de los años treinta, bajo nuevas formas.¹⁴ Sindicatos de industria masivos, que reúnen a todos los trabajadores de una rama de actividad, incluyendo a los no calificados, reemplazaron a las sociedades de resistencia por oficios y emprendieron nuevas experiencias de centralización, basadas en la autonomía con respecto a partidos e ideologías políticas.¹⁵

Los Consejos de Salarios procuraron disciplinar a esa figura tumultuosa: organizarla como fuerza de trabajo, suprimir sus expresiones autónomas y subordinar sus necesidades y deseos al desarrollo del capital.

¹³ Negri - Crisis de la política: escritos sobre Marx, Keynes, las crisis capitalistas y las nuevas subjetividades. Buenos Aires, 2002

¹⁴ Errandonea y Costabile - Sindicato y sociedad en Uruguay. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1969

¹⁵ Rodríguez - Nuestros sindicatos. Montevideo: Centro de Estudiantes de Derecho, 1966

El antecedente directo es una investigación parlamentaria sobre las condiciones de vida de los trabajadores, presentada a la Cámara de Diputados en el año 1940. El informe describe una situación penosa y considera que, “sin lesionar el vigor de las industrias, se podría mejorar el nivel y el estilo de vida de la clase obrera”.¹⁶ Con ese fin, propuso varias medidas que incluían la creación de comisiones paritarias, salarios mínimos, asignaciones familiares, reglamentación de los sindicatos y tribunales de conciliación y arbitraje de los conflictos.

El 12 de noviembre de 1943 se aprueba la Ley 10.449 que crea los Consejos de Salarios. Estos comienzan a convocarse y sus decisiones, obligatorias para toda la rama de la actividad, se plasman en laudos con la tarificación de los salarios de acuerdo a cada categoría.

La norma refiere exclusivamente al comercio, la industria y los servicios privados. La discusión parlamentaria rechazó la extensión de los Consejos de Salarios al medio rural por considerarla como una introducción de la lucha de clases en el campo, que rompe la armonía entre el patrón y los peones. No tuvo tampoco en cuenta a los funcionarios públicos, sometidos a procedimientos clientelares de incorporación, remuneraciones y retiro por los partidos políticos. Dejó fuera, en fin, también las múltiples formas de trabajo familiar y no asalariado. Los Consejos de Salarios comprenden sólo a los trabajadores de la actividad privada urbana y los separan de otros vinculados por formas de explotación distintas.

La ley indica al Poder Ejecutivo que clasifique aquellas actividades por grupos y en cada grupo funcione un Consejo de siete miembros: tres designados por el gobierno, dos electos por los patronos y dos por los obreros. No considera a los trabajadores como sujeto activo sino como objeto de representación, ignora las organizaciones existentes y procura reemplazarlas por una elección de delegados. La norma regula cuidadosamente el procedimiento electoral, define las condiciones exigidas para ser representante y dispone que sean designados por el Poder Ejecutivo si alguna de las partes no concurre a la elección. Luego de fuertes discusiones en torno a la

¹⁶ Rodríguez – “Nuestros sindicatos”. Montevideo: Centro de Estudiantes de Derecho, 1966 p. 31

participación, los sindicatos optaron por intervenir en las elecciones de delegados con sus propios candidatos. Por esta vía, las organizaciones obreras penetraron en las instituciones del Estado y convirtieron en práctica corriente obviar la elección, designando directamente a los representantes de los sindicatos.

Los Consejos de Salarios funcionan en forma descentralizada. El Poder Ejecutivo debe definir, en cada caso, el alcance profesional y territorial de su jurisdicción. La toma de decisiones requiere la presencia de los tres sectores, se efectúa por mayoría y sus resoluciones son obligatorias en todo el grupo de actividad definido. La ley no establece una relación paritaria entre el trabajo y el capital, ni tampoco impuso el predominio del Estado. Su peculiar configuración produce una lógica de acuerdos sociales y atribuye al gobierno un papel arbitral. La mecánica de formación de mayorías permite que, en caso de desacuerdo, el Poder Ejecutivo pueda inclinar la balanza tanto hacia los trabajadores como los empresarios, pero también hace posible que prevalezcan los acuerdos entre los actores sociales, incluso contra la opinión del gobierno. La ley sólo admite una imposición del Poder Ejecutivo, de manera excepcional y con el propósito de aumentar los salarios, cuando un laudo sea “demasiado bajo”. En la práctica, las negociaciones ocurrían previamente entre sindicatos y empresarios, y el Consejo de Salarios sólo se reunía después, con los delegados del gobierno, para formalizar los acuerdos.¹⁷

El cometido de los Consejos de Salarios es fijar salarios mínimos. Cada Consejo debe clasificar las categorías de trabajadores de su rama de actividad y establecer los ingresos mínimos por categoría. La ley, en su artículo uno define el salario mínimo como *“aquel que se considera necesario, con relación a las condiciones económicas que imperan en el lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de las necesidades físicas, intelectuales y morales”*. Prescribe que los Consejos tengan “especialmente en cuenta para aumentarlos”: las condiciones económicas del país, el poder adquisitivo de la moneda, la calificación del

¹⁷ Mantero, Osvaldo - “La llamada “homologación” y otras formas de intervención del Poder Ejecutivo en las resoluciones de los consejos de salarios”, en AA. VV. 16ª Jornadas Uruguayas de Derecho del trabajo y de la seguridad social. Montevideo: Instituto de Derecho del Trabajo, Universidad de la República, 2006

trabajador, el peligro para su salud y el rendimiento de la empresa. La norma refiere los salarios a las necesidades y promueve aumentos concertados, según las condiciones de la economía y las empresas.

Se delimitaron 20 grupos de actividad económica y en cada uno comenzó a funcionar un Consejo fijando salarios mínimos por categoría, con autonomía que fue posible en un contexto de economía cerrada y precios estables. Estos años se han caracterizado como una “fase de institucionalización del sindicalismo”, con una base social generada por el aumento de los asalariados industriales que pasaron a 200.000 en el año 1955. *“En este período, la expansión económica sobre todo industrial y las nuevas condiciones políticas y jurídicas propiciaron la creación de grandes sindicatos y federaciones por rama, con gran capacidad de negociación e intervención legal en los Consejos de Salarios (1943) y también en Cajas de Asignaciones Familiares, Seguros de Enfermedad, Bolsas de trabajo y Cajas de Compensación por Desocupación.”*¹⁸

Los Consejos tuvieron impactos en la construcción de la identidad de la clase obrera ya que: a) aceptan la legitimidad de un actor obrero con sus puntos de vista y reivindicaciones y por lo tanto, la lucha de clases; b) trataron de canalizarla hacia la superación de los conflictos, creando escenarios de encuentro de obreros y patrones bajo el control del estado; c) fortalecieron a las corrientes sindicales reformistas (socialistas y comunistas) y debilitaron a las insurreccionales (anarquistas principalmente); d) estimularon la organización de sindicatos por grupo de Consejo y saldaron la discusión sobre los sindicatos por oficios propuestos por los anarquistas; e) la autonomía por Consejo contribuyó a la presencia de diversas corrientes sindicales, lo que a su vez derivó en la constitución de una central en 1965 que coordinó esta diversidad (Convención Nacional de Trabajadores).

Los Consejos de Salarios fueron, por veinticinco años, una institución clásica del Estado uruguayo.¹⁹ Dirigen las aspiraciones de los trabajadores hacia una demanda de artículos de consumo de la producción local, en tanto

¹⁸ González Sierra, Continuidad y cambio en el Movimiento Sindical Uruguayo. Una perspectiva histórica de su problemática actual. CIEDUR, Montevideo 1993

¹⁹ Lanzaro, Jorge – “Sindicatos y sistema político”. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria 1986

que el Estado administra los tipos de cambio y la oferta de dinero de la economía, provee servicios públicos y reprime a los elementos opuestos. La formación de una clase obrera masiva tuvo respuesta política en instituciones que la separan por grupos, subordinan las necesidades al desarrollo del capital y desplazan los antagonismos hacia el Estado, como mediador de los conflictos. Sin embargo, la circulación de las luchas desbordó las divisiones en una tendencia a articular las distintas facetas del trabajo; necesidades y deseos de la población chocaron con los límites del capital, empujaron las mediaciones estatales y constituyeron sujetos políticos antagónicos.

La primera reacción fue la represión del Estado. Desde 1968, el gobierno pasó a fijar los salarios y empleó al ejército contra los sindicatos. A continuación, la dictadura militar impuso la autoridad absoluta de las patronales, persiguió la actividad sindical y administró una devaluación continua de la fuerza de trabajo durante la década del setenta. El 26 de junio de 1968, durante la presidencia de Pacheco Areco, el Poder Ejecutivo a través del Decreto 420/968 congela los precios y salarios, intentando frenar la inflación a costa de los mismos.

El 16 de diciembre del mismo año se aprueba la Ley 13.720 que crea la Comisión de Productividad Precios e Ingresos (Coprin) dejando de esta forma de lado la convocatoria a los Consejos de Salarios. Si bien la Coprin era de integración tripartita fue criticada desde el movimiento sindical y la doctrina juslaboralista.

Fue un período de profundización de la confrontación, en el cual los principales conflictos adquirieron un carácter político y tuvieron como actores principales al gobierno y al movimiento sindical: “Las luchas sindicales de gran amplitud tuvieron sus puntos culminantes en paros generales y movilizaciones de la CNT y conflictos como los de la carne, bancarios, UTE (1969) y por supuesto en la ejemplar e histórica huelga general contra la dictadura militar en 1973”.²⁰

²⁰ González Sierra, Y. “Continuidad y cambio en el Movimiento Sindical Uruguayo. Una perspectiva histórica de su problemática actual”. CIEDUR, Montevideo 1993 p. 42

En virtud de la sanción de un decreto de fecha 5 de abril de 1974, los delegados por los sectores profesionales de la Coprin dejan de participar, quedando la fijación de los salarios en manos del Poder Ejecutivo.

Esta situación fue recogida por el Decreto Ley 14.791 del 8 de junio de 1978, que derogó a la Ley 13.720 creando la Dinacoprin que reguló las remuneraciones sin prever la existencia de franjas entre mínimos y máximos.

El 26 de junio de 1978, la Ley 15.738, declara con valor y fuerza de ley los actos legislativos dictados por el Consejo de Estado, desde el 19 de diciembre de 1973 hasta el 14 de febrero de 1985, los que se identificarán como "Decretos-Leyes", con su numeración y fechas originales.

Con el retorno a la democracia en 1985 se institucionalizaron la mayor parte de los acuerdos de la Comisión Laboral de la CONAPRO (Concertación Nacional Programática). La CONAPRO, instalada en los últimos meses del 84 estaba integrada por representantes de los partidos políticos y de diversas fuerzas sociales y tenía como finalidad procurar instrumentar la transición entre el régimen militar y el democrático de la manera más ordenada y menos traumática posible.

En particular, se logró la recuperación plena de los derechos sindicales y el funcionamiento de la Central de Trabajadores, ahora con el nombre de PIT-CNT. Un punto básico de consenso fue la convicción de que el carácter del Sistema de Relaciones Laborales tenía que ser distinto al del período previo a la dictadura, con un menor grado de confrontación que contribuyera a la restauración democrática.

Se creó un órgano central (el Consejo Superior de Salarios) y se convocó a los Consejos de Salarios por actividad económica para el sector privado; complementariamente el gobierno sostenía negociaciones informales con los sindicatos de empleados públicos. Los representantes empresariales y sindicales fueron designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las organizaciones respectivas y no electos como establecía la ley de 1943. Se delimitaron 47 actividades que se subdividieron en subgrupos más homogéneos (llegaron a 242 en el año 1991). Comprendieron aproximadamente unos trescientos sesenta mil trabajadores asalariados

privados urbanos, que significan aproximadamente un 33% de la PEA (Población económicamente activa).²¹

Rápidamente se percibió que el funcionamiento de acuerdo a la ley 10.449 de 1943, que implicaba la autonomía de cada Consejo, no era compatible con las metas de inflación. Surgieron las “pautas” para las negociaciones y las resoluciones de los Consejos tenían que ser ratificados (y en algunos casos fueron modificados) por decretos de los Ministerios de Economía y Finanzas y de Trabajo y Seguridad Social para tener carácter obligatorio para todas las empresas del grupo correspondiente, según lo establecía la ley del gobierno de Pacheco Areco ajustada por la dictadura. Se promueven acuerdos por períodos cada vez más largos que llegaron a dos años y se promueve la incorporación de criterios que tengan en cuenta la competitividad y la productividad.

Cabe observar que la Ley de 1943 preveía la participación del Poder Ejecutivo modificando la resolución del Consejo si los salarios fijados se consideraban inaceptablemente bajos. Las pautas buscaban el efecto contrario, fijar un techo a los aumentos de salarios. EL Poder Ejecutivo se suma a los representantes empresariales, reduce el protagonismo de éstos en el conflicto en torno a la fijación de salarios, hace más compleja la conflictividad y el carácter del Sistema de Relaciones Laborales, así como las interacciones entre éste y el sistema político.

Los ritmos de inflación variables y por períodos muy diferentes a los de la devaluación, se transforman en un problema complejo para las empresas que no querían perder competitividad por aumento de sus costos de mano de obra y para los trabajadores que no podían aceptar el deterioro de su salario real. Del ajuste de los salarios por el Índice de Precios al Consumo (IPC) pasado, se cambió al IPC futuro, luego se incorporó el índice de devaluación, en particular en las actividades exportadoras, y la inclusión de cláusulas “gatillo” o de salvaguarda, inicialmente para los trabajadores y posteriormente para las empresas. Estas cláusulas establecen que si ocurre cierto hecho o

²¹ Brezzo, L.A. y Vispo, E. “Experiencia de la Concertación de Políticas de Ingresos en Uruguay”. Política Económica y Actores Sociales. PREALC, Santiago. XXI, OIT, Lima. 1988

como por ejemplo un aumento del IPC por encima de determinado porcentaje, los salarios se renegociarán.

La posibilidad del ejercicio del derecho de la huelga llevó a los empresarios a promover la incorporación de los nuevos instrumentos para asegurar la continuidad del proceso productivo, como las cláusulas de paz y los mecanismos de prevención de conflictos, que acompañaron las mejoras en los niveles de salarios y las condiciones de trabajo.

Entre los empresarios predominó un enfoque “jerárquico” que consideraba la gestión de la empresa como su área exclusiva. En las organizaciones sindicales prevaleció el enfoque “reivindicativo”, comprimido durante la dictadura militar. El carácter del Sistema de Relaciones Laborales puede considerarse de “confrontación limitada”, condicionada por la preocupación de no generar situaciones desestabilizadoras.

A fines de 1992 en gobierno presidido por el Dr. Lacalle suspendió la convocatoria de los Consejos de Salarios dejando la negociación salarial librada a los actores; permitió el predominio de los empresarios sobre los trabajadores, lo que se reflejó en modificaciones en las condiciones de trabajo que contribuyeron a la caída del salario real privado. Se hizo en un contexto de inflación creciente que alcanzó a 112% en 1990 y 102% en 1991 y llevó a implementar una política de estabilización de precios de “ancla cambiaria”.

Se continuó fijando el salario mínimo nacional, el de los trabajadores rurales y el del servicio doméstico. Funcionaron consejos tripartitos en las actividades que tenían precios controlados como la salud y el transporte de pasajeros de Montevideo y suburbano, así como en la construcción, actividad en la que el Estado era el cliente más importante por las obras públicas y los créditos de un banco público para vivienda. Estas actividades, así como los bancos, llegaron al final del período sin discontinuidades en la negociación, con convenios colectivos que establecían salarios mínimos por categorías que comprendían a 90.000 asalariados de la actividad privada.

El poder del movimiento sindical, que se expresó en la huelga general contra la dictadura durante el año 1973 se fue perdiendo en la década de los noventa, primero por la suspensión de los Consejos de Salarios y luego por no dar una respuesta adecuada a los cambios que se procesaban en la economía

y en la sociedad. La apertura de la economía acotó los márgenes para los aumentos de salarios nominales que en una economía cerrada se trasladaban a los precios. Con el cierre de las grandes empresas industriales tradicionales se perdieron las principales bases sindicales que no pudo implantarse en los servicios en expansión. Se redujo la tasa de afiliación en el sector privado y aumentó la importancia relativa de los sindicatos en las empresas públicas en la dirección central. Las dificultades impuestas por las empresas, incluyendo diversas formas de persecución como el despido de los que intentaban organizar un sindicato, constituyeron una barrera casi infranqueable al no existir una ley que estableciera el fuero sindical.

Se aprecia el surgimiento de un reducido número de casos de un relacionamiento que puede definirse como informativo-participativo. La empresa informa sobre la situación económica y acepta la negociación de aspectos que tradicionalmente se consideraban reservados a la administración. El sindicato aprecia la lógica empresarial y la negociación en ese contexto. Cuando se dieron estos dos componentes culturales en los actores, se estableció una relación que, sin estar exenta de conflictos permitió el desarrollo de la cooperación que, a su vez, mejoró los resultados para ambas partes. Comenzaron a mediados de la década de los noventa, principalmente en la industria manufacturera que realizaba inversiones con cambios tecnológicos y en la organización del trabajo; por ejemplo en la producción de papel y cartón, bebidas, textiles y metalúrgica. Continuaron con las crisis sectoriales o la recesión, en el transporte urbano de pasajeros, las instituciones de salud y los bancos. En casi todos los casos se negociaron reducciones de empleo con compensaciones superiores a las establecidas por la ley y reducciones de salarios por períodos delimitados.

En el año 2005, con el gobierno del Frente Amplio, los Consejos de Salarios fueron restablecidos.

Estos Consejos de Salarios de comienzos del siglo XXI, sin embargo, responden a una composición del trabajo distinta a la del período clásico. Los

estudios destacan la difusión de la precariedad desde la década del noventa.²² La flexibilización laboral, la tercerización de actividades y la implicación con las empresas disgregaron la figura del trabajo como un sujeto masivo frente al capital. La relación laboral no se limita a algo que ocurre entre el trabajador y el patrón dentro de la fábrica. El mando sobre el trabajo se extiende como un control de la cooperación productiva en la sociedad. Los conflictos envuelven figuras diversas, en todo el arco de la reproducción social y adquieren formas políticas. Desaparecieron las organizaciones masivas, los sindicatos se reducen a los sectores formales y surgen formas particulares de gestión de necesidades comunes. La izquierda, los sindicatos y otras organizaciones resistieron las políticas neoliberales apelando a la intervención directa de la ciudadanía.

La izquierda respondió, desde el gobierno, a esta composición del trabajo poniendo fin a la desregulación y reorganizando los Consejos de Salarios.

El Frente Amplio criticó los efectos negativos de la desregulación. Señaló que, lejos de aumentar el empleo, en realidad, redujo los salarios, afectó las condiciones de trabajo y debilitó a los sindicatos. Sus enfoques presentan al trabajador como la parte más débil, consideran que el mercado acentúa los desequilibrios a favor del capital y requieren la mediación del Estado, no para suprimir, sino para equilibrar la relación. El rechazo de la informalidad no equivale, sin embargo, a una crítica de la organización del trabajo. De acuerdo con Bonomi, ministro del Trabajo de Uruguay, *“No es posible confundir la flexibilización en el plano de la organización de la empresa con la desregulación de las leyes laborales”*. Terminar con la desregulación no significa volver a la situación anterior, sino regular la nueva composición del trabajo.

A pocos días de asumir el mando, el Frente Amplio convocó a los Consejos de Salarios. El decreto 105, del 7 de marzo del 2005, invoca como fundamentos no sólo la vigencia de la ley de 1943, sino también del decreto-ley 14.791, que sancionó la fijación de los salarios por la dictadura militar. Esta

²² Supervielle, Marcos y Quiñones, Mariela. “La instalación de la flexibilidad en Uruguay”. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología 1999

apelación simultánea a normas opuestas indica, desde el principio, que no se trata simplemente de restaurar la institución clásica. Pone en marcha una estrategia más compleja que modifica, en su implementación, el alcance, la organización, el funcionamiento y los propósitos de los Consejos de Salarios.

En primer lugar, el gobierno de la izquierda extendió la negociación colectiva. Se creó un Consejo Superior Tripartito con los cometidos de reclasificar los grupos de actividades de los Consejos y proyectar las modificaciones a la ley de 1943. Se generó una intensa discusión en la medida que la reclasificación tenía dos implicancias trascendentes: a) la representación, que para los empresarios era muy importante por la diversidad de organizaciones gremiales con intereses distintos, sin confianza para delegar; b) implicaban negociar con diferentes organizaciones sindicales como interlocutores. Fue muy fuerte la resistencia de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios a la reclasificación de actividades que en 1985 se consideraban comerciales y en esta nueva propuesta derivan en tener que negociar con AEBU o la FUS. Finalmente se constituyeron por consenso 20 grupos y 189 subgrupos. Por otra parte, incluyó a los trabajadores rurales y creó también ámbitos de negociación particulares con los funcionarios públicos de la administración central, las empresas del Estado y la enseñanza pública. Según Notaro, la negociación colectiva del año 2006 incluyó a 440 mil trabajadores de la actividad privada urbana, 150 mil funcionarios públicos y 80 mil asalariados rurales.²³ Sin embargo, del total de trabajadores privados, deduce un treinta por ciento no registrados. Fuera del sistema quedan, además, 250 mil trabajadores por cuenta propia, 95 mil del servicio doméstico, 90 mil trabajadores rurales no asalariados y los funcionarios públicos de la justicia y los gobiernos departamentales.

La negociación colectiva alcanzó al conjunto de las actividades económicas, pero los Consejos de Salarios son una institución parcial, que incluye solamente a los trabajadores formales por separado de los precarios.

En segundo lugar, el Frente Amplio incorporó a las organizaciones sociales y protegió especialmente a los sindicatos. Creó un Consejo Superior

²³ Notaro, Jorge – “Los Consejos de Salarios en el Uruguay 2005-2006” Instituto de Economía, Serie de Documentos de Trabajo DT04/07, 2007

Tripartito y un Consejo Rural, integrados por el gobierno, la central sindical y las cámaras empresariales con el cometido de clasificar los grupos de actividad y organizar la negociación colectiva. Los decretos 138 y 139, del 19 de abril de 2005, establecieron veinte Consejos de Salarios urbanos y tres rurales, con cerca de doscientos subgrupos particulares. Su integración siguió la práctica de obviar la elección y designar directamente a los delegados de las organizaciones representativas. Por otra parte, la izquierda suprimió la intervención policial contra la ocupación de lugares de trabajo y legisló un fuero sindical, que ampara a las organizaciones de la persecución patronal. La ley 17.940, del 2 de enero de 2006, establece la nulidad de todo acto antisindical y dispone la reposición de la situación anterior.

La incorporación de las organizaciones y la protección legal fomentaron el crecimiento de los sindicatos. Juan Castillo, dirigente del PIT-CNT, estimó que, a los 140 mil trabajadores sindicalizados a comienzos del año 2005, se agregaron entre cuarenta y cincuenta mil luego de la instalación de los Consejos de Salarios, lo que equivale a un 33 por ciento de aumento de la afiliación.²⁴

La izquierda incorporó las organizaciones de trabajadores y empresarios a las instituciones del Estado y protegió especialmente a los sindicatos. Fracásó, en cambio, la tentativa de acordar un sistema de prevención y resolución de conflictos. Sindicatos y patronales rechazaron, con fundamentos opuestos, el decreto elaborado por el Ministerio de Trabajo y preservaron su autonomía del Estado en la gestión de los conflictos.

En tercer lugar, el Frente Amplio modificó el funcionamiento de los Consejos de Salarios con procedimientos ajenos a la ley y las prácticas clásicas, que sólo cuentan con antecedentes en la transición democrática. Por un lado, estableció plazos y porcentajes de ajuste de salarios simultáneos y uniformes para toda la actividad económica. Estas pautas generales no son objeto de negociación con las organizaciones sociales; son definidas previamente por el Poder Ejecutivo y anunciadas a sindicatos y empresarios como los marcos que restringen la negociación. Por otro lado, el gobierno requiere que los acuerdos de cada Consejo sean ratificados por decretos de los

²⁴ El Observador, Montevideo, 10 de julio de 2005

Ministerios de Economía y de Trabajo, como condición de validez general. La llamada “homologación” del Poder Ejecutivo actúa como un control posterior para evitar que los actores sociales acuerden entre sí por fuera de las pautas gubernamentales.²⁵

Según Rodríguez, Cozzano y Mazzuchi, la conflictividad en el año 2005, con la instalación de los Consejos de Salarios, fue la más baja de los últimos diez años.²⁶ En el 2006, la central sindical rechazó los porcentajes de ajuste, aunque no cuestionó los procedimientos gubernamentales. Los conflictos se duplicaron con respecto al año anterior, incluyendo acciones generales por aumento de las pautas y mejoras presupuestales, pero se dispersaron con distintos resultados particulares. Sólo un 9 por ciento de los acuerdos superó las pautas gubernamentales, el 32 por ciento alcanzó los niveles máximos, un 34 por ciento quedó por debajo de ellos y el resto acordó aumentos diferenciados a favor de las categorías inferiores. Finalmente, la ronda del 2008 vino precedida de reuniones donde la central sindical y las cámaras empresariales, por separado, plantearon directamente al presidente de la República sus aspiraciones con respecto a las pautas de gobierno.

Los mecanismos complementarios de las pautas de ajuste y la homologación de los acuerdos modifican la relación entre los actores e invierten la lógica de funcionamiento de los Consejos de Salarios. Desplazan la iniciativa hacia el gobierno, que dispone de la primera y la última palabra de la negociación, y reducen la participación social a una implementación particular según las condiciones de cada actividad. No producen acuerdos sociales con la mediación de los conflictos por el Estado sino que, al contrario, imponen un comando del Estado que limita los acuerdos y contiene los conflictos sociales.

Por último, esta imposición del Poder Ejecutivo no es excepcional ni va orientada a aumentar los salarios, como prescribe la ley; por el contrario, es constitutiva del funcionamiento actual de los Consejos de Salarios y tiene el propósito de limitar los incrementos salariales. Se efectuaron tres rondas de

²⁵ Mantero, Osvaldo. “La llamada “homologación” y otras formas de intervención del Poder Ejecutivo en las resoluciones de los consejos de salarios”, en AA. VV. 16ª Jornadas Uruguayas de Derecho del trabajo y de la seguridad social. Montevideo: Instituto de Derecho del Trabajo, Universidad de la República, 2006

²⁶ Rodríguez, Juan Manuel; Cozzano, Beatriz y Mazzuchi, Graciela (2006). Las relaciones laborales en el año 2006. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay

negociación en el período. El Poder Ejecutivo determinó, en todos los casos, la duración de los acuerdos, los porcentajes de aumento y los plazos de ajuste:

- La primera ronda del 2005 estableció acuerdos de un año, por porcentajes que incluyen la inflación más un aumento real entre dos y cuatro por ciento, distribuido en ajustes semestrales. Los límites de los aumentos de salarios están definidos para hacerlos compatibles con las metas macroeconómicas; el aumento de salarios privados aumenta el Índice Medio de Salarios que es el indexador de las jubilaciones y por lo tanto, aumenta el gasto público y pone en riesgo las metas fiscales y de inflación.
- La segunda, del año 2006, fijó acuerdos de 18 meses según la inflación proyectada y un incremento real entre 3,5 y 5,5 por ciento, con ajustes semestrales.
- Las pautas del 2008 plantean dos posibilidades: una, con vigencia por dos años, un incremento real entre uno y tres por ciento anual, con ajustes semestrales; y la otra, por treinta meses, un aumento máximo del cinco por ciento anual y ajustes anuales.

Las pautas del gobierno limitan los aumentos de salarios dentro de estrechos márgenes, extienden cada vez más la duración de los acuerdos con propósitos de estabilización y procuran dilatar también los plazos de ajuste para retardar la inflación. Las cámaras empresariales favorecen la administración del salario por el gobierno, aunque recelan del fortalecimiento de los sindicatos como una amenaza al mando sobre el trabajo. Los sindicatos valoraron positivamente el restablecimiento de la negociación colectiva y la protección legal, como una satisfacción de sus propias demandas, y postergaron sus aspiraciones de mejora salarial al fortalecimiento de la organización.

De este modo, el Frente Amplio combinó dos formas de regulación inicialmente opuestas: la administración del salario por el gobierno se efectúa a través de la negociación colectiva, en tanto que esta se desenvuelve dentro de marcos acotados por la autoridad.

En suma, una composición del trabajo caracterizada por la precarización tuvo respuesta política en una reorganización de los Consejos de Salarios, que

incluye a los sectores formales por separado de los precarios, incorpora a las organizaciones sociales y administra los salarios como una variable dependiente de la política económica, subordinada a objetivos de inflación y equilibrio fiscal. *

* Material extraído de los siguientes documentos: Luis Ibarra. “Los Consejos de Salarios en Uruguay con el gobierno de la izquierda” Revista Enfoques, Año VI N°9, segundo semestre 2008 y Jorge Notaro. “Los Consejos de Salarios en el Uruguay 2005-2006” Instituto de Economía, Serie de Documentos de Trabajo DT04/07, 2007

CAPÍTULO 3 – EL FenóMENO DEL SUPERMERCADISMO

3.1- Orígenes y desarrollo

Los supermercados, en las últimas décadas, han ido adquiriendo considerable importancia en el conjunto de nuestra sociedad, desde varios puntos de vista: por ser un nuevo fenómeno de comercialización que lentamente desplaza a otros preexistentes, como los almacenes de barrio, por la importancia creciente desde el punto de vista económico, por las nuevas relaciones que se establecen con los proveedores, por los cambios que generan en las pautas de consumo de grandes masas de población, por la cantidad de trabajadores que emplean, por los cambios que ocasionan desde el punto de vista urbanístico cambiando el paisaje de las ciudades, etc.

Las sociedades, en su evolución hacia formas más modernas, confortables y eficientes de satisfacer las necesidades de sus ciudadanos, han desarrollado diversos puntos de venta de bienes y servicios demandados por ellos. El supermercadismo es uno de los fenómenos que mejor caracteriza los cambios generados en materia de comercialización en las sociedades post-industriales.

El origen de este fenómeno se ubica en los Estados Unidos en el marco de la crisis de los años veinte. En esa época, ir a los mercados implicaba una tarea difícil y complicada pues había que recorrer largas distancias para encontrar uno. En tal sentido, se han señalado dos mojones importantes que marcan el surgimiento de los supermercados, el primero se remonta al año 1916 donde el empresario de Memphis Clarence Saunders abre un comercio de autoservicio, no pensando en la comodidad de los clientes sino en el ahorro de tiempo que suponía para el vendedor. Se le ocurrió poner las mercaderías al alcance de los compradores, y así el comerciante solo tenía que cobrar y reponer productos de vez en cuando. El cambio fue radical, un solo empleado podía atender un volumen de ventas tres o cuatro veces superior. Finalmente, debió cerrar unos años más tarde, por problemas financieros, generados por

haber especulado en la bolsa de valores con resultados negativos. El segundo antecedente relevante, se remonta a agosto del año 1930, cuando Michael Kullen, gerente de una tienda de comestibles, concibe la idea de crear “enormes monstruos” lejos de los distritos residenciales, ofreciendo todo tipo de mercancías, a bajos precios atractivos a los clientes de los años de la depresión. Se convierte en el primer abanderado de un sistema de ventas caracterizado por el autoservicio en una gran superficie. Su éxito inicial se debió al escaso margen de ganancias en las ventas y al menor costo en la contratación de mano de obra. En un principio, el sistema operó en pequeños talleres, pero luego fue ocupando fábricas abandonadas, de tal manera que los clientes pudieran gozar de mayor espacio para seleccionar sus productos. El éxito fue de tal alcance, que la cantidad de supermercados se quintuplica entre los años 1936 y 1940.

La tendencia exitosa mostrada por la comercialización en grandes superficies, fue posible además, por el surgimiento y desarrollo masivo en paralelo de varios recursos tecnológicos, pudiéndose resumir en tres a los más importantes:

- El surgimiento de las cajas registradoras, tecnología fundamental para agilizar las cobranzas en las cajas, cuello de botella del sistema.
- La mayor utilización del automóvil que permitía el desplazamiento de las familias a los lugares alejados, y permiten además cargar los vehículos con gran cantidad de productos.
- El surgimiento de medios de mantenimiento de productos perecederos como los refrigeradores, lo que permitió que las compras se pudieran realizar para toda la semana, quincena o mes, modificando en conjunto la rutina de compra que las familias tenían hasta entonces.

El pasaje de una sociedad industrial a otra post-industrial, basada económicamente en el avance del sector de los servicios, con repercusiones en varios aspectos de la vida cultural y social, fue más pronunciado y rápido en EUA que en Europa, y lo mismo ocurre con el fenómeno del supermercadismo.

Los países nórdicos se pueden considerar los más propensos a desarrollar el sistema, sobre todo luego de la II Guerra Mundial. En Gran Bretaña, el sistema estuvo obstaculizado por el racionamiento de productos que duraría hasta algunos años luego de culminada la Guerra. Aún así, es en Francia que se encuentran las dos multinacionales del rubro más poderosas del viejo continente: Casino y Carrefour.

En América Latina la vanguardia la tuvo Chile. Luego de una serie de fusiones entre pequeños almacenes sobre comienzos de la década del cincuenta, se funda en el año 1957 el primer supermercado con capitales nacionales. En la década del noventa, por su parte, algunas cadenas chilenas pasaron a actuar como multinacionales instalándose en terceros países.

En Argentina el fenómeno del supermercadismo comienza a operar con la aparición de “La estrella Argentina”, “Casa Tía” y “El hogar obrero”. En la década del sesenta, mientras tanto abre sus puertas la cadena Disco con capitales nacionales, y la cadena Minimax, con capitales extranjeros.

En nuestro país por su parte, abre el primer supermercado en los años sesenta bajo el nombre de Disco.²⁷

Fue tal el éxito logrado en los cambios de las pautas de consumo de los uruguayos, que para el año 1975 ya existían solo en Montevideo 23 supermercados.

3.2- Características del supermercadismo

El éxito del supermercadismo como nuevo fenómeno de comercialización debe entenderse en el marco de una serie de cambios sociales más generales, además de cambios tecnológicos y de una fuerte ofensiva de marketing amparada en estudios de psicología del consumidor, entre otros elementos.

El supermercado en tal sentido ha hecho hincapié en presuntas ventajas ofrecidas al cliente:

- En apariencia el cliente elige su propio ritmo de compra y puede seleccionar mejor los artículos. En realidad, ocurre que el cliente

²⁷ Disco No. 1, de Jaime Zudañez y Luis de la Torre

suele estar en el supermercado más tiempo del que tenía pensado. En cuanto a la posibilidad de seleccionar mejor los artículos en un supermercado, es cierto, aunque en muchos casos, ciertas marcas de productos no suelen encontrarse, por las políticas comerciales y de proveeduría implementadas.

- Hay esmero por conservar un ambiente de compra aparentemente más agradable, con una exhibición más cuidada de los productos, limpieza e higiene, además de seguridad. En los hechos, existen supermercados donde definitivamente no se cuidan estos detalles.
- Se ha hecho hincapié en los precios más favorables en este tipo de establecimiento. En realidad, la estrategia consiste en rebajar ciertos artículos, manteniendo otros con mayor tasa de ganancia que la habitual.
- Presenta un horario más amplio que el resto del comercio. Este es un aspecto que podría regularse mejor, a los efectos de quebrar una de las mayores ventajas competitivas del supermercado con respecto a los negocios familiares, que necesariamente tienen menor horario y suelen cerrar al menos un día a la semana.
- Ofrece la posibilidad de pagar las compras con un amplio espectro de tarjetas de crédito.
- Finalmente, el supermercado ofrece en un mismo lugar lo que antes se conseguía recorriendo varios locales comerciales.

Estas presuntas ventajas son destacadas por sus impulsores. En Uruguay, por ejemplo, una delegación de la cadena Disco, argumentó en el Parlamento sobre las ventajas del supermercadismo en los siguientes términos: “El supermercadismo es un aliado del consumidor: el consumidor compra más barato, con más higiene, con más variedad de productos, con más comodidad y en menor tiempo”²⁸

²⁸ Cfr. Búsqueda, Jueves 28 de Junio de 2001, p. 14

El cliente de un supermercado, aumenta su satisfacción psicológica, y en muchos casos termina comprando por impulso y por contacto. Es así que hay ciertas claves arquitectónicas y de organización interna del supermercado que se vuelven fundamentales para comprender su éxito. Por lo general el supermercado presenta grandes superficies que facilitan la entrada del cliente con numerosas puertas, pero luego le restringen las salidas. Se ha estudiado además, que las personas dentro de las tiendas, circulan en el sentido contrario al de las agujas del reloj, girando hacia la derecha. Atendiendo a ello, las entradas por lo general se sitúan en la derecha y las cajas hacia la izquierda. Generalmente los supermercados no tienen ventanas al exterior, de manera que el cliente pierda referencia con su entorno, a lo que se suma la inexistencia de relojes, para que pierda referencia de su tiempo. Las góndolas están especialmente ubicadas, y sus artículos muy bien pensados en cuanto al impacto visual. Es así, que por lo general se exhiben productos que raramente compraría el cliente, además de otros productos que generan una mayor tasa de ganancia (el caso más típico es el de las bebidas alcohólicas). Hasta la exhibición de golosinas en las cajas tiene su explicación: más de un padre termina por manotear alguna de éstas ante el consumista petitorio de hijos hartos de tanta espera. En términos generales los productos se ordenan en tres grandes rubros:

- a) artículos de gran demanda y poco margen
- b) artículos conocidos por los clientes y de margen medio
- c) artículos especializados, de margen alto, normalmente de compra impulsiva.

La organización en el espacio de estas categorías está finamente estudiada. Por lo general los rubros (a), caso de carnicería, panadería, etc., se sitúan hacia el fondo para arrastrar al máximo posible de clientes hasta el final. Las cabeceras de góndolas y promociones se sitúan a lo largo de la superficie para acompañar la marcha de los clientes.

3.3- Factores que favorecen al supermercadismo

Más allá de estas características el supermercado se ha visto favorecido en los últimos años por otras razones, entre las cuáles se citan:

1) Cambios en las formas de vida:

- Todas las categorías sociales de la población, se ven obligadas a trabajar un mayor número de horas para sostener su nivel de ingresos respecto a varias décadas atrás. Se suma al fenómeno un aumento en la participación de la mujer en la fuerza laboral. Estos factores disminuyen el tiempo dedicado a adquirir los suministros para la vida familiar y hacen imprescindible la compra de una amplia y compleja gama de bienes en una sola localización y de una sola vez para un período mínimo de una semana.
- Los medios masivos de comunicación logran instalar en el conjunto de la sociedad un perfil cultural de corte “consumista”.
- Mayor acceso de la población al automóvil.
- Fuerte migración de la población de medio y alto nivel de ingresos hacia las zonas suburbanas.

2) Introducción de tecnologías en la comercialización:

- Balanzas etiquetadoras.
- “Scanners” para lectura de códigos de barras.
- Cajas electrónicas que trabajan “on line” con memorias de gran capacidad que alimentan información horaria de estructura de consumo, stocks, etc.
- Tecnologías organizativas: gestión de stocks y similares.
- El comercio electrónico, también conocido como e-commerce: consiste en la compra y venta de productos o de servicios a través de medios electrónicos, tales como el Internet y otras redes de ordenadores. Originalmente el término se aplicaba a la realización de transacciones mediante medios electrónicos tales como el Intercambio electrónico de datos, sin embargo con el advenimiento de la Internet y la World Wide Web a mediados de

los años 90 comenzó a referirse principalmente a la venta de bienes y servicios a través de la Internet, usando como forma de pago medios electrónicos, tales como las tarjetas de crédito.²⁹

- 3) Avances en los procesos de producción y distribución de bienes:
 - Tecnologías de envases.
 - Normalización en los productos.
 - Técnicas de manipulación y estibaje.
- 4) Cambios en el mercado mundial de capitales:
 - Incremento y liberalización de los flujos de inversión.
 - Saturación de este tipo de inversiones en Europa y Estados Unidos
- 5) Cambios en el entorno urbano:
 - Deterioro urbanístico del “casco céntrico” de ciudades medianas y grandes que históricamente operaron a la manera de una “gran superficie comercial”.
 - Notable agravamiento de los problemas de seguridad en el casco céntrico de esas ciudades.
 - Saturación de vehículos y/o prohibiciones de su acceso.
 - Polución ambiental

Además de las anteriores, otra de las claves del éxito del supermercadismo consiste en una especial relación con los proveedores caracterizada por la supremacía comercial de las grandes superficies. Por ejemplo, algunos supermercados trasladan a los proveedores gran parte de sus costos operativos, ya que cierta cantidad de los productos deben ser colocados en las góndolas por los propios proveedores según la demanda. A eso se suman prácticas comerciales propias de quienes tienen una posición dominante en el mercado. Entre ellas cabe citar:

- entregas gratuitas por parte de los proveedores de productos por extensiones variables de tiempo, al momento de proceder a la apertura de nuevos locales de venta.

²⁹ Definición extraída de el sitio http://es.wikipedia.org/wiki/Comercio_electr%C3%B3nico

- contribuciones extraordinarias por parte de los proveedores para exhibir sus productos en mayores espacios de góndola y para aprovechar las llamadas “cabeceras de góndola”.
- la realización de publicidad autoparlante en las grandes superficies, pagada por los proveedores.
- suministro de personal por parte de los proveedores para reposición de los productos en las góndolas.
- pago especial según el lugar de exposición de los productos.
- solicitud coercitiva de descuentos especiales llevando al mínimo el margen de utilidad de los proveedores.
- descuentos retroactivos, por las ventas efectuadas en meses anteriores al que se solicita el descuento.
- contribuciones especiales, en dinero o en mercaderías, al momento de pretender ingresar nuevos productos para la venta y, de lo contrario, ese producto no será vendido en la cadena.
- Otra de las prácticas comunes consiste en el pago por parte de los supermercados, con cheques diferidos en el tiempo.

Justamente por algunas de estas razones, así como por el impacto que sufre el comercio minorista, el fenómeno del supermercadismo ha estado fuertemente regulado en los países centrales. Es así que en algunos estados de EUA, la cadena Wal Mart tiene prohibida su entrada. En otros países, la legislación obliga a permisos especiales para cualquier establecimiento que supere, por ejemplo, 2500 o 3000 m². En otros casos, como España, Francia, Suecia, etc. las legislaciones prohíben terminantemente la venta por debajo del precio de costo.³⁰ Esta fuerte regulación ha conducido a que muchas cadenas decidieran instalarse en países del tercer mundo, menos regulados y por lo tanto más permisivos al libre juego de las multinacionales.

³⁰ “Las Prácticas de los Supermercados. La necesidad de acción a nivel de la Unión Europea” Publicado en la página http://www.agribusinessaccountability.org/pdfs/306_Concerns-about-supermarket-practices-spanish.pdf

3.4- Los Supermercados en el Uruguay

En Uruguay el fenómeno del supermercadismo se remonta a los años sesenta, con la instalación de Devoto Hermanos y Tienda Inglesa, además del caso de Disco ya señalado.

El primero de ellos comienza como un pequeño local de ventas de frutas y verduras en el barrio de Malvín. Tienda Inglesa, mientras tanto, era un comercio minorista que ya llevaba 100 años de ejercicio en el país. Desde entonces fueron varias las firmas que entraron en el negocio, de manera que existían en 1975 solo en Montevideo, 23 supermercados. Luego entre 1985 y 1999, según Marketing Investa, la cantidad de supermercados se quintuplica y se expande a todo el país, aunque inicialmente solo hacia el Este, llegando a fin de siglo con aproximadamente el control del 19% del mercado en todo el país y del 27% en Montevideo.

	Montevideo	Interior	Todo el país
Supermercados	27%	8%	19%
Autoservicios	18%	11%	15%
Comercio Tradicional	55%	81%	66%

Fuente: Marketing Investa

Estas cifras representan aún porciones de mercado muy limitadas. La venta en supermercados y autoservicios en Suecia, por ejemplo, alcanza al 95%, en Brasil y Francia representan el 84% de las ventas minoristas, en EUA el 82%, en Puerto Rico el 77%, en Dinamarca y Chile el 63%, y en México y Argentina el 61%.

Los años noventa se caracterizan además, por la irrupción de los grandes centros comerciales. En 1991 el grupo Disco participa en la construcción del Shopping de Punta Carretas, donde inaugura en 1994, su mayor local con 2200m². Mientras tanto, los pequeños autoservicios y

supermercados barriales ven resentidas sus ventas y cambian de estrategia, buscando oportunidades comerciales en conjunto. Como resultado de estas búsquedas surge en 1995 de ocho titulares de supermercados, la sociedad Multiahorro la cual unos años después, y atenta a las limitaciones para abrir nuevos supermercados, crea los hard discount bajo el nombre de Super Fresco (actualmente Multiahorro Express). Estos se caracterizan por ocupar menor espacio físico, trabajar con marca propia (Buon Mangiare), y una marca líder por rubro.

Los últimos años de los noventa, por su parte, muestra la entrada en escena de las grandes multinacionales, operándose una serie de cambios de importancia.

Es así que en 1998 la cadena francesa Casino se asocia a Disco. Un año más tarde Disco pacta una alianza estratégica con Manzanares (otrora clásica cadena de almacenes al viejo estilo). Ese mismo año el grupo Exxel compra Devoto Hnos. por un monto cercano a U\$S 120 millones. Mientras tanto, la sociedad Disco–Casino invierte U\$S 40 millones en la apertura del Hipermercado Geant en Setiembre de 1999, un local con 64 cajas registradoras, una superficie de 11.000 m² y un total de 580 empleados.

Otras de las inversiones importantes sobre cierre de siglo fueron la compra de Dumbo por 25 millones de dólares pagados por Devoto-Exxel, inversión de 6 millones de U\$S en la apertura del local 14 de Multiahorro en Paseo del Cerro, la renovación del centro Comercial de Distribución de Ta Ta por U\$S 2.6 millones y la duplicación de local de Tienda Inglesa en Montevideo Shopping, por monto desconocido. Salvo los casos de Geant y Multiahorro, las inversiones no generaron empleo en el sector, incluso se puede hablar de pérdida de los mismos, ya que entre otras cosas, desaparece paulatinamente el personal de guardabultos, sustituido por nuevo mobiliario, como por ejemplo los lockers.

El estado de situación entonces señalaba, la existencia de 7 grandes firmas operando en Uruguay:

Supermercado	Nº de Locales	Facturación Anual (U\$\$)	Empleados
Tienda Inglesa	9	150:	2500
Disco	24	280:	2500
Devoto	14	78:	2500
Tata	21	78:	1250
Multiahorro	13	75:	900
El Dorado	3	5:	350
Macromercado	2	134:	350
TOTAL	86	800:	10350

Fuente: Adaime y Araujo (2000). Nota: El cuadro ha variado desde entonces su composición.

La fuerte ola de inversiones extranjeras en estas materias, sumado a las consecuencias que ya estaban generando en el cierre de micro y pequeñas empresas, así como en la pérdida de fuentes de trabajo, obliga a la Junta departamental de la IMM, a suspender por 180 días el otorgamiento de permisos para la construcción de hipermercados y centros comerciales de gran porte.

El último movimiento importante, registrado en Junio del 2000, puede considerarse la venta de Exxel al grupo Disco-Casino, del 95% del paquete accionario, acordándose que el gerenciamiento y gestión de la cadena seguiría a cargo de Exxel por un año más. En 2001 Disco-Casino asumía el control total, provocando nuevas disminuciones de personal, aunque esta vez a nivel gerencial. De esta manera, la sociedad Disco-Casino concentra el 61% del mercado de comercio de grandes superficies en Uruguay.

La fusión de las cadenas Disco, Devoto y Geant, en manos del grupo Disco-Casino, genera también una alianza para importar en conjunto y lograr economías de escala en materia de stock.

Por su parte, en Octubre de 2002, la cadena Manzanares, luego de una notoria ofensiva de marketing aparentemente infructuosa, se presenta a concordato por 14 millones de dólares.

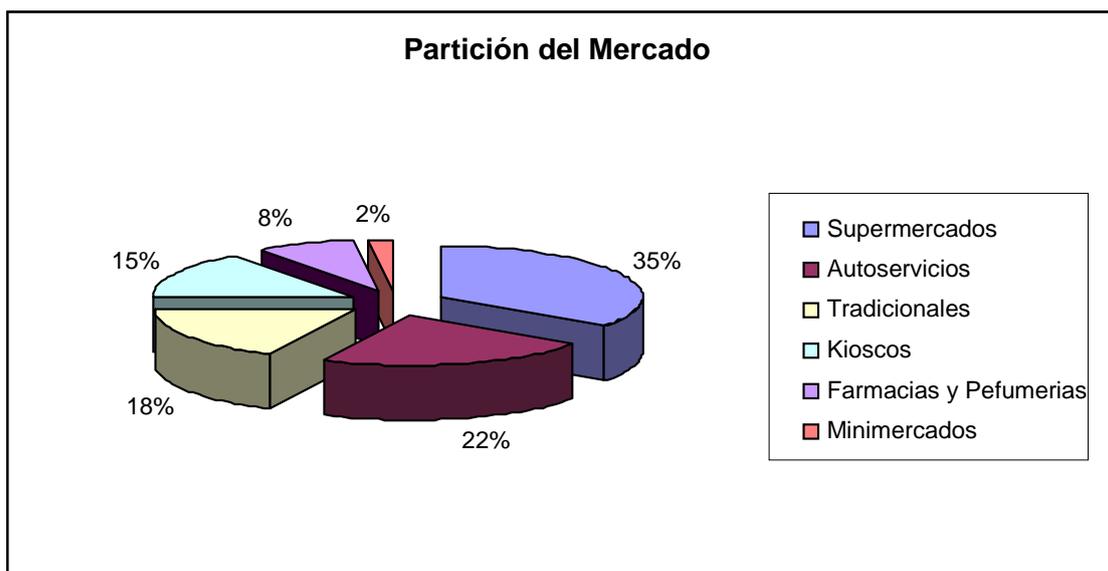
Otras de las cadenas importantes son Multiahorro y Ta-Ta. Justamente estas dos cadenas realizaron en el 2000 una alianza estratégica a partir de la cuál, Ta-Ta varía sus clásicos servicios sumándole venta de productos cárnicos. La alianza les permite además, comprar en forma conjunta los productos luego ofrecidos en las góndolas. En el año 2003, esta alianza cuenta con 42 locales en todo el país, 3000 empleados y una facturación de U\$S 230 millones al año.

Al año 2003, la situación marca un mercado encabezado por la sociedad Disco-Casino facturando 470 millones de U\$S, seguido de la alianza Multiahorro-Tata con 230 millones de U\$S de facturación anual y Tienda Inglesa que se mantuvo desde el año 2000 con una facturación de 150 millones de U\$S anuales, aunque ésta última prima en el sector de alto poder adquisitivo.

Actualmente, según un estudio realizado por la consultora ID Retail, divulgado por el diario “El País” en agosto del 2007: en Montevideo hay 136 supermercados de los cuales 78 pertenecen a las grandes cadenas y 58 son independientes. Entre ambos se distribuye el 35% de la comercialización de alimentos y los artículos de uso doméstico. La mayor atomización se da en la zona costera y en el Centro en donde se encuentra el 48% de los supermercados. Paralelamente en Montevideo hay 7.383 comercios entre autoservicios, almacenes, carnicerías, granjas, fábricas de pasta, panaderías, verdulerías, perfumerías, salones y kioscos.

Los supermercados no representan la mayoría de los comercios pero son los que cuentan individualmente con la mayor porción del mercado.

Según un estudio de la consultora Nielsen, en 2007 los supermercados tenían el 35% del mercado, los autoservicios el 22%, los tradicionales almacenes el 18%, kioscos el 15%, farmacias y perfumerías el 8% y minimercados el 2%.



3.5- Marco regulatorio aplicable al supermercadismo en Uruguay

En la Ley 17.188 publicada el 20 de Setiembre de 1999 se hace referencia a las “grandes superficies”. En su primer artículo aclara el objetivo de la norma: “rige para los establecimientos comerciales de grandes superficies destinados a la venta de artículos alimenticios y de uso doméstico”.

En el Art. 2 establece de forma más precisa quiénes quedan comprendidos por la norma, esto es, “..los establecimientos comerciales de grandes superficies que consten de un área total destinada a la venta al público de un mínimo de 300 m², excluyéndose los comercios de prestación de servicios”.

La citada Ley también crea Comisiones Departamentales de Protección a la micro, pequeña y mediana empresa. Estas comisiones estarán integradas por: un representante del Poder Ejecutivo (se hará cargo de la presidencia de la comisión), un representante de la Intendencia, un representante del sector privado, y un representante de los consumidores.

En Montevideo, por su parte, se legisló por el Decreto departamental N° 28.594 del 27 de Mayo de 1999, definiendo a las grandes superficies como “... establecimientos comerciales... destinados a la venta de artículos alimenticios y

de uso doméstico de más de 250 m²”....”. En dicho Decreto, se suspendía por 180 días la recepción de pedidos de construcción de supermercados. Sucesivamente se fueron aprobando otros decretos departamentales como el N° 29.938 del 23 de mayo de 2002 y el N° 30.145 del 5 de noviembre del mismo año, en los cuales se prorroga la suspensión de autorizaciones para la instalación de grandes superficies comerciales.

Esta medida tomada por la intendencia, llevó a que en el último tiempo las grandes cadenas de supermercados eligieran expandirse a través de la compra de negocios "independientes" para así sortear las trabas burocráticas que enfrenta la instalación de grandes superficies.

En un artículo publicado por el diario El País en febrero de 2008, el presidente de la Asociación de Supermercados del Uruguay (ASU) y director de Multiahorro, Fernando Vieites, expresó que los procesos de evaluación y aprobación de los permisos "son muy lentos". Para el empresario, la mayor complicación está en la reglamentación. "Es complejo el proceso incluso para hacer una reforma. Eso es lo que frena el desarrollo del supermercadismo en Uruguay", dijo tajantemente Vieites. Aunque la comisión que evalúa las solicitudes tiene de 20 días para expedirse, "el último permiso que pedimos para Multiahorro demoró 20 meses", se quejó el presidente de ASU. "Uno no puede comprar una propiedad o alquilarla y quedar a la espera de 20 meses", argumentó.

De este artículo, se desprende que en años anteriores Multiahorro tomó el camino de compra de "negocios independientes" en una tendencia que se extendería al resto de las grandes cadenas. El grupo Disco-Casino (que administra la cadena del mismo nombre junto con Devoto y Géant) sostuvo su expansión en el año 2007 a través de la compra de negocios ya instalados de empresarios independientes y afirman que se continuaría de esta forma.

A fines del año 2007 la Intendencia Municipal de Montevideo convocó a las cadenas de supermercados y a los comercios minoristas para iniciar la discusión sobre una nueva reglamentación para la autorización de grandes superficies, el objetivo fue recabar información para ver si se debía flexibilizar o endurecer las normas ya que había inversores interesados en instalarse en la capital.

La comisión que evalúa los permisos, en el año 2007, recibió siete solicitudes de proyectos de tamaño mediano y que en promedio tienen una extensión de 200 metros cuadrados. El único de mayor porte que se autorizó fue de la cadena Multiahorro, y ocupa casi 500 metros cuadrados.

Actualmente, la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM) está estudiando un recurso presentado por Cambadu contra una resolución municipal que habilitó la construcción de un hiper mercado, un Devoto Fresh Market, en Avenida Italia y Magariños Cervantes, en el barrio del Buceo. El nuevo hiper mercado tendría una superficie de 4.200 metros cuadrados y sería el segundo en tamaño después del Devoto de Sayago.

La construcción de este hipermercado disparó la discusión sobre el impacto de las grandes superficies comerciales y su relación con el cierre de pequeños negocios.

La incidencia de este nuevo emprendimiento en los pequeños comercios es una preocupación para Cambadu, que presentó el recurso en la comuna capitalina y también trasladó el tema a la Junta Local. Además, buscan disminuir la superficie por la que los supermercados deben pedir autorización para su puesta en marcha. Hoy es de 200 metros cuadrados, Cambadu busca que sea menor.

Los comerciantes minoristas han sido los defensores del control a la expansión de grandes superficies. El vicepresidente de la gremial de minoristas, Cambadu, Daniel Fernández dijo a El País³¹: "El perjuicio es enorme porque además actualmente hay una sobreoferta de grandes superficies; nosotros queremos que se mantenga un equilibrio, no negarles la instalación".

En contraposición a esta postura, el Cr. Fernando Vieites, presidente de ASU, en la edición nº 61 de la revista Supermercados y Autoservicios, publica un trabajo en el cual expone los beneficios de la instalación de supermercados con superficies mayores a los 200 m², para los diferentes actores de la sociedad (consumidores, funcionarios, y la comunidad en su conjunto). Por citar alguno de ellos: el consumidor puede comprar todo lo necesario para el hogar en un mismo lugar, los funcionarios están todos registrados en BPS por

³¹ Artículo extraído del diario El País, febrero 2008

el 100% de sus haberes, logrando salarios un 39% por encima de la media salarial del sector. Por otro lado, los supermercados pagan todos sus impuestos y colaboran con diferentes organizaciones sociales, lo cual redundará en un mayor beneficio para la comunidad.

En opinión del Dr. Gustavo Lancibidad (representante de la IMM en la Comisión Departamental de Protección a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa Comercial y Artesanal de Montevideo), publicada en el portal de noticias www.180.com.uy: “existe una relación entre el cierre de los comercios y la apertura de supermercados grandes. Por qué es eso, no lo sabemos. En el peor de los escenarios posibles se van a ver afectadas las personas que trabajan allí. De acuerdo a los números que tenemos disponibles elaborados por la Unidad Estadística de la I.M.M. por cada supermercado que abre, cierran 19 almacenes y 10 salones o kioscos. Específicamente para el proyecto aprobado de un Hipermercado de 4.200 mts² en Av. Italia y Magariños Cervantes, el Grupo Disco aseguró a la IMM que ocupará directamente 200 puestos laborales e indirectamente en empleos como seguridad, promotoras, etc., serían unos 500 puestos de trabajo. Esos son los números en la peor situación, después se podrá decir que los trabajos son de baja calidad, que después los despiden, pero eso es otra cosa”.³² *

* Material extraído del siguiente documento: Pablo Guerra. Informe de Investigación: “Condiciones de Trabajo en los Supermercados de Uruguay. Visión de los Trabajadores” Instituto Cuesta-Duarte PIT-CNT, mayo 2003

³² <http://www.180.com.uy/articulo/Hipermercado-en-Buceo-genera-polemica>, abril 2009

CAPÍTULO 4 – TRABAJO DE CAMPO

Como trabajo de campo hemos elegido realizar entrevistas a los diferentes actores de la negociación en Consejos de Salarios, como forma de bajar a la realidad los aspectos teóricos que hemos desarrollado.

Las entrevistas fueron realizadas entre los meses de febrero y mayo del año 2009. Consideramos importante contactarnos con los verdaderos actores de la negociación en el sector, con el objetivo de obtener información de primera mano que nos posibilitara, luego de someterlas al análisis correspondiente, arribar a las conclusiones finales las cuales pretenden ser el verdadero aporte de nuestro trabajo.

Por el sector sindical, entrevistamos al Sr. Ismael Fuentes, delegado de los trabajadores del sector en la negociación en Consejos de Salarios, al Sr. Washington Alvariza, representante sindical de Supermercados Multiahorro, al Sr. Fabio Riverón, representante sindical de Supermercados Devoto y al Sr. Washington Béduchaud, representante sindical de Supermercados Tienda Inglesa.

Por el sector empresarial, nos entrevistamos con el Sr. Julio Guevara, asesor externo de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay y representante de ASU (Asociación de Supermercados del Uruguay), al Dr. Juan Mailhos, asesor legal de la Cámara de Comercio y al Lic. Walter Rodríguez, Gerente de Recursos Humanos de Supermercados Multiahorro y representante de ASU (Asociación de Supermercados del Uruguay) en la negociación en Consejos de Salarios.

Finalmente, representando al Poder Ejecutivo, entrevistamos a la Soc. Andrea Badolati y al Lic. Marcelo Terevinto.

La selección de preguntas que hemos hecho, fue realizada teniendo en cuenta los objetivos perseguidos en nuestro trabajo. Debido a que utilizamos básicamente el mismo cuestionario en cada uno de los encuentros, iremos vertiendo las opiniones de cada uno de los entrevistados según el tema desarrollado.

4.1- Situación de los sindicatos previo a la reconvocatoria a los Consejos de Salarios y consecuencias de la misma en la organización sindical

4.1.1- Opinión de representantes sindicales:

Conceptos vertidos por el Sr. Ismael Fuentes, en entrevista realizada el mes de marzo 2009. Los mismos refieren esencialmente a temas generales, dado que es representante del sindicato rama y no de un Supermercado en particular.

“Los intentos de formar una organización sindical en el sector de supermercados comienzan con la salida de la democracia, en el año 1985, fundamentalmente en los supermercados Disco y Tienda Inglesa, pero inmediatamente se fueron diluyendo, básicamente por la fuerte represión sindical que existía en el sector.

En aquel tiempo como supermercados estaba solo Tienda Inglesa (que siempre perteneció a la familia Henderson), el grupo Disco (grupo uruguayo dirigido por el Sr. Cardoso) y Devoto (que pertenecía a la familia de mismo nombre). Había alguna cadena en el interior, como el caso de Polakof (Supermercado El Dorado), pero de incipiente formación.

Luego, en el año 1989, vuelve a surgir un esbozo de sindicalización, básicamente formado por los trabajadores de la empresa Devoto, pero la represión nuevamente lo disuelve. Durante ese período, cada vez que aparecía algún grupo sindical, era reprimido y no lograba prosperar.

En el año 1995, la empresa Devoto pasa por un proceso de reestructura y es en ese momento que se logra consolidar una organización sindical, obteniendo las bases para una negociación. Más adelante, la empresa es vendida a un grupo inversor argentino formado por fondos norteamericanos, el cual terminó con el sindicato. Es común, que con la llegada de éstos grupos inversores se realicen fuertes reestructuras, que buscando reducir costos despiden personal y así desplazan el sindicato. Desde esa fecha hasta el año 2005, se vivió un período de quietud respecto a la formación de sindicatos”.

En cuanto a las consecuencias de la reconvocatoria a los Consejos de Salarios, el Sr. Ismael Fuentes se refirió en primera instancia a FUECI y luego a la organización sindical dentro de los supermercados.

Efectos en FUECI:

“En marzo del año 2005, sabiendo que el gobierno del Frente Amplio iba a convocar a Consejos de Salarios, inmediatamente resurge la Organización Sindical. A partir de ahí, se comienza a trabajar llegando en el año 2006 a firmar un convenio con la AFL-CIO (Federación Estadounidense del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales). En ese convenio se trabaja respecto a la parte organizativa. Ellos estaban interesados en el cambio político del Uruguay, aprender como funciona el sindicalismo con un gobierno de izquierda, entonces mandan a representantes para vivir la experiencia. Por otro lado, FUECI recibe como contrapartida, asesoramiento en el tema organizativo, que fue de gran ayuda, ya que ellos son mucho más metódicos respecto al cumplimiento de los objetivos, lo cual nos obligó a ordenarnos, y además, como ellos nos financiaban, había que lograr ciertas metas establecidas en el acuerdo.

Además de la convocatoria a los Consejos de Salarios, con el nuevo gobierno se producen otros cambios como la aprobación de la Ley 17.940 de protección y promoción de la actividad sindical. Esto fue fundamental para los trabajadores por dos razones, en primer lugar por la implementación del descuento de la cuota sindical del sueldo por parte del empleador, lo cual es un elemento muy importante ya que ésta cuota es la que financia los sindicatos. En segundo lugar, esta ley establece el fuero sindical, potenciando la actividad sindical, puesto que un trabajador, avisando con anticipación puede salir de su lugar de trabajo para dedicarse a la actividad sindical y no pierde su jornal o esas horas de trabajo que no está en el recinto.

Por otro lado, se genera una cultura de que es el sindicato quien tiene que financiar los gastos de la actividad sindical. Los trabajadores salen con licencia sindical y tienen los viáticos cubiertos, cosa que antes no sucedía, era el trabajador que tenía que solventar los gastos porque no había recaudación”.

Efectos en los sindicatos de cada supermercado:

“En este tiempo, se fue desarrollando un trabajo metódico, de ir a los supermercados y hacer campañas de afiliación, lo cual generó junto con la instalación de los Consejos de Salarios y la aprobación de la Ley 17.940, un rápido crecimiento en las organizaciones sindicales. Esto se vio reflejado en la cantidad de empleados afiliados. Antes del 1 de marzo del 2005 el sector supermercados no tenía afiliados y en la actualidad hay aproximadamente entre 5.600 y 5.700 afiliados en un promedio 30.000 trabajadores. El mismo ritmo de crecimiento se dio también en los supermercados del interior del país (San Cono en Florida, El Manjar en Tacuarembó y Rivera, Super Start en Paysandú, El Dorado en Maldonado y Rocha). No se puede establecer la cantidad exacta de afiliados al sindicato del sector por haber una importante cantidad de afiliación continua y además por haber muchos trabajadores temporales, como los estudiantes, que tienen una movilidad laboral muy alta”.

El Sr. Washington Alvariza, dirigente sindical de Supermercados Multiahorro, se expresó respecto de los siguientes puntos:

Surgimiento del supermercado y posición de la empresa frente a la organización sindical:

“Multiahorro surge de 8 socios que deciden juntar sus supermercados, bajo un mismo logo. Ese fue el comienzo, del local 9 en adelante, ya son locales adquiridos por la sociedad.

El año 2002 fue un año increíble para la cadena pero no por lo malo sino todo lo contrario, se abrieron 18 nuevos locales, la explosión fue increíble con un crecimiento impensado para la situación que se vivía en esos momentos con la crisis instalada en nuestro país. Pero para los trabajadores, fue un año de inestabilidad, donde no entendíamos mucho lo que pasaba porque por un lado se abría una sucursal nueva por semana y por otro se enviaba a compañeros al seguro de paro, yo personalmente volví, pero con otros compañeros no se lo que pasó, no se olviden que en ese momento no estábamos organizados como sindicato y la patronal tampoco lo permitía. En ese entonces había un gerente que no negociaba y no existía diálogo, y aún después que pasó la crisis, ya en el año 2004, cada vez que íbamos a hacerle

un planteo de índole salarial se nos argumentaba lo de la crisis y como no teníamos mucha fuerza, no se conseguía nada.

Todo esto cambia con la llegada del Sr. Walter Rodríguez a la Gerencia de Recursos Humanos y se potencia con la llegada al poder del Frente Amplio, la convocatoria a Consejos de Salarios y ni que hablar con la ley de fueros sindicales. Estos cambios afectaron tanto al movimiento sindical, como a la parte patronal, quien comienza a cambiar de actitud frente a la organización sindical. Primero que nada, reconociéndonos como tal y después haciendo concesiones, o mejor dicho accediendo a nuestros reclamos, por lo menos nos escuchan y nos hacen una contrapropuesta. Antes no había diálogo, la posición de la patronal era: “esto es así y si no te gusta te vas”.

Evidentemente el Directorio entendió perfectamente que la situación cambió, que ya no tienen el monopolio de las Relaciones Laborales, que la otra parte existe y juega, tiene poder para negociar y como son inteligentes y entendieron que necesitan de los recursos humanos para hacer la diferencia frente a sus competidores, entonces comienzan una relación de respeto y diálogo que es lo que permite lograr cosas junto con el personal y no viéndolos con un contrario.

Siempre que hay un conflicto perdemos todos, el diálogo posibilita acuerdos, entendimiento y evidentemente puedo guiar la situación hacia donde me interesa con más facilidad cuando la gente está conforme, que cuando está disgustada y se siente que no cuenta, que no se lo respeta, etc.

Como les digo, el Directorio entiende esta situación, pero esta lectura no llegaba hasta los mandos medios donde nos encontrábamos (y digo nos encontrábamos porque muchos de ellos fueron despedidos), Gerentes de locales que mantienen una actitud de “sindicato aquí no, te persigo hasta que te eche”, etc. La gerencia les llamó la atención para que cambiaran de actitud y al no retractarse se los despidió. A la empresa no le interesa que se generen conflictos, que el sindicato denuncie hacia la opinión pública, hacia sus clientes, situaciones de represión sindical, etc., que generen antipatías en la gente y afecte sus ventas. Es cierto que es un sector de mucho poder y sobre todo en los medios de comunicación, no olvidemos que son anunciantes en todos los canales de TV y radio y a la hora de decidir pasar una noticia que no los

favorezca, los medios lo van a tratar de evitar. No se olviden que en toda la negociación de Consejos de Salarios el sector comercio casi no apareció en los medios como noticia y nosotros creemos que es por eso mismo”.

Origen del sindicato en Multiahorro:

“Nosotros presentamos una carta al MTSS para que se nos reconozca como sindicato de Multiahorro el 25/04/04, antes de asumir el Frente Amplio, ahí son los inicios, se lo comunicamos a la patronal y por suerte no echaron a nadie que ese era uno de los temores que teníamos cuando creamos el sindicato. Evidentemente el hecho de que se convocara nuevamente a Consejos de Salarios fue muy favorable para que resurja el movimiento sindical y para que se organice nuevamente la Federación (FUECI), donde hoy se están teniendo problemas locativos.

Con la ley de fueros sindicales nos sentimos más protegidos, podemos reunirnos, explicarles a los demás compañeros para que estamos, como funcionamos, que ventajas tienen al afiliarse, etc.”

Conceptos del Sr. Fabio Riverón, dirigente sindical de Supermercados Devoto, respecto al surgimiento del sindicato en Devoto y a los efectos que produjo la Ley de Fueros Sindicales.

Origen del sindicato en Devoto:

“En Devoto tenemos una relación muy particular, a partir de 2005 hizo un quiebre, un punto de inflexión, debido a que veníamos de unos cuantos años de represión al movimiento sindical.

Yo estuve en los primeros intentos de formación de sindicato y eso costó en muchos casos el despido y en mi caso particular el traslado. Viviendo cerca de la sucursal Sayago, me enviaron a trabajar a la sucursal Portones en la otra punta de la ciudad, teniendo una hora y media de viaje. Es cierto que la empresa puede hacerlo, considerando que uno firma al ingresar un contrato en el que se establece que la empresa en cualquier momento puede disponer tu traslado a distintas sucursales por razones de servicio. Lo que pasó fue que cuando nosotros pedimos entrevista para comunicarle a los dueños (en aquél entonces la familia Devoto) nuestras intenciones de formar un sindicato, ellos

nos recibieron y tuvimos algunas conversaciones, como que había por lo menos un entendimiento, pero justo se produce la venta al Grupo Exxel y quienes reciben la comunicación de la creación del sindicato fueron ellos y al otro día literalmente nos destrozaron, ocurriendo lo que les comenté anteriormente y terminando con el intento de organización sindical; estamos hablando del año 1998, anteriormente no existió ningún otro antecedente en Devoto.

Actualmente, los motivos de adhesión al sindicato, son variados, generalmente los trabajadores que se afilian no lo hacen por convencimiento de que el movimiento sindical sea la herramienta para lograr reivindicaciones, para hacer mas fuertes frente a la patronal; lo hacen porque tuvieron un problema personal puntual y buscan refugio en el sindicato. A nosotros eso no nos molesta porque al sindicato ya se lo ve de otra forma, más fortalecido, con poder para defender al trabajador, que es lo que en definitiva nosotros buscamos, una organización sindical unida en lo interno y con una imagen de fortaleza hacia el exterior. Aún hoy, en algunos trabajadores está la creencia de que si se afilian al sindicato eso puede ser negativo para lograr ascender en la empresa. Hasta ahora no ha pasado de que a alguien le corten la carrera por ser del sindicato, pero ya les digo, todo esto en el marco de la nueva ley de fueros sindicales, antes sí pasaba y por eso quedó esa idea en el trabajador de que si se afiliaba podría ser negativo a la hora de definirse un posible ascenso. Por ejemplo en Devoto con 3.000 empleados existen unos 1.300 afiliados, pero la participación mayoritaria se logra cuando se van a discutir temas salariales, sino las reuniones habituales terminan entre los 4 o 5 compañeros que estamos en la militancia. Algo que nos sirvió para lograr mayor participación activa de los afiliados, fue el hecho de realizar elecciones de delegado por voto secreto”.

Efectos de la Ley de Fueros Sindicales:

“Sin dudas, por todo esto que les comenté la importancia de la ley de fueros sindicales es inconmensurable para nosotros, es fundamental, sólo el que haya vivido lo que a mi y a otros compañeros nos tocó vivir, esta situación

de hoy era impensada, era un sueño y hoy lograr el porcentaje de afiliación que tenemos, los logros conseguidos, etc., realmente nos reconforta.

Evidentemente, les guste o no existe una ley y hay que cumplirla y además en esta y creo que en otras empresas de este ramo pasa algo similar, son muy cuidadosos de la imagen que dan hacia fuera, a sus clientes, al público en general, etc. Ellos no quieren ningún problema ni situaciones de huelga, no quieren carteles frente a las sucursales solicitando reivindicaciones y entienden que dialogando y con un buen relacionamiento con el sindicato, es la mejor forma de evitar todas estas situaciones. Yo soy un convencido que si viene otro gobierno que lleve la política laboral por otros caminos, cambiando la situación actual, no tengan dudas que esto va a cambiar rápidamente. Seguramente si esto pasa y no se convoca más a Consejos de Salarios nuevamente nos vamos a encontrar con un estancamiento de los salarios.

En marzo de 2005, con la convocatoria a los Consejos de Salarios, se empieza a organizar nuevamente el sindicato sin existir en ningún momento intento de represión por parte de la patronal; me refiero a nivel de Directorio, sí hubo algún intento de represión por parte de Gerentes de locales (mandos medios), que venían de una época sin oposición por parte de los trabajadores y cuando vieron un movimiento sindical unido, fuerte, haciendo valer sus derechos, no se sintieron cómodos, por decirlo de alguna manera, o mejor dicho no estaban preparados para tomar decisiones relativas al personal considerando al trabajador. Así es que se despide al Gerente de una sucursal, a quien en su momento el sindicato le cuestiona una decisión y cuando ya estábamos por iniciar movilizaciones, de parte del Directorio se le envía una comunicación para que revea su posición y se retracte de los calificativos agraviantes con los que se había referido al sindicato en plena sucursal frente a los clientes, y al decidir no hacerlo el Directorio lo despidió. Esto es para que vean el cambio de posición radical del Directorio respecto de la organización sindical. La relación en éste momento, con el Directorio, como ven cambió notoriamente, nos reunimos las veces que sea necesario, tanto de nuestra parte como de la de ellos; es más, últimamente hasta hemos resuelto situaciones por teléfono, para que vean a que grado llega el entendimiento cuando se maneja todo en un marco de respeto.

Por supuesto que todo este cambio en la forma de proceder del Directorio, no es mágico, sino que obedece al manejo de las políticas en materia laboral que está haciendo éste gobierno, por ejemplo: el hecho de convocar a Consejo de Salarios, la ley de fueros sindicales que para nosotros fue fundamental, la futura ley de negociaciones colectivas, etc.

Ahora existe equiparación de fuerzas entre trabajadores y patronos, se dialoga en plano de igualdad, a nivel bipartito trabajadores y empresa, se negocian pura y exclusivamente condiciones de trabajo. Los temas salariales quedan circunscriptos al Consejo de Salarios, fue un acuerdo que hicimos con ellos, pero si bien en las reuniones se tocan temas de condiciones de trabajo, muchas veces terminan siendo mejoras salariales, ejemplo: se negoció para los trabajadores de las sucursales de Piriápolis y Punta de Este un complemento salarial por los meses de temporada alta y esto estuvo por fuera del Consejo de Salarios”.

El Sr. Washington Bédouchaud, dirigente sindical de Supermercados Tienda Inglesa, se refirió al origen del sindicato y al perfil que le imprime la parte patronal a las relaciones laborales en la empresa.

Origen del sindicato en Tienda Inglesa:

“El sindicato de Tienda Inglesa como tal, se organiza a partir de la salida de la dictadura en 1984, un grupo de compañeros se organizaron y le pusieron como denominación SUTI, Sindicato Único de Tienda Inglesa.

Hubo una serie de circunstancias en los meses posteriores a la organización que llevaron a un conflicto con la empresa, y esta decidió despedir a la mayoría de estos compañeros, y a partir de ahí la empresa organiza una asociación de funcionarios de Tienda Inglesa que aún sigue funcionando.

A partir del despido de estos compañeros el SUTI deja de funcionar hasta el año 2005. El dejar de funcionar durante mas de 20 años no es casualidad, nosotros como siempre digo, estábamos en una democracia pero no estaban garantizados nuestros derechos, recién a partir del primero de marzo de 2005 volvimos a tener garantizados derechos que existen desde hace mucho tiempo. En ese momento, comenzamos la tarea de reorganizar el

sindicato dentro de Tienda Inglesa, lo que se cristalizó en el mes de junio de 2005.

Existe una buena relación con la empresa en el sentido que tenemos diálogo, todas las reuniones que hemos pedido nos las han concedido, pero no hemos llegado a los resultados que esperábamos, porque en cierta medida nos escuchan pero no nos resuelven las demandas, de las cuales entendemos que tenemos fundado derecho en pedir las. Como algo anecdótico les comento que desde los inicios de FUECI, el 30 de noviembre 1930, en sus primeras asambleas hubo presencia de un compañero de Tienda Inglesa, por lo que podemos decir que estuvimos desde los inicios de FUECI, porque aunque lo hiciera a título personal en cierta medida nos sentimos representados.

En la actualidad, tenemos alrededor de 650 afiliados en un total de aproximadamente 4.000 empleados, el porcentaje de afiliación no es el ideal pero considerando el carácter paternalista que aplica la empresa para con sus empleados, podemos decir que es un buen nivel”.

Relaciones laborales en la empresa:

“Si me preguntas por las causas que nos motivan a prestar un buen servicio al cliente, te puedo decir que son muy diversas, yo puedo hablar con propiedad porque llevo 22 años trabajando en esta empresa, cuando entré ya sabía lo que era Tienda Inglesa, aunque no tenía el porte de locales que tiene hoy, así como tampoco tenía tan evidente el liderazgo que tiene ahora, ya que en aquel momento tenía una competencia fuerte de otro grupo familiar que era la cadena Devoto, que brindaba un servicio parecido, con niveles salariales similares y se dirigía al mismo público que nos dirigíamos nosotros. Cuando entré a trabajar a esta empresa recibí cierta capacitación, cosa que se ha ido perdiendo con el tiempo, si hoy los empleados trabajan aquí es porque evidentemente le vas tomando cierto cariño, le vas poniendo empeño, te vas identificando con algo que aunque no esté escrito lo sentís, los compañeros te van dirigiendo en como hay que hacer las cosas, como se debe atender al cliente, si un cliente te hace una pregunta tenés que acompañarlo y seguir hasta las últimas consecuencias para resolverle las dudas que tenga. Pero lo hacemos porque ya fuimos formados hace muchos años, porque ésta empresa

cuenta todavía con personal de hace muchos años que han ido contagiando eso a los demás. También influye el tema económico, en un país que pasó por tantas crisis en donde tener un trabajo es complicado y no cualquiera va a arriesgar un puesto de estos donde se paga tres o cuatro mil pesos más del mínimo, además hay familias enteras trabajando en esta empresa, para entrar en Tienda Inglesa tenés que ser hermano, sobrino, o algún familiar sino no entras y eso siempre fue así, entonces hay familias enteras dependiendo de este supermercado.

En esta empresa tienen una política como tenían antiguamente las empresas familiares de éste país, de brindarle al empleado ciertos beneficios, pero evidentemente se les pide algo a cambio. Yo creo, que se debería permitir que estos beneficios sean producto de una negociación con el sindicato. Estas son las cosas que reclamamos, pues es evidente que el empleado necesita una buena remuneración, pero también necesita que se le reconozcan un montón de derechos.

La empresa tiene una buena imagen para la opinión pública, nosotros reconocemos esa buena imagen, no queremos ensuciarla, pero queremos que la gente sepa que no todo es tan perfecto, que se puede mejorar y brindarle un servicio al cliente aún mejor del que se le brinda ahora y pagarse mejores salarios”.

4.1.2- Opinión de representantes empresariales

El señor Julio Guevara representante de ASU, expresó su visión con respecto al movimiento sindical:

“Hoy el movimiento sindical Uruguayo esta padeciendo una crisis de crecimiento, entonces, cuando una empresa crece muy rápido puede haber cosas que quizás no las este haciendo bien producto de ese crecimiento vertiginoso. Al sindicalismo le pasa algo similar, luego de la ley de fueros sindicales se produce un fomento muy grande de la sindicalización y tiene problemas serios de funcionamiento interno. Si bien hacia al exterior da la imagen de unión, en la interna tiene problemas serios, por ejemplo yo como negociador traslado lo acordado a los empresarios, lo fundamento, lo defiendo

y luego cuando vuelvo a la mesa de negociación cambian la posición, producto de esos problemas internos del sindicato, y se hace de esa forma muy difícil la negociación.

En el año 1985 era muy distinto, los sindicatos eran mas débiles, no tenían tantas diferencias entre ellos, entonces la negociación se hacia mas rápida; hoy no esta claro con quien se negocia, producto de esas diferencias internas que producen el desajuste que comenté, lo que hace muy tediosa la tarea”.

El Lic. Walter Rodríguez Gerente de RRHH de Supermercados Multiahorro, también nos dió su opinión sobre el sindicato, su relación con el mismo y política de Recursos Humanos adoptada por la empresa:

“Multiahorro actualmente cuenta con 3.000 empleados, 48 locales, 48 gerentes, 48 subgerentes, 8 gerentes de área y un gerente general. Es una Empresa de capitales uruguayos que surge de la unión de 8 o 9 empresarios visionarios que deciden unirse bajo un mismo nombre, poner un mismo logo, pintar sus locales del mismo color y “salir a la cancha”. En el 2002 con la crisis, esta empresa sale fortalecida, porque se mejoraron procesos productivos y la crisis se transformó en oportunidad. Anteriormente a mi gestión existieron otros gerentes de RRHH que no dieron el resultado que la empresa esperaba, así en el año 2005 ante la reconvocatoria a Consejos de Salarios y luego de un largo proceso de preselección, me seleccionan como gerente de RRHH, encontrándome con un sindicato con 800 afiliados y con un conflicto instalado. Luego de mucho trabajo fuimos acomodando la situación hasta hoy en día que estamos con salarios por encima de la media del mercado. No pagamos ni como un supermercado chico que paga el mínimo, ni como Tienda Inglesa que es en el sector por lejos quien paga mejores salarios. No hay conflictividad en los locales, pese a que hoy ya son miles los funcionarios afiliados al sindicato, siendo la empresa con mayor porcentaje de afiliados. Pero consideramos, que cuanto más afiliados mejor, porque dentro del mismo hay distintas posiciones, unas más radicales que otras, y generalmente sale la opción del centro. Ese fue el argumento que me sirvió frente al directorio, para defender las sindicalización dentro de la empresa. Antes, en esta empresa, existía una

posición contraria a la sindicalización y la postura era: “si sos del sindicato te persigo y te molesto para que te vayas”. Hoy es totalmente diferente, tenemos encargados de locales ejemplares, que son a su vez dirigentes sindicales y son muchas veces la base que nos permite generar los cambios valiéndonos de su influencia y de su liderazgo. Entonces, tenemos que con una buena administración, lo que parecía una amenaza, como era la organización sindical, nosotros lo supimos manejar y se transformó en una oportunidad de mejorar nuestra relación con los RRHH de la empresa, y tener menos oposición de parte de ellos a la hora de generar cambios. De ahí es que digo, que en esta empresa tenemos una forma diferente de manejar los RRHH, trabajando junto con ellos y de alguna forma lograr una cultura de pertenencia y mayor disposición a participar de las iniciativas de la empresa.

En esta empresa priorizamos la satisfacción del funcionario con su lugar de trabajo; que se sienta partícipe, protegido, en una organización que le va a dar seguridad, garantías de que se les van a respetar sus derechos y está claro su salario, sus responsabilidades, sus obligaciones, etc. Esto nos permitió pasar de una situación de pre conflicto en la que nos encontrábamos en el 2005, a la situación actual donde no tenemos conflictividad, es más las reuniones con el sindicatos son de lo más amenas, compartimos meriendas, se charla en forma distendida, nos sentimos que cada uno desde su lugar estamos resolviendo temas comunes.

Nosotros hicimos un programa de capacitación de los mandos medios, un programa de Mr. Shoppers, el cual es un cliente oculto que va los locales, genera conflictos, consume con conocimiento previo de los estándares exigidos y ve como se desenvuelven los empleados y evalúan su capacidad para resolver esos conflictos. En Uruguay esto no es muy común, pero en EEUU, Canadá, Australia, no se concibe una empresa sin un servicio de Mr. Shoppers. Nosotros lo pusimos en práctica en el 2007 y eso generó que algunos índices, como por ejemplo el ausentismo, la rotación del personal, etc. descendieran a la mitad”.

4.2- Elección de los representantes a los Consejos de Salarios

4.2.1- Opinión de representantes sindicales

El Sr. Ismael Fuentes señaló:

“Los Consejos de Salarios funcionan en tres niveles, uno es el Consejo Superior al cual concurre un representante designado por la mesa representativa del PIT-CNT. Otro nivel es el de los grupos salariales, que en el caso de FUECI comprende a los grupos 10, 11, 19 y 20, cuyos delegados los designa el Consejo Central de FUECI. En mi caso soy delegado titular del grupo 10 y 11. El tercer nivel de negociación, lo hallamos en los subgrupos, el cual se integra conjuntamente por alguno de los delegados titulares de los grupos y los delegados que el subgrupo defina. En el caso de los supermercados (subgrupo 18), se hizo un Congreso Nacional de Delegados al cual concurrieron los delegados electos de todo el país, y designaron una mesa negociadora que fue la que concurrió a negociar.

Con respecto a la elección de los delegados que concurren al Congreso Nacional, no hay una regla, en la mayoría de los lugares es voto secreto. FUECI aconseja que sea secreto, pero como no tenemos una reglamentación que los obligue, hay sindicatos que votan por Asamblea y otros tendrán otros métodos. La inmensa mayoría ha hecho elecciones con voto secreto, tanto para los delegados del local, como para elegir los integrantes de la Dirección Ejecutiva.

Nosotros entendemos que la forma en la que se está realizando la elección de delegado de grupo, es representativa y democrática. Yo resulté electo por voto firmado del 70% de aproximadamente 1.000 trabajadores, que debieron elegir entre dos listas. A su vez, éstos trabajadores fueron elegidos por voto secreto para que votaran en el Congreso. La forma de elección no es algo que hoy se discuta, nunca hubo un cuestionamiento respecto a la democracia interna”.

El Sr. Fabio Riverón expresó lo siguiente:

“Al Consejo Superior van los compañeros que fueron elegidos delegados del grupo, los Sres. Milton Castellanos e Ismael Fuentes. Al subgrupo vamos los representantes de cada uno de los sindicatos más representativos de sector, por ejemplo yo voy por Devoto, otro compañero va por Tienda Inglesa, siempre acompañados por Ismael Fuentes (delegado del grupo).

La elección de delegados en Devoto se realizó por voto secreto y por una coincidencia se hizo en la puerta del supermercado, porque pedimos para hacerla adentro en los comedores y la patronal no accedió a ello. Finalmente, esa decisión los terminó favoreciendo porque el cliente cuando venía al local preguntaba para que era esa urna y se les decía que los funcionarios estaban votando sus delegados sindicales, eso fue visto con buenos ojos y mejoró la imagen del supermercado frente a sus clientes. En lo que refiere a la elección es sí, se presentó una lista única integrada por 11 compañeros que formábamos el ejecutivo y después se eligieron hasta 4 delegados por local. Nosotros le dimos la mayor difusión y un mes antes cursamos invitación para postularse y hubo locales donde se presentaron hasta 9 compañeros para delegado del local. En lo que respecta a la adhesión al acto eleccionario votaron un 78% de los afiliados, lo cual es muy bueno ya que en este tipo de actos participan entre un 50 y un 60%. La lectura que se hace es que éste ejecutivo tiene un fuerte respaldo del sindicato porque al ser lista única muchos podrían no haber votado y que lo haya hecho un 78% nos marca que éste ejecutivo está trabajando bien y lo más importante que cuenta con gran apoyo. El conteo de votos se hizo en FUECI, convocando a todos los interesados a presenciar el escrutinio. La idea era hacerlo lo más claro y cristalino posible lo cual se logró”.

El Sr. Washington Bédouchaud, manifestó respecto a este tema:

“Todos los sindicatos de supermercados en este momento son sindicatos en formación, todavía estamos puliendo la forma en que se eligen los delegados. Casi todos, hemos pasado por elecciones, tanto a nivel general de supermercados, como en otros casos a nivel de locales. Es un tema de

militancia, de estar, de participar y bueno, yo he estado en los Consejos de Salarios del 2005, 2006 y 2008, y la coordinadora de sindicatos de supermercados me ha avalado, a mí y a otros compañeros que firmamos. Entiendo que en éste último convenio surgieron, fruto del crecimiento, nuevos problemas y los hemos resuelto democráticamente. Hay compañeros que podrán estar desconformes, pero esto fue resuelto democráticamente en una asamblea que se realizó el año pasado entre delegados de la coordinadora de sindicatos de supermercados y votaron todas las cadenas y los supermercados chicos y ahí se tomó la decisión”.

4.2.2- Opinión de representantes empresariales

El Sr. Julio Guevara expresó:

“Soy delegado empresarial de todo el grupo 10 (Comercio). La Ley 10.449 de 1943, prevé un mecanismo que desde el 1985 no se aplica por ser oneroso y es que los delegados deben ser elegidos por voto secreto en elección nacional.

Cuando hay Consejos de Salarios se llama a las instituciones más representativas de ambos sectores, para que propongan delegados. En mi caso fui nombrado representante de ASU, entidad gremial vinculada a la Cámara de Comercio del Uruguay que agrupa los empresarios más importantes del sector. Mi nombramiento se debe a que fui funcionario de la Cámara de Comercio durante 34 años y ahora me desempeño como asesor externo de la misma, obedeciendo la contratación a mi experiencia en negociaciones en Consejos de Salarios. Mi función es asesorar y llevar a la mesa la posición de los empresarios, oficiaría de interlocutor entre ASU y el Consejo”.

El Lic. Walter Rodríguez, también habló al respecto:

“Cuando llegué a la empresa, en junio de 2005, ya se había convocado a Consejos de Salarios y ASU me nombra representante ante el Consejo, por lo que en ese momento, voy en representación de la gremial y no únicamente como representante de Multiahorro, conjuntamente con Gonzalo Irrazabal

abogado de ASU, Julio Guevara por la Cámara de Comercio y Guillermo Rey representante de ANSA (Asociación que engloba a Supermercados de menor porte) que también se integró a ASU a último momento”.

4.2.3- Opinión de representantes del gobierno

El Lic. Marcelo Terevinto, nos contó como fue seleccionado:

“Nosotros comenzamos a trabajar en mayo de 2005 con la instalación de los Consejos de Salarios, previo a eso, hubo un llamado a concurso en marzo de 2005, en el cual participamos más de 400 profesionales para 30 cargos. Posteriormente, se nos especializó en negociación y en derecho laboral, porque por ejemplo en mi caso que tengo formación económica, el derecho laboral no era mi fuerte”.

4.3- Pautas fijadas por el gobierno para la negociación en Consejos de Salarios

Con respecto a las pautas que establece el gobierno en la negociación en Consejos de Salarios, consultamos a los entrevistados sobre el grado de acotación que las mismas imponen y sobre su importancia.

4.3.1- Opinión de representantes sindicales

Al respecto, el Sr. Ismael Fuentes dijo lo siguiente:

“Si bien entendemos que al principio negocian la empresa por un lado y los trabajadores por el otro, luego en líneas generales, el Estado tiene que intervenir. No creemos en la negociación bipartita. Hay gente que cree que todo tiene que liberarse, pero cuando hay crisis le piden al Estado que intervenga. Desde mi punto de vista, el liberalismo económico no existe, lo que existe es la libertad que tienen los empresarios para poner ciertas condiciones. Tiene que haber reglas claras, esa es la base para que haya democracia. El Estado debe

regular como un tercero, debe dar los instrumentos para que podamos negociar de igual a igual.

Sobre si es correcto que se fije o no ese marco, el tiempo a demostrado que es indiferente, se ha tenido una discusión de si las pautas son buenas o malas, pero las pautas son pautas, son reglas de juego, nosotros hemos roto pautas, por ejemplo, se ha logrado un 40% de incremento salarial en sectores como el de los guardias de seguridad, cuando la pauta del gobierno era muy inferior. Consideramos que si se tiene fuerza se puede dar pelea y se pueden cambiar esas pautas.

Si bien la OIT dice que no se podía limitar la negociación, a nuestro entender las pautas se pueden negociar tanto sea para arriba como para abajo y esto como les comente se ha hecho.

No consideramos que estas pautas sean utilizadas como políticas macroeconómicas, son solo pautas, en nuestro caso nunca se tiró para atrás un convenio por problema de pautas”.

4.3.2- Opinión de representantes empresariales

Consultado sobre este tema, el Sr. Julio Guevara expresó:

“En primer lugar, comparándolo con un deporte, las pautas serían las reglas del juego, que son conocidas por los participantes y están claras previo al comienzo del partido (el partido sería la negociación).

La fijación de las pautas no es una innovación de éste gobierno, en negociaciones anteriores con otros partidos políticos en el poder también se hizo. Más allá de que la ley no lo contempla, no se le cuestiona esto al gobierno porque no olvidemos que la aplicación de la ley no es ortodoxa, entonces si consideramos que tanto los representantes de los trabajadores, como de los empresarios no son elegidos por voto secreto, tampoco se le puede cuestionar la fijación de pautas al gobierno.

El artículo 83 de Ley 16.002 prevé la homologación de lo acordado en el seno de los Consejos de Salarios por el Poder Ejecutivo, entonces el gobierno dice: si ustedes no siguen esta pauta yo no homologo. Si sucede esto no me sirve ni a mi empresario ni al trabajador, pero convengamos que son pautas

que no son tan rígidas en la medida en que se pongan de acuerdo y haya elementos razonables para perforarlas. Tanto este gobierno como anteriores lo han permitido, además, no es lo mismo la negociación en un sector pequeño, que no tiene demasiada incidencia en la inflación, que en otros sectores que por su tamaño, nivel salarial, etc., sí pueden tener impacto sobre variables económicas que el gobierno quiere mantener dentro de ciertos parámetros. Tampoco es lo mismo la negociación, dependiendo de que nos encontremos frente a un sector que sea tomador o formador de precios. En el caso de los supermercados, estamos hablando de que son tomadores de precios, y la explicación es muy simple: es un error atribuirle a los supermercados el aumento de precios, porque estos se proveen de un importador y de fabricantes, ganando un margen sobre los precios que les facturan. Sabemos que cuando se negocian salarios lo hacen todas las ramas, entonces mis proveedores me aumentan el precio por que ellos ya negociaron su salario, el supermercado mantiene el mismo margen sobre ese nuevo precio y traslada al consumidor el aumento de su proveedor; pero el mismo margen aplicado sobre un precio mayor le genera un mayor ingreso que le posibilita cubrir el aumento de sus costos en lo que respecta a salarios.

Ahora bien, ustedes me dirán, ¿Qué certeza tengo yo, de que el supermercado no se aproveche de la situación aumentando su margen? La solución viene dada por el lado del mercado, el hecho de que exista competencia en el sector es lo que me da la seguridad de que los supermercados van a tener especial cuidado al fijar los precios de venta, por lo que es un error total y absoluto por parte de los sindicalistas echarle la culpa a los supermercados de los aumentos de precios por la especial razón, insisto, de que los mismos son tomadores y no formadores de precios”.

4.3.3- Opinión de representantes del gobierno

El Lic. Marcelo Terevinto, comentó lo siguiente sobre el rol de los representantes del Poder Ejecutivo y como las pautas influyen en la negociación:

“El rol de los representantes del Gobierno básicamente es llegar a una negociación en los Consejos de Salarios, nuestro aporte a la negociación está dado por las pautas que nos brinda el Ministerio de Economía y Finanzas. Éste nos pauta un piso y un techo para la negociación, dentro de eso nosotros tenemos un margen que a veces es amplio y otras veces es más acotado, nosotros entendemos que quizás para los trabajadores nunca es suficiente, pero en realidad desde el 2005 a esta fecha, ha permitido que el ingreso real de los trabajadores se haya incrementado mucho más, que en un período donde no había Consejos de Salarios, también esto ha fortalecido a los sindicatos (desde el 2005 hasta ahora se ha incrementado muchísimo la formación de sindicatos base, lo que ha hecho crecer también los sindicatos rama).

Con respecto a que las pautas se usen como política macroeconómica, el hecho de que estas regulen el nivel salarial, de alguna manera están regulando el dinero que circula en la economía, siempre está el temor a que se produzca un disparo de la inflación y de alguna forma este temor es acotado a través de las pautas. De todas formas ha habido subgrupos de actividad que se han salido un poco por encima de este techo pautado.

Cuando los trabajadores y empresarios acuerdan por encima de las pautas fijadas por el Ministerio de Economía, nosotros lo que tratamos es de explicarles las consecuencias en qué puede derivar esto, una de ellas es el filtro de dicho Ministerio, porque nosotros después que hacemos la negociación se asienta el convenio y de acá va al Ministerio, que es el que realiza el filtro de si ese convenio cumple con las pautas que inicialmente ellos habían prefijado. Nos ha pasado más de una vez que el Ministerio nos llama y se tiene que ir y argumentar, pero hasta el momento en nuestro grupo de actividad no ha habido una devolución para renegociarlo, en general en los subgrupos en que hemos estado excedidos en la pauta se justificó, por ejemplo el grupo 19 subgrupo 8 de seguridad y vigilancia. Nosotros siempre intentamos que las partes lleguen a un acuerdo, haciéndoles recordar el contexto, porque a veces los trabajadores plantean aumentos salariales y otros beneficios que son indirectos pero que también terminan siendo aumento de salario y bueno nosotros tenemos que

bajarlos un poco a la realidad y explicarles las limitaciones que nos imponen las pautas fijadas, como ven en ocasiones se dificulta nuestra tarea”.

4.4- Los Consejos de Salarios como herramienta de negociación. Desarrollo y resultados obtenidos en las distintas rondas.

4.4.1- Opiniones de representantes sindicales

El dirigente sindical Washington Alvariza, explicó porque considera favorable la negociación en Consejos de Salarios:

“Multiahorro, con respecto a salarios, está por debajo de Devoto, de Disco, pero se cumple lo establecido en el convenio y tal vez un poco por encima de lo que se paga en el sector. No tenemos los mejores salarios como Tienda Inglesa, pero tampoco estamos mal. Estaremos aproximadamente en unos 500 o 600 pesos por encima de lo que establece el convenio.

Además, con la negociación en Consejos de Salarios no solo hemos mejorado en lo que sería el sueldo, también logramos otros beneficios que se suman y que son banderas históricas del sector como el quebranto para las cajas que no es mucho, pero lo principal fue incluir el beneficio, ya habrá tiempo de mejorarlo. Hay otros beneficios que logramos, entre el 2004 y la convocatoria a Consejos de Salarios, dialogando con la patronal, como por ejemplo el premio de fin de año. Cuando en el último convenio se logra este beneficio, como nosotros ya lo teníamos y por un monto superior, se respetó lo que ya habíamos acordado con la empresa por ser más beneficioso para el trabajador.

También en esta última negociación, logramos el beneficio de prima por antigüedad, que es algo novedoso porque creo que somos el único sector al cual no se le fijó límite de años para esta partida”.

En cuanto a como se destrabó la última negociación, declaró:

“El 6 de noviembre era uno de los últimos plazos para negociar y nosotros estábamos todavía muy lejos de los 8.500 pesos de plataforma que se había pedido al inicio de la negociación. En un momento, debido a que la pauta de recuperación salarial propuesta por el gobierno era muy onerosa, los representantes de ASU comienzan a abandonar su postura inicial, aceptando los beneficios propuestos por los trabajadores (quebranto de caja, prima por antigüedad sin tope de años, etc.), porque para quienes fueron a negociar por ASU, tampoco queda bien no poder llegar a un acuerdo y que les quede como antecedente el no haber podido cerrar una negociación en Consejos de Salarios”.

También el Sr. Favio Riverón comentó sobre los beneficios de negociar en Consejos de Salarios:

“En nuestro caso estamos lejos del mínimo salarial para el sector, así como Tienda Inglesa que están aún más por encima, pero no se olviden que el mínimo salarial no es lo único que se fija en la negociación en Consejos de Salarios, también se fija la pauta de incremento salarial, lo cual para nosotros es muy importante. Además, vamos logrando en la negociación otras partidas que también son salariales y son banderas históricas del sector, como por ejemplo la prima por antigüedad que se fijó en 50 pesos por año y sin tope de años (en enero 2010 pasa a ser \$65 y en enero 2011 a \$80), lo cual sienta precedentes porque en todos los otros casos que se reconoce antigüedad ésta se topea y en nuestro caso no es así pese a la fuerte oposición de la Cámara de Comercio.

También logramos una partida por quebranto para las cajas de \$350 que si bien no es mucho, el objetivo principal era lograr el beneficio, en otras instancias ya discutiremos el monto, pero lo importante es que ya no va a ser necesario pelear el beneficio, porque ya está instalado y eso no se discute. Una cosa es pelear un beneficio, y otra muy diferente pelear el monto del mismo. Nuestra idea es lograr, en un futuro, un porcentaje de lo facturado por la cajera.

Además se logró un aguinaldo complementario que si bien en Devoto ya lo teníamos mejoramos el monto del mismo y logramos que se incrementara con la misma pauta que el salario.

Más allá del aspecto salarial, y no menos importante, lo que nos guía es un principio de solidaridad de clase, lo cual es un fuerte motivador a la hora de negociar y sentirse reconfortado como movimiento sindical de haber logrado equiparar a todos los compañeros del sector, algunos de los cuales con estas mejoras salariales lograron incrementos de un 20% y más. No nos olvidemos, que el Consejo de Salarios regula el salario para todo el sector en todo el país, lo que nosotros acordemos produce efectos para todo el sector sin excepciones, luego de que el decreto del Poder Ejecutivo homologa el acuerdo”

Asimismo, el Sr. Washington Béduchaud manifestó qué es lo que los motiva a negociar, a pesar de estar en la empresa que paga los mejores salarios del sector. Además, nos describió la situación que se vivió en la tercera ronda de Consejos de Salarios, y como se destrabó la misma:

“Tienda Inglesa es una empresa que apunta al cliente de mayor poder adquisitivo, y que tiene cautivo un porcentaje importante de ese segmento. Para atender a estas personas hay que darle un servicio de calidad, y la empresa lo ha dado. Muchos trabajadores se han alineado con esa política, pero eso le ha costado el puesto de trabajo a más de un compañero que no han tenido garantías después; por ejemplo un simple mail que mande un cliente quejándose de un empleado, le ha costado el puesto de trabajo, y eso genera cierta presión extra. Yo entiendo que esta empresa tiene una excelente imagen hacia el exterior y que tiene un paternalismo ejercido en cuanto a darle beneficios al empleado que seduce a la mayoría, pero no quiere decir que vivamos conforme con todo eso.

Si Tienda Inglesa tiene ciertos precios y se dirige a cierto grupo de clientes, tiene que pagar sueldos acordados para que sus empleados no vengán con sus problemas personales y sean percibidos por el cliente, pero todavía estamos lejos, se pueden pagar aún mejores sueldos tanto en Tienda Inglesa como en el resto de las cadenas. A nosotros nos faltaban una cantidad de beneficios al igual que a trabajadores de otros supermercados, por ejemplo a

las cajeras se las sancionaba cuando tenían un faltante de caja y no tenían quebranto, tampoco teníamos prima por antigüedad, mejoramos el tema del presentismo ya que antes faltabas un día en el mes y no tenías derecho a cobrarlo, con el Consejo de Salarios logramos que la evaluación para el presentismo se haga cada 15 días.

La empresa no tiene un departamento de recursos humanos acorde a lo que es la realidad de 4.000 empleados que hay en la empresa, entonces se sufren un montón de cosas, tenemos los mismos problemas que tienen los empleados de otros supermercados, nos motivan los mismos problemas que a ellos. No nos podemos mantener al margen de la negociación solo porque ganemos más que la media del sector, es independiente de si ganamos bien o mal, el tema no es un tema monetario es un tema de derechos, yo puedo ganar un buen salario que me permita vivir tranquilamente pero capaz que la tarea no me garantiza mi salud, y si mañana tengo un quebranto de salud o alguna lesión permanente capaz que pierdo el trabajo y no pueda mantener mi fuente de ingresos; yo pienso que son mas importante las condiciones de trabajo que el tema salarial, pero claro nosotros actuamos primariamente por el tema salarial. Pero bueno, hoy tenemos un sindicato como herramienta y tenemos la garantía de un gobierno que se comprometió a hacer respetar lo establecido en las leyes.

En el caso de la última negociación, en el año 2008, la misma venía muy trabada, se vivía una situación de indefinición y los plazos ya se agotaban, ahí el gobierno pone sobre la mesa una pauta del 6% de recuperación que para los empresarios era muy alta, entonces ante esta situación los mismos acceden a negociar y se logra un acuerdo que no era lo que los empresarios esperaban, pero era mejor que la pauta que propuso el gobierno.

Nosotros le explicamos a todos los compañeros de la Federación, que el Consejo de Salarios es un ámbito de negociación tripartito, donde el gobierno marca pautas para la negociación, pero deja que los dos actores, sindicato y empresa, se expresen y negocien libremente. Yo creo que en esta última negociación, el gobierno intervino cuando necesariamente tuvo que hacerlo. La negociación estaba muy trabada, no aparecían las cosas que los trabajadores pedían, entonces el gobierno propuso una pauta de aumento salarial más alta

de lo que se estaba reclamando para que le doliera a la parte que entendió en su momento que era la más intransigente, en este caso la parte patronal. Eso no quiere decir, que en una negociación se juegue una carta de presión y que eso después se cumpla. Lo que nosotros tenemos que ver es que me sirve más, si un 6% de recuperación salarial (como planteaba el gobierno) o un montón de beneficios que eran banderas históricas para los trabajadores de los supermercados. Si aceptábamos la posición del gobierno, nos quedábamos solamente con el aumento salarial y con algunos beneficios que habíamos logrado bilateralmente con la empresa, porque el gobierno no puede laudar beneficios, solo lauda el salario. Entonces, a la hora de hacer los números, nos conviene más acordar. Hubo trabajadores que votaron en contra del convenio, pero en realidad si se ponían a sacar cuentas les convenía más acordar, que el 6% que proponía el gobierno.

Yo creo que en ese momento jugaron un montón de cosas, no se si funcionó bien la democracia en la asamblea, eso lo tendremos que ver, pero que el convenio es beneficioso, de eso no hay duda. Para mí esta última negociación en Consejos de Salarios, y creo que tengo la propiedad para decirlo, fue histórica, tuvimos quebranto de caja, prima por antigüedad sin tope, beneficio de un día y medio para las mujeres que deben hacerse los exámenes ginecológicos, vamos a discutir pautas por guardería, logramos mejoras en el presentismo, tenemos asegurado el aumento cada 6 meses, entonces se puede estar en desacuerdo, se puede mejorar aún más esto, pero lo que hemos logrado, que alguien venga y me lo demuestre con números si no es más beneficioso para cualquier trabajador. Yo creo que esta negociación fue muy beneficiosa para todos, porque benefició a las dos puntas del sector, a los trabajadores de los supermercados que ganaban el mínimo y a los que ganamos más, como es nuestro caso”.

4.4.2- Opiniones de representantes empresariales

El Sr. Julio Guevara, nos aportó su opinión sobre la negociación en Consejos de Salarios, haciendo referencia a las alteraciones que la misma ha ido sufriendo con el paso del tiempo:

“La ley de Consejos de Salarios es clara y no tiene dos lecturas. El Consejo de Salarios se crea para regular temas salariales, pero la realidad de años anteriores y de la actualidad genera que dentro de la mesa se negocien otras cosas.

Hay posiciones que entienden que los Consejos de Salarios se han desvirtuado porque no solo fija salarios mínimos por categoría, sino que se mete en aquellos casos que ganan por encima de esos mínimos fijándoles una pauta de aumento que contemple inflación, recuperación salarial, etc. Esta posición solo pueden defenderla quienes desconozcan del tema, ya que a nuestro entender, este desvío de la aplicación ortodoxa de la ley es la forma en la que se motiva a negociar a todos los trabajadores independientemente de que su salario sea mayor al mínimo, logrando que se involucren en la negociación. La negociación se desvirtuaría totalmente, en lo que respecta a los mínimos, si yo estuviera negociando con trabajadores que en la mayoría de los casos esté por encima de esos mínimos.

Uno de los defectos que tiene el Consejo de Salarios es que fija salarios mínimos por categoría para todo el sector en todo el país. Cuando negocio el salario mínimo de un cajero o de un auxiliar, tengo que pensar que eso se va a aplicar tanto al supermercado que paga salarios muy por encima del mínimo, incluso de la media, y también se va a aplicar a aquel supermercado que por definición caiga en el sector y que se ubique por ejemplo en Artigas.

Cabe aclarar que lo que se acuerda en la negociación, debe ser homologado por el Poder Ejecutivo, lo que equivale a decir que lo acordado sea extensible a quienes pertenecen al sector independientemente de que hayan participado o no en la negociación. En la época en que los Consejos de Salarios eran puros, con la aplicación de la ley en forma ortodoxa, no era necesaria la homologación por parte del Poder Ejecutivo, porque el laudo que surgía del Consejo ya tenía jurisdicción y alcance nacional, pero ahora tiene un vicio de forma ya que los representantes no fueron elegidos por voto secreto como marca la ley y si no existiera esa homologación por parte del gobierno cualquier persona que sienta que ese convenio no lo favorece o directamente no lo quiere aplicar, tiene la opción de impugnarlo”.

Además, nos dio su visión respecto a lo que fue la última ronda de Consejos de Salarios en el 2008, para el grupo que él representa, Comercio:

“La última negociación fue muy particular, hubo un alto porcentaje de acuerdo en esta ronda, por que el gobierno presiono para que fuera así, los porcentajes de ajuste que se propusieron en caso de no llegar a acuerdo, eran demasiado altos, entonces optando por el mal menor a la empresa no le quedaba otra que alcanzar acuerdos que si bien no era lo que se quería en una primera instancia, era mas favorable que lo que proponía el gobierno en caso de no llegar a acuerdo. Ustedes me dirán, si el gobierno fija un porcentaje mayor, ¿por que los trabajadores acceden a negociar y logran acordar por menor salario?, y la respuesta para mi es que empiezan a jugar los compromisos políticos como una variable más a ser considerada en la negociación, el objetivo de los trabajadores era lograr el mayor salario posible y el objetivo del gobierno era mostrar que se llegaron a la mayor cantidad de acuerdos. Entonces el estado al fijar una pauta tan alta, obliga a los empresarios a abandonar su posición inicial y hacer mejores propuestas a los trabajadores; de esta forma éstos logran mejores salarios que los propuestos inicialmente, permitiéndole al gobierno mostrar un porcentaje mayor de acuerdos”.

El Lic. Walter Rodríguez, expresó los motivos que llevan a Multiahorro a estar conforme con la negociación en Consejos de Salarios:

“Lo que permite el Consejo de Salarios, es que las reglas de juego queden claras en lo referente a temas salariales. Que quede claro para todos quienes estamos en el sector, no olvidemos que una vez que se lauda y el Poder Ejecutivo homologa el convenio, lo que se fija en el Consejo rige para todo el sector y a nivel nacional. Esto permite reglas claras en lo que refiere a salarios y permite que a la hora de competir unos contra otros en el mercado, que no sea el trabajador quien pague esa puja entre empresas con salarios deprimidos, no pago de horas extras, no pago de aportes al BPS, etc. Por eso, también decimos que esto favorece a las empresas que como nosotros están dentro de lo legal, permitiéndonos pelear de otra forma y de alguna manera

protegiéndonos. Por eso entiendo, que deben ser otras las variables que lleven a un cliente a elegir tal o cual supermercado y que no sean los precios bajos a costa del informalismo, la evasión, los salarios bajos, etc. De esta forma, lo que hacen los Consejos de Salarios es que todos compitamos de la misma manera, dentro de lo legal. Les doy un ejemplo de lo que sucedía en limpieza o en seguridad, donde vos contratabas un servicio y notabas que lo que te facturaban no alcanzaba para cubrir costos y pagar todo lo necesario para estar en regla con DGI, BPS, BSE, etc. Entonces, ¿como arreglaba su rentabilidad el empresario?, pagando poco, haciendo trabajar muchas horas a las personas, restándole importancia al recurso humano, importando muy poco su selección, haciéndole sentir su poco valor, con una posición de: “¿querés irte? no te preocupes, tengo colas de gente esperando para entrar”, etc. El Consejo de Salarios, lo que logra es fijar reglas claras definiendo el salario mínimo del sector y su porcentaje de ajuste y de ahí en más las empresas se las arreglarán para lograr una mayor rentabilidad, pero sabiendo que el salario ya no es una variable que se maneje al antojo del empresario. Ahora, el empresario si quiere mantener a sus empleados y sobre todo tenerlos conforme en materia salarial, ya tiene una pauta clara: primero cumplir el convenio, segundo pagar por encima del laudo para retener al empleado y motivarlo y tercero darles beneficios extra. En nuestro caso, como ya les comenté, estamos pagando por encima de la media”.

En cuanto al convenio logrado en la última negociación expresó:

“Tengo que decirles que logramos un excelente convenio, empresarios y trabajadores y considero que es bueno porque todos quedamos conformes y eso es clave para lograr una excelente relación mientras esté vigente el mismo y evitamos rispideces, situaciones de conflicto que molesten y redunden en una baja en la productividad de la compañía. Fue muy bueno, que quienes firmamos el convenio poseemos credibilidad para quienes representamos, eso genera una situación de conformidad en los sectores involucrados en el acuerdo. Igualmente considero, que fue más costoso para nosotros de lo que esperábamos en primera instancia, pues tuvimos que acceder a un mayor porcentaje de ajuste generado por una presión por parte del gobierno a través

de los representantes del MTSS, quienes fijaban pautas de ajustes muy altas, en caso de no acordar. Esto, de todas formas no está mal, porque nos obligó a todos a abandonar algunas posiciones radicales que teníamos y mirar hacia el futuro y tal vez lo que hoy nos parece algo no muy favorable, en el futuro puede serlo y de hecho lo es porque en nuestro caso nos permite contar, como ya les dije, con un personal que está más a gusto, más satisfecho, más predispuesto a cooperar y eso nos da la certeza de que difícilmente se produzcan situaciones de conflicto”.

4.4.3- Opinión de representantes del gobierno

El Lic. Marcelo Terevinto, describió cuales serían las etapas que se pueden identificar en la negociación, e hizo referencia a la posición que toman ellos, como representantes del Estado, en la misma:

“En general al principio es un tire y afloje, y nadie demuestra demasiado espíritu de negociación, los trabajadores empiezan con techo demasiado alto pero sabiendo que producto de la negociación va a bajar. Esos techos, refiriéndonos a supermercados, tampoco son muy altos, considerando lo que son los salarios medios en el Uruguay, pero sí son muy altos para lo que ya venían percibiendo y también para las pautas macroeconómicas que nosotros traemos a la negociación, entonces hay que ir encauzándolos.

De todas formas, generalmente en el último mes de negociación, cuando el MEF y el MTSS pautan que se va a negociar un mes mas y establecen una fecha límite porque sino esto seguiría y seguiría, ahí empiezan como a bajar a tierra y se comienza realmente a negociar.

Con respecto a nuestra posición, nos ha tocado en muchas ocasiones estar más del lado de lo que planteaban los empresarios y otras veces jugar un rol más perfilado hacia los trabajadores, así como también llegado el momento nos hemos visto en la situación de tener que votar y hemos votado tanto del lado del trabajador como del lado del empresario. A veces nos toca hacer de abogado del diablo con las dos partes, a veces el tirón de orejas es para unos y a veces es para otro, porque de última nuestro rol es tratar de que las partes acuerden, intentamos ser lo mas objetivo posible.

Específicamente en el sector supermercados, las negociaciones no son fáciles, puesto que por un lado, uno se encuentra que los sindicatos fueron creciendo, sobre todo los de las grandes cadenas, lo cual los posiciona mejor en la negociación y por otro lado, uno nota que no negocia con el gerente de una empresa, sino que se encuentra negociando con grupos económicos fuertes y esto de alguna forma influye porque hay un interés económico detrás que para ellos es más importante que el mero hecho de tener un buen relacionamiento con los trabajadores. Entonces, es difícil también negociar para quienes representan a estas gremiales, puesto que ya vienen pautados y con muy poco margen para negociar.

Por otra parte, los trabajadores, sobre todo en la ronda del 2008, venían con muchas expectativas. Realizaban manifestaciones, cada vez que había reuniones del Consejo se aglomeraba gente generando presión, lo cual por un momento nos hizo pensar que no iba a haber acuerdo y que íbamos a terminar en una instancia de votación, pero parece que primó la cordura y creo que las partes entendieron que esa conflictividad los perjudicaba a todos.

Nuestra concepción es que, a lo que se llega por acuerdo, tiene mayor fuerza que de pronto algo que el gobierno lauda unilateralmente.

Siempre después de los Consejos, viene una instancia de análisis crítico del convenio logrado, en el que las partes evalúan su desempeño y eso les sirve como insumo para la próxima negociación, produciéndose así un proceso de retroalimentación”.

Asimismo, nos comentó como se vieron afectados los supermercados más chicos con la negociación:

“Yo creo que los que se han visto perjudicados con la negociación son los supermercados de barrio, ya que cuando se pauta un laudo las grandes superficies seguramente no tengan problema para solventarlo, para las cadenas mas chicas de pronto no es tan así; el costo marginal para una gran superficie no es el mismo que para un supermercado chico.

Algo importante que se ha planteado es que en algún momento los supermercados más chicos puedan abrirse como otro subgrupo o los mas grandes negocien en otro capitulo aparte, pero esto solo ha quedado en

intenciones; no se olviden que los trabajadores de las grandes cadenas tienen otras responsabilidades que no tiene un empleado de un supermercado chico, por ejemplo las cajeras en un supermercado grande manejan una cantidad de dinero mayor que las de los pequeños, etc.”.

4.5- Consecuencias generadas por la existencia de un período sin convocatoria a Consejos de Salarios

4.5.1- Opiniones de representantes sindicales

El Sr. Ismael Fuentes, reconoce la falta de experiencia del sindicato en la negociación, y señala las carencias que a su entender, existen en el sector empresarial:

“A habido una evolución en el movimiento sindical, mayor diálogo social, o sea que hay más democracia, lo cual siempre fue un objetivo sindical. Sin lugar a dudas ese es un cambio sustancial que se ha dado y que se va a ir profundizando. Los Consejos de Salarios profundizan la democracia, porque iguala fuerzas y permite a los trabajadores pelear sus condiciones de trabajo y de salario.

Creo que a las cámaras les cuesta aceptar la democracia. Algunos sectores se han adaptado a negociar con el sindicato, pero otros no.

El hecho de que no hubiera negociación por tantos años, provocó que hoy día no haya negociadores en la parte empresarial, hay unos pocos que negocian por todos los subgrupos. Lo mismo pasa con los trabajadores, no hay negociadores, son todos jóvenes y hay que formarlos. Se dan cursos pero la realidad es muy compleja. Hay un vacío de conocimiento, que genera radicalización, uno va para un lado y otro para otro, pero se debe lograr un equilibrio. Hay que lograr que las partes aprendan a negociar, y tener un pacto para que la sociedad funcione. Se deben generar ámbitos para negociar, y los Consejos de Salarios son una herramienta para ello. Otra sería el proyecto de ley de negociación colectiva”.

Asimismo, el Sr. Washington Bédouchaud, examina la falta de cultura negociadora existente en el comercio, como derivación de una etapa sin Consejos de Salarios:

“Es difícil llegarle a los trabajadores del comercio que no están sindicalizados, no es lo mismo que a un trabajador de la construcción. Éste último, lo primero que hace cuando llega a una obra es preguntar quien es el delegado sindical y en una fábrica también pasa lo mismo. En cambio, el trabajador del comercio tiene ciertas particularidades que responden más a un tema de bolsillo que al tema de conciencia, porque el trabajador del comercio no sufre el frío y condiciones duras de trabajo como se pueden sufrir en una fábrica o en una obra, entonces se organizan a medida que le vas dando beneficios, y a nosotros nos pasó, a la salida de la dictadura cuando en la Concertación Nacional Programática se acuerda que se decreta el funcionamiento de los Consejos de Salarios, evidentemente esta federación tuvo un nivel de afiliados inclusive más que ahora, ya que se llegó a casi 30 mil afiliados. Luego con la suspensión de de la convocatoria a los Consejos de Salarios, la federación se paralizó. En 2005 cuando el actual gobierno decreta que se convoque nuevamente a Consejos de Salarios, empezó a tener un crecimiento que pasó de mas o menos 2000 afiliados a 25 mil y no damos a basto en organizar sindicatos de las distintas ramas del comercio y servicio, estamos sobrepasados. El tema locativo nos quedó chico, y a veces se nos presentan problemas en el interior que no podemos ir a resolver porque no tenemos los medios.

Pero bueno, si hubiésemos podido seguir desde el año 1985 hasta ahora, capaz que no tendríamos estos problemas, porque hoy se está sufriendo la falta de cultura fundamentalmente en las negociaciones, que no la tiene por ejemplo el SUNCA donde hay una cultura de negociación donde prácticamente van a los Consejos de Salarios a firmar porque ya todo viene casi preacordado. En nuestro caso es muy complicado, el sector es muy diverso y es difícil trabajar con la gente, pero creo que la hemos llevado bien.

4.5.2- Opinión de representantes empresariales

El Dr. Juan Mailhos, comentó respecto a la inexperiencia de los sindicatos a la hora de negociar y las dificultades que esto provoca en el avance de la misma:

“En el año 2005, cuando éste gobierno convoca nuevamente a Consejos de Salarios, se genera la necesidad en cada una de las partes involucradas de contar con equipos preparados para negociar. Nosotros como Cámara de Comercio, tenemos la gran ventaja de contar con gente preparada, que ya había participado en el año 1985 que es el otro momento donde se convocan, por el rezago existente en tema salarial después del gobierno militar.

Sin embargo, a nivel sindical, y salvo contados casos en los que participan delegados que también habían estado en aquella convocatoria, era toda gente nueva que carecía de experiencia para negociar y que hace muy trabada la misma.

No olvidemos que la sindicalización (fomentada por este gobierno), ha tenido una eclosión desde el 2005 con la convocatoria a Consejos de Salarios y mucho más con la Ley de fueros sindicales y con el decreto que deroga la posibilidad de desocupar los lugares de trabajo por la fuerza pública y a nuestro entender los sindicatos no están preparados para manejar el poder, que les otorgó el gobierno en una clara señal de fomento a los mismos.”

4.5.3- Opinión de representantes del gobierno

El Lic. Marcelo Terevinto, opinó respecto a como ha evolucionado la negociación en estas tres rondas de Consejos de Salarios y los efectos de la falta de negociación en el sector:

“En el grupo Comercio, en la negociación de los Consejos intervienen, la Cámara de Comercio, FUECI (que es el sindicato rama) y nosotros representando al gobierno. Desde el 2005 a hoy, se puede decir que ha habido una mejora en el funcionamiento del Consejo que se refleja en el entendimiento mutuo de las partes. Antes, había desconfianza hacia el Ministerio por parte de

la Cámara de Comercio, motivado en el desconocimiento de nuestro rol, pero esto fue cambiando a medida que nos fueron conociendo. El 2005 fue un año muy duro para todos, porque nosotros además de intentar ayudarlos a ellos a llegar a un acuerdo asumiendo un perfil conciliador, no podíamos olvidar las pautas que nos marcaba el Ministerio. Después en el 2006 fue mucho más difícil la negociación porque se manejaron muchos temas de descripción de categorías que no se veían desde el año ochenta y pico, fue larga pero ya había otro ambiente de trabajo, nos conocíamos más, ya sabes por donde puede ir una persona, como la puedes llevar, como los puedes ayudar a que bajen un poco los niveles de la discusión, pero eso es parte del conocimiento y de la confianza que nos vamos teniendo todos.

Existe una mayor conciencia del sindicato respecto a las necesidades y problemáticas que tiene la empresa, pero también hubo situaciones que son del contexto, que afectan y a veces no se ven tan claras, por ejemplo en la ronda del 2008, si bien había una cultura de casi 3 años de negociación, las partes se conocían y había confianza, también estaba el tema de que son los últimos Consejos antes de las elecciones, después no se sabe que va a pasar con ellos, entonces los trabajadores tenían un actitud de “vamos a tratar de conseguir lo más que podamos”, de esa forma se perdía la perspectiva, incluso lo que yo les decía a nivel macroeconómico, uno tenía que andar bajándolos a la realidad diciéndoles que si nos salimos de las pautas la inflación se dispara, tratando de argumentar lo más que podíamos, por eso fue muy extensa esta negociación llegando prácticamente hasta diciembre.

Considero que faltaba ejercicio de negociación, yo creo que la negociación es muy positiva, más allá de que siempre haya grupos extremos, ya sea en el lado empresarial o el lado sindical, por ejemplo los empresarios que no les interesa la negociación porque entienden que los perjudica y los trabajadores que cuando llega la negociación creen que tiene que llegarse al acuerdo con las expectativas que ellos venían planteando, por suerte no pasa esto con la Cámara de Comercio y con FUECI ya que tienen un espíritu de negociación que hacen mas fácil el desarrollo de la misma”.

4.6- Categorización

La categorización en el sector de supermercados tuvo grandes cambios con la última convocatoria a Consejos de Salarios o mejor dicho tuvo su primera categorización, ya que en anteriores convocatorias pertenecía a un subgrupo mas genérico (Subgrupo 2 – Comercio minorista de la alimentación), dentro del Grupo 1 (Comercio). Con respecto a este tema los entrevistados vertieron los siguientes comentarios.

4.6.1- Opinión de representantes sindicales

El Sr. Ismael Fuentes, expresó:

“En el sector se logró una categorización más específica en el año 2006, la cual se mejoró en este último convenio, sobre todo en lo que respecta a los diferentes oficios, porque ahora se especifica el oficio de referencia: Oficial de Panadería, Confitería, Rotisería, etc., contemplando lo concreto de cada tarea. De todas formas, nosotros esperábamos que en esta última negociación se lograra una mayor apertura de las categorías, pero no fue posible”.

Por otra parte, nos explicó que el convenio que rige en el caso de los trabajadores que realizan tareas en secciones tales como rotisería, carnicería, etc., es el del supermercado y no el de cada una de las especialidades:

“En estos casos prima lo que es la empresa, se rigen por el convenio de supermercados; solo se toman los convenios de panadería, carnicería, etc. como referencia. Generalmente se trata de que, por ejemplo haya una relación entre el sueldo del panadero de un supermercado con el del un panadero de una panadería. Por lo general, gana más un panadero con el laudo de supermercados que con el laudo de panadería”.

Por su parte el Sr. Fabio Riverón consultado sobre el tema nos expresó lo siguiente:

“Nosotros participamos en la elaboración de categorías en el sector y estamos de acuerdo que esto sea así, pero de nuestra parte queríamos una mayor apertura de las categorías, lograr esto fue imposible por como se desarrollo la negociación en la última ronda del 2008, la misma fue muy trabada y se terminó acordando prácticamente a lo último del plazo que había establecido el gobierno”.

El Sr. Washington Alvariza, nos comentó sobre las diversas situaciones que se viven dentro de la misma cadena:

“Bueno, en esta empresa hay cadenas como la Express donde los funcionarios hacen todas las tareas, si por ejemplo, te contratan como cajero, en las horas donde merma la clientela, te pueden mandan a realizar tareas de limpieza u otras tareas distintas al cargo para el que fuiste contratado. Por otra parte, existen locales de Multiahorro ubicados en zonas donde se marca presencia muy fuerte y se lidera el segmento del mercado, en los cuales sí se respeta la especialización de funciones. Convengamos, que esto es posible, debido a que existe una dotación en el entorno de los 130 a 150 funcionarios distribuidos en diferentes turnos”.

4.6.2- Opinión de representantes empresariales

El Sr. Julio Guevara comentó:

“En lo que respecta a categorizaciones, en la primera ronda de esta convocatoria en el año 2005, la misma fue muy básica, ya que no había una categorización previa como en otros sectores, puesto que los supermercados no funcionaban como un subgrupo específico y tampoco era el momento para hacer una apertura mayor considerando los plazos para aprobar el convenio.

Luego en el año 2006, se negocia una mayor apertura de las categorías, que si bien fue muy discutida se termina aprobando por acuerdo entre las partes”

4.6.3- Opinión de representantes del gobierno

El Lic. Marcelo Terevinto, se refirió al tema de las categorías en los supermercados de menor porte:

“Lo que pasa en los supermercados chicos es que te contratan para realizar una determinada tarea y por ejemplo, en horarios en los que no hay muchos clientes terminan haciendo otra actividad distinta para la cual fueron contratadas, y en un supermercado grande esto se da, pero en un menor grado; la polifuncionalidad existe y no esta mal vista, siempre y cuando el trabajador este percibiendo el salario mas alto de las categorías en las cuales se esta desempeñando”.

4.7- Consejos de Salarios y Rotación de Personal

Una de las inquietudes que nos surgió en la medida que nos fuimos interiorizando en la tarea de investigación, era demostrar la existencia o no, de una correlación entre la participación del trabajador en la negociación en Consejos de Salarios y el índice de rotación de personal.

Al respecto, los diferentes entrevistados se refirieron en los siguientes términos.

4.7.1- Opinión de representantes sindicales

El Sr. Washington Alvariza, expresó:

“Bueno, en mi opinión el hecho de que exista un ámbito donde uno pueda negociar su propio salario es una variable más que influye en la rotación del personal, pero no es determinante, yo lo relaciono más con la tasa de desempleo, si el desempleo es alto seguramente baje la rotación porque no tengo muchas opciones afuera como para cambiar de trabajo. En el 2002 con la crisis, a mí me tocó ir al seguro de paro y estaba esperando que me llamaran para reintegrarme, en ningún momento me puse a buscar otra cosa porque no

había mucho para elegir. Por suerte me llamaron y retomé mi puesto de trabajo”.

Asimismo, el Sr. Fabio Riverón, se manifestó de la siguiente manera:

“Devoto, hasta el 2005 tenía baja rotación junto con Tienda Inglesa, después con la mayor demanda de empleo, la gente se empieza a ir aún con los Consejos de Salarios en funcionamiento, por lo tanto, yo soy de los que creo que la rotación del personal se relaciona más con la tasa de desempleo que con la fijación del salario en Consejos de Salarios. Por ejemplo, en el año 2002 con la crisis, Devoto jamás pagó fuera de fecha y fue muy poca la gente que se fue en ese momento de la empresa. Luego del 2005, aumenta la rotación, porque uno sale al mercado y encuentra empleos con mejor salario. También se da la particularidad en supermercados que ingresan muchos jóvenes que están estudiando carreras universitarias y es lógico que no vean su futuro en un supermercado, lo tienen como un trabajo que les genera un ingreso para solventarse mientras hacen su carrera y te diría más, ni siquiera se quedan hasta recibirse, ya cuando están por terminar buscan empleos relacionados con su profesión, no vienen al supermercado con la idea de quedarse y hacer una carrera en el mismo”.

El Sr. Washington Bédouchaud refiriéndose al caso de Tienda Inglesa, nos ilustró cuales son las variables que a su entender influyen a la hora de cambiar de trabajo:

“Una de las cosas que necesita esta empresa para brindar un servicio de calidad, es que la rotación del personal sea baja, porque en las empresas donde hay gran rotación no es redituable aplicar una política de RRHH que implique invertir en capacitación del personal, considerando que en muchos de esos casos esa inversión se pierde con la renuncia del funcionario. La rotación en Tienda Inglesa es muy poca, por el nivel salarial, también hay que decir que las condiciones del país han cambiado sustancialmente a partir de 2005 y hay una fuerte competencia de otros sectores, por ejemplo la industria de la construcción ha mejorado y hay gente que prefiere irse a trabajar a una obra en la cual gana en una quincena lo mismo que gana en un mes en un

supermercado. Hoy a Tienda Inglesa se le complica como a cualquier otro, conseguir mano de obra, porque ya no tenemos los niveles de desocupación de años anteriores. Igualmente comparada con las demás cadenas la rotación es muy baja.

Las personas que se van de Tienda Inglesa son los muchachos que no tiene el salario que puedo tener yo, que a los 40 años de edad sin haberme capacitado gano un buen salario que seguramente no lo voy a ganar en otro lado, entonces me voy a aferrar a este trabajo como pueda, en mi situación debe haber aproximadamente unos 1500 trabajadores que tienen casi la misma antigüedad que tengo yo, que ya estamos jugados a esto y que evidentemente lo queremos asegurar y mejorarlo. Pero el joven estudiante que entra y que los 6.000 u 8.000 pesos de sueldo los puede ganar acá o en otro lado, evidentemente va a optar por lo que le sea más beneficioso para su vida personal y para sus estudios y ahí es donde nosotros tenemos mayoritariamente la rotación”.

4.7.2- Opinión de representantes empresariales

El Sr. Julio Guevara, nos comentó la variable que a su entender genera la rotación de personal en el comercio:

“Los sectores de comercio no son sectores de salarios muy alto, por lo que no veo una relación entre rotación de personal y salario, mas bien la rotación se relaciona mas con el desempleo. Por ejemplo, cuando la desocupación muestra guarismos elevados la rotación baja, y en años como los anteriores con una tasa de desempleo baja la rotación aumenta por que la gente se va moviendo a sectores con mejores salarios”.

El Lic. Walter Rodríguez, nos transmitió su apreciación personal sobre el tema y nos comentó la política aplicada por Multiahorro para mantener al funcionario y bajar los costos generados por la alta rotación del personal:

“Donde tenemos una rotación alta, es a nivel de los trabajadores de línea, no así en las escalas que van desde los mandos medios hacia arriba. Pero estamos trabajando para cambiar esta situación y mantener a nuestros

empleados. Personalmente, considero que la rotación de personal, es multicausal y no creo que responda a una única variable. Cuando nosotros entramos a esta empresa, había una tasa de desempleo del 13% y la rotación era un 12 o 13%, hoy la tasa de desempleo es un 8% y la rotación un 7%, o sea, analicemos, hoy tenemos la mitad de rotación con casi la mitad de desempleo en la calle. Primer punto, en nuestro caso no se explica la rotación en función de la tasa de desempleo, ¿por qué? ¿cómo hicimos para bajar la rotación? Primero, cambiamos la forma de selección del personal, buscando la persona adecuada para el perfil del cargo. Tenemos un área de selección integrada por 2 psicólogos y personal administrativo. Segundo, tenemos un área de capacitación, existe una capacitadora laboral con un auxiliar administrativo. Tercero, existe un área de administración de RRHH, con tres funcionarios que se dedican exclusivamente al registro, seguimiento y documentación del personal, archivo de evaluaciones, ficha personal de cada funcionario, etc. Cambiamos a un sistema de relojes automáticos, ya no existen más las tarjetas de cartón, lo cual generaba muchos errores a la hora de liquidar sueldos y la persona creía que iba a contar con cierta cantidad de dinero y se le liquidaba mal, generaba malestar, poca credibilidad y el recurso humano se iba. Ahora está todo automatizado, con las tarjetas magnéticas, ya no existen errores, el personal está más seguro, confía más, está más a gusto. También mejoramos al cambiar la fecha de cobro de los haberes, pasando del décimo al quinto día hábil. Entonces todo eso, hace que la gente se sienta más a gusto.

Digamos que es cierto, que si afuera el desempleo es alto el recurso humano va a pensar mucho antes de renunciar, y si es baja rota más porque consigue algo mejor afuera, no le pongan duda a eso, y más en este sector donde los salarios no son muy altos. Pero ya les digo, nosotros trabajamos para que eso no se verifique en nuestra empresa con todos los cambios que les comenté.

Además de eso, cuando un funcionario renuncia se le da un formulario para que complete, donde expresa los motivos de su renuncia y de allí surgen datos interesantes. El 60% se va por mejora salarial (contra eso no podemos hacer nada), pero el restante 40% se va por problemas de relacionamiento, malos tratos del superior, abuso de poder y sobre esto es que estamos

trabajando para cambiarlo, y no permitirnos perder ese 40%. Nuestro objetivo es bajarlo a un 10% y creo que estamos en buen camino.

Hoy por hoy al cambiar la filosofía de la administración de los RRHH, a los gerentes de local, a los mandos medios, se les da el mensaje de que cuiden al personal a su cargo como si fuera el último, que lo valoren en su dimensión. El impacto de la rotación en la empresa, es un costo más que hoy en día es medible. Existen unas planillas que uno le carga los valores de lo que le cuesta un empleado: salario, uniforme, capacitación, etc. y le da el costo en caso de que el funcionario abandone la organización, valorando la pérdida de imagen, la pérdida de profesionalismo, la pérdida de calidad del servicio, etc., porque un nuevo recurso implica tiempo y dinero en capacitación, en aprender por ejemplo a exponer las mercaderías en el local, etc. Este deterioro en la calidad del servicio, es percibido por el cliente cuando va a un local y se encuentra con un empleado que no sabe guiarlo a donde están las mercaderías, que le da un producto por otro o que no rota bien la mercadería dejando que estas se venzan. Estos son costos para la empresa, que en nuestro caso rondan los U\$S 3.000 anuales. Todo esto es pérdida directa de venta que lleva a ese costo por funcionario que les comenté y esto lo genera la rotación, por eso es muy importante para nosotros mantener al personal. Son esos gastos ocultos que nadie sabe que existen pero están ahí y son medibles, por ejemplo si tenés una cajera que por ser nueva es ineficiente, al cliente se le genera una mala imagen que después es muy difícil revertir, por eso es muy importante para nosotros retener al empleado, que éste vaya ganando experiencia, que se sienta partícipe del negocio y eso redunde en mejor atención, cosa que sea de directa percepción por el cliente, más en este rubro donde el servicio es fundamental”.

4.8- Comisión de Seguridad e Higiene Laboral

En el convenio que se logró en el año 2006, se acordó la formación de una Comisión bipartita, que tiene como objetivo analizar los temas vinculados a

la salubridad en el ambiente laboral y considerar las posibles soluciones a los problemas que se planteen.

4.8.1- Opinión de representantes sindicales

El Sr. Washington Alvariza, reconoce la predisposición de la patronal en cuanto al funcionamiento de esta comisión, dejando en claro la importancia de la misma dado las falencias que se han encontrado en los distintos locales de Multiahorro:

“En Multiahorro funciona una Comisión de Seguridad e Higiene, que hace visitas a los diferentes locales, donde se han encontrado situaciones irregulares o que pueden y deben ser mejoradas. Yo creo que la parte patronal le está dando importancia al tema y tienen cierto temor por el hecho de que cualquiera de las partes intervinientes en la Comisión puede pedir la clausura de un local con notorias carencias de higiene.

Por ejemplo, es de público conocimiento, que la sucursal nº 26 de Dámaso A. Larrañaga y Elcano, se incendió en diciembre próximo pasado., nosotros trabajábamos en condiciones de riesgo, porque la mercadería llegaba hasta el techo del depósito, no había casi espacio para transitar en el mismo y era obvio que ante lo mínimo que ocurriera las consecuencias iban a ser graves, de hecho en 20 minutos el depósito literalmente desapareció.

En la Comisión de Seguridad e Higiene les estamos marcando la deficiencia de que varios locales están con sobre stocks, cuando el centro de operaciones y logística, ubicado en la calle Juan Rosas, debería ser el lugar para almacenar, y de ahí llevar a los locales y no tener los depósitos de estos desbordados de mercaderías. Como ya les comenté, para nosotros eso es riesgoso, a la vista está lo que pasó en la sucursal nº 26.

Si comparamos la cadena Multiahorro Express (antiguos Súper Fresco), con los supermercados Multiahorro, es como comparar un país del 3er mundo con Europa. Las condiciones de higiene en estos locales, dejan mucho que desear y hay mucho para trabajar, para mejorar. Las condiciones son las peores, si salís a recorrer se encuentra de todo, por ejemplo, hay locales donde

hay un solo baño para 20 personas, cuando el decreto marca que para esa cantidad de funcionarios se deben tener al menos 2 baños”.

El Sr. Washington Béduchaud, opinó sobre la importancia de la comisión:

“Nosotros ya tenemos formada la comisión bipartita en la empresa, y creo que es una de las que más ha avanzado, porque se hacen recorridas por los locales observando las condiciones de seguridad e higiene y las cosas que estarían faltando. Se viene trabajando bien en ese tema, donde estamos teniendo una participación muy activa en algo que para mi es tan o más importante que el aspecto salarial”.

4.8.2- Opinión de representantes empresariales

Al respecto, el Lic. Walter Rodríguez expresó:

“Estamos abocados a la Comisión de Seguridad e Higiene, la cual se estableció por acuerdo en el convenio del 2006. En nuestra empresa la instrumentamos creando grupos integrados por representantes de los trabajadores y de la parte patronal, los que visitan los distintos locales y observan las condiciones en la que se encuentran, que carencias tienen, que se puede mejorar, y eso para nosotros es fundamental porque lo que no está bien se corrige de común acuerdo con el trabajador y eso el cliente lo percibe. No duden que las condiciones de trabajo son tan o más importantes que el aspecto salarial, el cual queda regulado por el Consejo de Salario, por eso nosotros, a nivel bipartito trabajamos porque sabemos que para el trabajador es muy importante la dignidad y el sentido de pertenencia, y más en este tipo de empresa donde es fundamental para brindar un mejor servicio”.

4.9- Crisis en el sector y cláusula de salvaguarda

La coyuntura económica internacional en cuyo marco se celebró la tercera ronda de Consejos de Salarios, motivó la inclusión en el convenio de la llamada “cláusula de salvaguarda”, cuyo propósito es establecer la posibilidad de que cualquiera de las partes, ante variaciones sustanciales de las condiciones económicas, puedan convocar al Consejo de Salario a los efectos de analizar la situación. En caso de que el Consejo verifique el planteo, el Poder Ejecutivo estudiará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas, la eventualidad de revisar y convocar al Consejo de Salario referido para ello.

4.9.1- Opinión de representantes sindicales

El Sr. Fabio Riverón, nos comentó las expectativas de la empresa respecto a la crisis, y los cambios que él percibe como consecuencia de la misma:

“Cuando consultamos a la empresa sobre los efectos de la crisis, ésta nos comunicó que si todo anda en los parámetros que ellos manejan no tienen previsto mandar a nadie al seguro de paro, ni mucho menos despedir personal. Lo que sí hemos notado, que la empresa está más reacia a tomar personal, antes se iba un recurso humano e inmediatamente tenía la reposición del mismo. Ahora no es tan así, si alguien se va, se evalúa si con el personal que quedó se puede cubrir esa falta. Solamente cuando la sección queda muy menguada de personal, se toma un nuevo empleado”.

Por su parte, el Sr. Ismael Fuentes nos brindó su opinión respecto a la cláusula de salvaguarda; al mismo tiempo que nos comentó las posibles soluciones para afrontar los efectos de la crisis:

“Es difícil generalizar la situación, la crisis impacta en todos lados de distinta forma. En el sector supermercados todavía no podemos hablar de crisis, pero no se sabe por cuanto tiempo, porque en la medida en que afecte a

otros sectores y éstos envíen a sus trabajadores al seguro de paro, va a bajar el consumo en cantidad o en calidad y por lo tanto el sector se va a ver perjudicado.

Se han planteado medidas frente a la crisis, como la cláusula de salvaguarda, la cual contempla la posibilidad que tienen las partes de convocar al Consejo respectivo para ver si un aumento se otorga o no, de acuerdo a la realidad económica. El empresariado firmó el convenio pero no estaba de acuerdo con la cláusula, porque la cláusula en si no dice nada, es solo la potestad de convocar a Consejos de Salarios y decir que el aumento no lo puede dar. Pero en realidad no le asegura nada, porque si la parte trabajadora se opone, tendrá que discutirse y será el Ministerio el que tenga que decidir por si o por no. Eso respecto al tema jurídico, pero nosotros somos seres políticos y tenemos que pensar que es lo que más le conviene a la organización, al trabajador y al país, entonces si viene una empresa y me dice que no le dan los números y tiene que cerrar, nosotros pedimos los números para ver si es cierto y a partir de ahí se discutirá. No creemos que el salario sea la única variable en la empresa, hay otras variables sobre las que se puede accionar para amortiguar la crisis en la empresa. Ejemplo, la propuesta del PIT-CNT de bajar la jornada de trabajo en función de la realidad, no tiene porque ser para siempre. Se puede trabajar menos horas o un día menos, y ese tiempo que el trabajador deja de trabajar dedicarlo a capacitarlo, que esa diferencia horaria no salga ni del bolsillo del empresario ni del trabajador. Nosotros tenemos el Instituto Nacional de Empleo, que tiene 27 millones de dólares que pueden servir para financiar esta época de crisis, es plata de los trabajadores, empresarios y del Estado. Al empresario le sirve porque rebaja sus costos y a su vez capacita a sus trabajadores, y los trabajadores no perdemos salarios y a su vez nos estamos formando para poder tener un futuro en mejores condiciones. Esta idea se puede mejorar, pero en principio entendemos que es buena.

Después hay otras soluciones, por ejemplo rotaciones del seguro de paro, franqueo de horas extras, etc. Llegado el momento, se podrá evaluar cual es la mejor medida para enfrentar la crisis.

Hay empresarios que se han interesado en la propuesta de la reducción de la jornada. Insisto, la única medida aplicable no es la rebaja salarial, consideramos que con un poco de imaginación y buena voluntad de las partes podemos llegar a una solución que nos beneficie a todos”.

4.9.2- Opinión de representantes empresariales

Por otra parte el Sr. Julio Guevara, manifestó su conformidad con la existencia de una cláusula, pero no con el contenido de la misma:

“Nosotros estamos de acuerdo con la inclusión de la cláusula, pero no estamos de acuerdo con la forma de la misma.

Desde el principio cuando se conoce el tema de la crisis, ya avanzada la negociación en Consejos de Salarios, reclamábamos que se negociara esa cláusula; ahora bien, se produce el hecho de que los trabajadores no estaban de acuerdo, el gobierno si estaba de acuerdo pero fue muy pragmático, dijo la cláusula es esta para todos los sectores, desatendiendo lo que son realidades diferentes de cada sector; por ejemplo no es lo mismo una empresa importadora donde de repente es el dólar la principal variable a considerar, a una empresa de seguridad donde los salarios seguramente pesen mucho en sus costos y de alguna manera la variable a ser considerada es el índice medio de salarios. Entonces, nosotros pretendíamos simplemente eso, que fuera algo objetivo, medible, por ejemplo el tipo de cambio, la inflación, el índice medio de salario o la tasa de desempleo, etc., entonces cuando alguna de estas variables se disparara a x porcentaje, se convocara a Consejo de Salario a renegociar las condiciones pactadas. Pero el gobierno, dijo “no, la cláusula es esta”, los trabajadores se pusieron del lado del gobierno, y a nosotros no nos quedo mas remedio que aceptar o votar en discrepancia que fue lo que hicimos, dejando constancia en el convenio mediante una declaración unilateral que cito textual: mas allá de estar de acuerdo con la necesaria inclusión de una cláusula de salvaguarda para atender situaciones que pudiesen afectar la estabilidad del sector o de las fuentes de trabajo, no compartimos el contenido de la cláusula oficial incluida en este convenio. La aceptación final se basa en

el objetivo primordial de lograr un acuerdo, evitando así que tal discrepancia se convierta en un impedimento para alcanzarlo”.

Siguiendo con el punto de vista del Sr. Julio Guevara, el Dr. Juan Mailhos, se refirió al tema de la siguiente manera:

“Ustedes saben que esta última negociación se extendió mucho y comenzó en la etapa de bonaza, cuando nadie preveía la crisis global que esta ocurriendo en Estados Unidos y en Europa con mas intensidad, y eso el sector empresarial lo visualizó, le preocupó porque sabemos que somos dependientes de lo que pasa en otros mercados, y bueno fue planteado así al Poder Ejecutivo, el cual no hizo caso al mismo. Nosotros hablamos de una cláusula, que permitiera lo que a nuestro juicio era justo y es que cayeran los acuerdos alcanzados y se obligara a renegociar y en realidad salió una cláusula que tiene como título “Cláusula de Salvaguarda” pero que en la realidad es un mecanismo bastante perverso puesto que si yo estoy en problemas, primero tengo que convencer al Ministerio de Trabajo, luego al Ministerio de Economía y si los dos se convencen entonces ahí convocan al Consejo de Salarios respectivo donde voy a tener que plantear la imposibilidad de cumplir con los aumentos futuros, y ahí voy a tener que vérmelas con mi competencia que integra el Consejo de Salarios por el sector empresarial, salvo que sea yo el representante, y también con el sector sindical; entonces me parece que es un mecanismo altamente tortuoso, en el cual siempre va a existir la posibilidad de desactivarlo por parte de alguno de los ministerios fundamentalmente, o del sindicato de FUECI en este caso, o de la propia competencia.

Entonces nos parece que no se compadece con la situación que quiere prevenir que es la crisis; debería haberse establecido un mecanismo que actuara de manera objetiva y les digo esto por que es bueno que se sepa que los empresarios, tuvimos nuestro aporte en ese sentido y dijimos: “si la inflación se dispara a tanto” y ese tanto lo podíamos discutir, entonces los futuros aumentos caen, y tenemos la obligación de sentarnos a negociar.

Es un hecho objetivo, es medible, o por ejemplo en sectores donde el dólar es una variable clave podemos decir “si el dólar pasa de tanto, entonces cae el acuerdo”, y renegociamos, y eso hubiera sido lo mas justo porque no te

esta implicando el caso a caso y tener que plantarme frente a mis colegas de la industria y decir que yo no puedo, y ellos dirán que si puedo, o juzgaran que no me van a dejar que yo me baje, porque a ellos les va mejor que a mi y se transforme en una herramienta más para luchar contra mi competencia, entonces se transforma en algo imposible de aplicar y tan imposible es que hoy la crisis se esta instalando en Uruguay y hay sectores en los cuales el gobierno reconoce que hay dificultades y en ninguno de esos sectores ha funcionado la cláusula de salvaguarda.

Entonces, por esto digo que teníamos razón quienes decíamos que no fue feliz la redacción de la cláusula, sino que el cometido de ésta, es que si la inflación se dispara, los que van a pedir que se aplique y se renegocie va a ser el sector sindical y ahí va a ser otra la situación y serán otros los poderes de convicción que tendrán sobre el MEF y MTSS”.

El Lic. Walter Rodríguez, habló de los efectos que la crisis ha tenido en este sector y en otros:

“Por el momento no podemos decir que la crisis nos esté afectando, talvez no estén creciendo las ventas al ritmo que venían creciendo, pero nosotros por ahora no podemos hablar de crisis. De todas formas, y esto es una opinión personal, no creo que la crisis nos afecte tanto como a otros países, por ser un exportador de comoditis con muy pocas industrias.

Sí han mermado las exportaciones para las industrias, principalmente para las automotrices y ramas afines que son las primeras en notar la crisis y Uruguay no es ajeno a ella, nos encontramos con 4.000 personas en el seguro de paro pertenecientes a la industria del cuero que surte al sector automotriz y del propio sector”.

4.9.3- Opinión de representantes del gobierno

El Lic. Marcelo Terevinto, se refirió al tema de la crisis y la cláusula de salvaguarda, en los siguientes términos:

“Esta cláusula es nueva, ya que la última crisis que hubo en nuestro país fue la del 2002 y los Consejos de Salarios comenzaron en el 2005.

Yo creo que hubo mucha hipersensibilidad con la crisis y la expectativa de que sería mas grave de lo que en realidad ha sido hasta ahora el coletazo de la crisis en el Uruguay. Nosotros entendimos que lo que ellos planteaban era como una sobre protección ante una realidad que no iba a ser tan dura, si hubo una crisis, pero por lo menos en el sector comercio hasta el día de hoy no hay indicios que hagan suponer el comienzo de una recesión en el comercio minorista, como para plantearse renegociar cláusulas.

Sabemos que el sector empresarial esperaba algo más, que esperaban algo más objetivo para ellos, pero hay cifras más alentadoras, que muestran que en el comercio se han logrado mejores resultados que durante el año pasado”.

4.10- Grado de acatamiento del convenio

4.10.1- Opinión de representantes sindicales

El Sr. Washington Alvariza expresó:

“El grado de cumplimiento de los convenios es bueno, a veces con cierta presión o más bien con un llamado de atención del sindicato, pero se cumple. No podemos decir que no se respeta lo acordado”.

4.10.2- Opinión de representantes empresariales

El Lic. Walter Rodríguez, manifestó:

“En nuestra empresa, somos muy respetuosos de lo acordado y los convenios han sido respetados, porque como ya les comenté, creemos que esto es fundamental a la hora de transmitirle seguridad y seriedad al empleado.”

4.10.3- Opinión de representantes del gobierno

El Lic. Marcelo Terevinto, nos contó respecto al grado de acatamiento de los convenios:

“En cuanto al incumplimiento de los convenios, siempre alguna denuncia surge, nos da la impresión que ha habido una evolución positiva. Empezamos de un bajo acatamiento en el 2005 a hoy en el 2008, en el que hay un porcentaje muy elevado de aplicabilidad. No diría un 100%, no arriesgaría una cifra así, ya que no he visto la información oficial, si se por lo que uno percibe y comentando en el Ministerio con otros compañeros de otros grupos, vemos que no hay tanta denuncia por incumplimiento de laudo. Suele pasar, en alguna empresa del interior, sobre todo, que haya algún incumplimiento. Puede pasar que haya algún incumplimiento en alguna de las cláusulas o no se haya interpretado la cláusula o la cláusula no quedó bien en la negociación, teniendo que reinterpretarla y sacar un nuevo acuerdo mejorando la redacción”.

4.11- Hacia una negociación bipartita

4.11.1- Opinión de representantes empresariales

Consultados los entrevistados respecto a las expectativas, de llegar en un futuro a negociar en forma bipartita, el Sr. Julio Guevara expresó:

“No se hasta donde sería favorable una negociación bipartita, no creo que sea lo mejor para nosotros, por que en alguna medida ese mercado de cancha que son las pautas también nos da garantía a los empresarios a la hora de negociar y además no olvidemos los intereses propios del gobierno como son manejar variables económicas que se ponen en juego a la hora de la negociación. Imagínense después de 13 años sin negociación, hubiera sido un completo desastre sin intervención del gobierno”.

El Dr. Juan Mailhos, opinó lo siguiente:

“Para nosotros, el sector empresarial, debe quedar claro que el Consejo de Salarios no es la única forma de regular el tema salarial. El Consejo de Salarios es una forma centralizada de negociar a nivel nacional, salarios por rama de actividad. Por definición, el mismo incluye al Estado en la negociación y aquí es donde nosotros no estamos muy de acuerdo, en que éste intervenga para todas las ramas, porque esto en definitiva se transforma en un arbitraje obligatorio del Estado. Sin embargo, desde el 1943 Uruguay tiene esta ley y cada vez que la misma se aplicó sirvió para obligar a las partes a negociar en éstos temas y actualizar los salarios, sobre todo después de períodos en los que no se convocaba a los mismos.

Nosotros, en octubre de 2007 elaboramos un documento en el cual nos manifestamos a favor de la negociación colectiva por empresa; éste es el principio general, admitiendo que hay sectores específicos, ya sea porque son formadores de precios o por la cultura de negociación que tienen en los que es admisible la intervención del Estado en la negociación, por ejemplo el transporte público de pasajeros y la construcción. Entonces, defendemos como principio general, la negociación a nivel de empresa y como excepción, intervención del Estado tolerada por cultura por formación de precios, por interés público subyacente y por muy poca cosa más”.

4.11.2 – Opinión de representantes del gobierno

Asimismo, el Lic. Marcelo Terevinto manifestó sobre el tema:

“Hay un proyecto de Ley de negociación colectiva que por ahora esta en proyecto desde el año 2007, son como etapas se paso de una etapa donde no existía negociación salvo en algunos sectores como la salud, la construcción, de ahí pasamos a la necesidad de que el Estado participara fuertemente durante este periodo desde el 2005 hasta hoy, y quizás la idea sea que en algún momento las empresas y los sindicatos tengan la madurez suficiente como para poder negociar a nivel bipartito.

Hoy si me lo preguntas todavía no lo vemos con tanta claridad de que exista esa madurez plena, debería pasar algún tiempo mas de negociación tripartita, para poder llegar a esa instancia bipartita, me parece que en general falta crecer mucho en las Relaciones Laborales en ambas partes”.

CAPÍTULO 5 – ANÁLISIS FODA

5.1- Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)

Como forma de arribar a las conclusiones finales del presente trabajo, las que esperamos constituyan el verdadero aporte de nuestra investigación, hemos considerado pertinente realizar un análisis FODA para cada uno de los actores intervinientes en la negociación de Consejos de Salarios.

5.1.1- Identificación de las FODA

Oportunidades y Amenazas

Las oportunidades se generan en un ambiente externo, donde la organización no tiene un control directo de las variables, sin embargo son eventos que por su relación directa o indirecta pueden afectar de manera positiva el desempeño.

Al igual que las oportunidades, las amenazas se encuentran en el entorno y de manera directa o indirecta afectan negativamente el quehacer de la organización, indicando que se deben tomar las previsiones necesarias para que las amenazas no interrumpen el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Fortalezas y Debilidades

Las fortalezas se definen como las acciones positivas de carácter interno. Es todo aquello que la organización está realizando correctamente en el ámbito interno y que le permite posicionarse mejor en su entorno.

Contrariamente a las fortalezas, la debilidades presentan como principal característica la de afectar en forma negativa y directa el desempeño de la organización, derivando en malos resultados. Una debilidad puede ser disminuida mediante acciones correctivas, mientras que una amenaza, para ser reducida, solo se puede realizar acciones preventivas. Así, las debilidades se

podrían atacar con acciones de corto plazo a efecto de eliminarlas y transformarlas en fortalezas.

5.1.2- Formulación de estrategias

Una vez identificados cada una de las FODA, considerando los objetivos de la organización, la Matriz nos permitirá indicar cuatro grupos de estrategias alternativas conceptualmente distintas. En la práctica, algunas de las estrategias se traslapan o pueden ser llevadas a cabo de manera concurrente y concertada.

Las estrategias surgirán de las intersecciones de los cuatro conjuntos de variables.

(1) La Estrategia DA (Mini-Mini) En general, el objetivo de la estrategia DA (Debilidades vs Amenazas), es el de minimizar tanto las debilidades como las amenazas. Una organización que estuviera enfrentada sólo con amenazas externas y con debilidades internas, pudiera encontrarse en una situación totalmente precaria. De hecho, tal organización tendría que luchar por su supervivencia o llegar hasta su liquidación. Pero existen otras alternativas. Por ejemplo, esa organización podría reducir sus operaciones buscando ya sea sobreponerse a sus debilidades o para esperar tiempos mejores, cuando desaparezcan esas amenazas (a menudo esas son falsas esperanzas). Sin embargo, cualquiera que sea la estrategia seleccionada, la posición DA se deberá siempre tratar de evitar.

(2) La Estrategia DO (Mini-Maxi) La segunda estrategia, DO (Debilidades vs Oportunidades), intenta minimizar las debilidades y maximizar las oportunidades. Una organización podría identificar oportunidades en el medio ambiente externo pero tener debilidades organizacionales que le eviten aprovechar las ventajas del entorno.

(3) La Estrategia FA (Maxi-Mini) Esta estrategia FA (Fortalezas vs Amenazas), se basa en las fortalezas de la organización que pueden minimizar

las amenazas del medio ambiente externo. Su objetivo es maximizar las primeras mientras se minimizan las segundas. Esto, sin embargo, no significa necesariamente que una organización fuerte tenga que dedicarse a buscar amenazas en el medio ambiente externo para enfrentarlas. Por lo contrario, las fortalezas de una organización deben ser usadas con mucho cuidado y discreción.

(4) La Estrategia FO (Maxi-Maxi) A cualquier organización le agradaría estar siempre en la situación donde pudiera maximizar tanto sus fortalezas como sus oportunidades, es decir aplicar siempre la estrategia FO (Fortalezas vs Oportunidades) Tales organizaciones podrían echar mano de sus fortalezas, utilizando recursos para aprovechar la oportunidad del entorno. Las organizaciones exitosas, aún si ellas han tenido que usar de manera temporal alguna de las tres estrategias antes mencionadas, harán lo posible por llegar a la situación donde puedan trabajar a partir de las fortalezas para aprovechar las oportunidades. Si tienen debilidades, esas lucharán para sobreponerlas y convertirlas en fortalezas. Si encaran amenazas, ellas las coparán para poder enfocarse en las oportunidades. *

* Material extraído del siguiente documento: Instituto Politécnico Nacional – Secretaría Técnica.
“Metodología para el análisis FODA”. Dirección de Planeación y organización, Argentina marzo 2002
http://www.uventas.com/ebooks/Analisis_Foda.pdf

Comenzamos identificando las FODA, del actual gobierno, como uno de los participantes de la negociación.

MATRIZ FODA – ACTUAL GOBIERNO

<p>FACTORES INTERNOS</p>	<p>FORTALEZAS F1 – Ejercer la potestad de convocar a Consejos de Salarios F2 – Fijación de pautas previo a la negociación F3 – Tener una posición que contribuya a la generación de acuerdos F4 – Introducción de la cláusula de salvaguarda en el convenio</p>	<p>DEBILIDADES D1 – Falta de preparación y experiencia en los negociadores D2 – Generar incertidumbre en los empresarios acerca del rol del Estado en la negociación</p>
<p>FACTORES EXTERNOS</p>	<p>(4) Demostrar que la herramienta es eficaz en la promoción del diálogo social, generando más y mejores acuerdos (F1 F2 F3 O1 O3 O4)</p>	<p>(2) Capacitar a los negociadores para argumentar de forma contundente respecto de la aplicación de la herramienta Consejos de Salarios (D1D2 O1 O3 O4)</p>
<p>OPORTUNIDADES O1 – Generación de un mayor diálogo social O2 – Aprobación de la Ley de Negociación Colectiva O3 – Alto porcentaje de acuerdos logrados O4 – Alto grado de acatamiento de lo acordado</p>	<p>AMENAZAS A1 – Cambio en la orientación política del nuevo gobierno A2 – Crisis Global A3 – Cambios significativos en variables macroeconómicas A4 – Desconfianza de la imparcialidad del gobierno en la negociación</p>	<p>(3) Establecer pautas que permitan lograr una estabilidad a nivel macroeconómico (F1F2A3) Aplicar la cláusula de salvaguarda en caso de cambios significativos en las condiciones en las que se aprobó el convenio (F4 A2 A3) Demostrar que la herramienta es válida independientemente del partido político que esté en el gobierno (F1 F3 A1)</p>
		<p>(1) Capacitar a los negociadores como forma de lograr convenios posibles y sustentables (A3 A4 D1 D2)</p>

Oportunidades para el actual gobierno

- O1 - Una de las oportunidades que se le presenta al gobierno es la generación de un mayor diálogo social, dado que el mismo es una herramienta integradora fundamental para el logro de uno de los objetivos del Estado, como lo es la búsqueda de consensos y la disminución de la conflictividad laboral.
- O2 - Otra sería la aprobación de la Ley de Negociación Colectiva, por significar un instrumento de promoción de negociación colectiva en todos sus niveles, el salario mínimo nacional, la negociación por rama de actividad y la negociación a nivel de empresa.
- O3 - También se considera una oportunidad, el lograr un alto porcentaje de acuerdos en las negociaciones en Consejos de Salarios, dado que a lo que se llega por consenso entre las partes tiene una fuerza superior y contribuye a la paz social. Además, este hecho confirma la utilidad de la herramienta, justificando así la aplicación de la misma.
- O4 - Asimismo, el alto grado de acatamiento de los convenios firmados se alinea con lo expuesto en la oportunidad anterior, evidenciando que el producto de la negociación es razonable y se corresponde con la realidad.

Amenazas para el actual gobierno

- A1 - Se considera una amenaza, el cambio en la orientación política del nuevo gobierno, puesto que el actual viene aplicando una política laboral que fomenta el diálogo social, la negociación, la actividad sindical, la búsqueda de consensos, y esto puede cambiar sustancialmente con otro partido al frente del mismo. De ahí la necesidad de la aprobación de la Ley de Negociación Colectiva antes de la finalización de esta legislatura.

- A2 - Una segunda amenaza, sería los posibles efectos negativos que la crisis global puede producir en nuestra economía.
- A3 - También sería una amenaza los cambios significativos en diferentes variables macroeconómicas, como pueden ser la inflación, la tasa de desempleo, el tipo de cambio, el índice medio de salarios, etc.
- A4 - Desconfianza de la imparcialidad del gobierno en la negociación, por parte de los empresarios, constituye claramente una amenaza, generando un ámbito poco propicio para negociar.

Fortalezas del actual gobierno

- F1 - Como primera fortaleza encontramos, el haber ejercido la potestad que la ley le otorga, de poder convocar a Consejos de Salarios.
- F2 - El fijar pautas, le permite que la negociación en Consejos de Salarios le sirva como instrumento de política macroeconómica. El poder fijar topes máximos y mínimos en los salarios, le posibilita en el primer caso, controlar la masa de dinero circulante en la economía y por ende la inflación, y en el segundo, lograr un nivel salarial mínimo que le permita al trabajador alcanzar condiciones de vida decorosas, alineándose con el concepto de trabajo decente de la OIT.
- F3 - Consideramos que tener una posición que contribuya a la generación de acuerdos, es una fortaleza mostrada por este gobierno en función de los resultados obtenidos.
- F4 - La introducción de la Cláusula de Salvaguarda en el convenio, constituye una herramienta de fundamental aplicación frente a posibles contingencias derivadas del agravamiento de la crisis financiera internacional.

Debilidades del actual gobierno

- D1 - Una de las debilidades de este gobierno, es el no contar con representantes preparados y con experiencia en negociación, provocado por la ausencia de convocatoria a Consejos de Salarios durante un largo período de tiempo.
- D2 - No lograr transmitir al sector empresarial la confianza necesaria y la claridad suficiente respecto del rol que cumple el Estado en la negociación.

(1) La Estrategia DA (Mini-Mini)

En este caso, la estrategia a tomar podría ser:

- **(A3 A4 D1 D2)** Proveer de mayor capacitación a los negociadores, a efectos de lograr convenios posibles y sustentables, que contemplen las diferentes variables que afectan el producto de la negociación (salario mínimo por categoría y porcentaje de aumento). Solamente el transcurso del tiempo y la experiencia de las sucesivas negociaciones, en la medida que se vayan obteniendo resultados positivos para todas las partes, permitirá que los empresarios puedan disipar sus temores respecto del rol que ocupa el gobierno en la negociación.

(2) La Estrategia DO (Mini-Maxi)

La estrategia que nosotros sugeriríamos para este caso sería:

- **(D1 D2 O1 O3 O4)** Dotar de mayor preparación a los negociadores, para que éstos puedan argumentar de forma contundente respecto de la aplicación de la herramienta (negociación en Consejos de Salarios), como forma de promover el diálogo social y generar mayor número de acuerdos sustentables que susciten un alto grado de acatamiento.

(3) La Estrategia FA (Maxi-Mini)

Las estrategias que a nuestro entender se aplicarían en este caso serían:

- **(F1 F2 A3)** Establecer pautas que permitan lograr una estabilidad a nivel macroeconómico.
- **(F4 A2 A3)** Aplicar la cláusula de salvaguarda en caso de cambios significativos en las condiciones en las que fue aprobado el convenio.
- **(F1 F3 A1)** Generar un convencimiento, tanto a nivel de los actores involucrados en la negociación, como de la opinión pública en general, del valor y aplicabilidad del instrumento Consejos de Salarios, como ámbito para fijar salarios y porcentaje de aumento por categoría para todo el país, independientemente del gobierno de turno.

(4) La Estrategia FO (Maxi-Maxi)

La estrategia que nosotros propondríamos aplicar sería:

- **(F1 F2 F3 O1 O3 O4)** Demostrar que la herramienta es eficaz en la promoción del diálogo social, ya que éste es fundamental para el desarrollo y el fomento de la democracia pluralista. Esta demostración viene dada por la satisfacción alcanzada por cada uno de los actores acerca del acuerdo logrado. En la medida que se empiecen a convencer de la utilidad de la herramienta, no solo se van a lograr más acuerdos, sino que también se logrará un mayor acatamiento de los mismos.

En segundo lugar, examinamos las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, del sector empresarial.

MATRIZ FODA – SECTOR EMPRESARIAL

<p>FACTORES INTERNOS</p> <p>FACTORES EXTERNOS</p>	<p>FORTALEZAS F1 – Sector altamente concentrado F2 – Staff de asesoramiento de primer nivel F3 – Gran poder económico F4 – Poseer negociadores con experiencia y trayectoria</p>	<p>DEBILIDADES D1 – Falta de cultura de negociación D2 – Negociadores muy pautados con poco margen de acción D3 – Mandos medios con dificultad de adaptarse a los cambios</p>
<p>OPORTUNIDADES O1 – Cambio en la orientación política del nuevo gobierno O2 – Cambio en la postura del sindicato</p>	<p>(4) Utilizar el staff de asesores ante un eventual nuevo gobierno, para convencerlos de los efectos negativos que produjo la política laboral aplicada por el gobierno de izquierda. (F2 O1)</p>	<p>(2) Generar un cambio cultural radical para lograr un cambio en la postura del sindicato (D1 D2 D3 O2)</p>
<p>AMENAZAS A1 – Reconvocatoria a Consejos de Salarios A2 – Aprobación Ley de Fueros Sindicales A3 – Derogación decreto 512/66 A4 – Aprobación Ley de Negociación Colectiva A5 – Crisis Global A6 – Cambios significativos en variables macroeconómicas A7 – Solicitud de aplicación cláusula salvaguarda por parte de los trabajadores A8 – Fortalecimiento del movimiento sindical</p>	<p>(3) Lograr optimizar las fortalezas para mitigar el impacto que los cambios en la normativa han generado en las relaciones laborales (F2 F4 A1 A2 A3 A4 A8)</p>	<p>(1) Generar un cambio cultural a nivel de toda la organización para quedar mejor posicionados frente a la nueva legislación laboral (D1 D3 A1 A2 A3 A4 A8)</p>

Oportunidades para el sector empresarial

Como oportunidades encontramos las siguientes:

- O1 - Una de las oportunidades sería el cambio en la orientación política del nuevo gobierno, dado que el sector empresarial considera que el actual gobierno inclinó demasiado la balanza hacia el lado de los trabajadores, aprobando diferentes leyes que protegen y promueven la libertad sindical. Según entienden ellos, se trabajó mucho en los derechos y poco en la contraparte de éstos, que son las obligaciones. Lo que ellos desearían, es que otro gobierno que no sea de izquierda, cambie la orientación de la política laboral actualmente aplicada.
- O2 - Cambio en la postura del sindicato, pasando de una actitud confrontativa a una actitud proactiva, como forma de generar sinergias positivas.

Amenazas para el sector empresarial

Como amenazas para este sector se destacan:

- A1 - La reconvocatoria a los Consejos de Salarios, ya que para los empresarios, como principio general la negociación debería ser a nivel de empresa y como excepción, se debería permitir la intervención del Estado tolerada por cultura de formación de precios, por el interés público subyacente, por ejemplo el transporte de pasajeros. Nosotros lo identificamos como una amenaza, puesto que en todos estos años donde no hubo negociación, el empresario manejó a su antojo las relaciones laborales y concretamente la fijación del salario en el sector.
- A2 - Aprobación de la Ley de Fueros sindicales, viene de la mano con lo expresado en el punto anterior. Considerando que antes de que se promulgara esta ley, los intentos de formación de sindicatos en el sector fueron sucesivamente reprimidos por los

empresarios, con consecuencias negativas para los trabajadores. Este hecho es lo que justifica la inclusión de esta ley dentro de las amenazas para los empresarios.

- A3 - Derogación del decreto 512/66, que establecía la posibilidad de que el Ministerio del Interior desalojara los lugares de trabajo ocupados por los trabajadores a solicitud de los dueños de la empresa. En sustitución de este, se dicta el decreto 165/06 que busca regular la prevención y solución de conflictos colectivos, y en uno de sus artículos se consagra el derecho a la ocupación. Esto es ampliamente resistido por el sector empresarial, quienes tienen interpuestos recursos administrativos en su contra. Estos consideran que solo reglamenta el derecho de ocupación y no es una solución para los conflictos.
- A4 - Aprobación de la Ley de Negociación Colectiva. Al respecto expresaba el Dr. Juan Mailhos, en las “IX Jornadas de Actualización en Relaciones Laborales” realizadas en Octubre del año 2008 en la Facultad de Ciencias Económicas de la UDELAR: *“el Poder Ejecutivo tiene como idea promover la negociación colectiva y así lo ha propuesto en el proyecto de ley que está a estudio en el parlamento, donde la pirámide de negociación se va a componer institucionalizando lo que hoy existe por decreto:” El Consejo Superior Tripartito”; donde se va a analizar básicamente el salario mínimo nacional. Luego va a haber un segundo escalón, que es lo que hoy se conoce como negociación por rama o los Consejos de Salarios tal cual los conocemos, y deja librado un tercer escalón que es la negociación por empresa o por cadena productiva. Este proyecto de ley establece conceptos que van en contra de lo establecido por la OIT en disposiciones ratificadas por nuestro país: uno de ellos refiere a la obligatoriedad de la negociación colectiva, la que para OIT debe ser libre y voluntaria. Por tanto desde aquí en adelante la conceptualización de este sistema no se comparte por el sector empresarial. Por otro lado entendemos que debe primar la negociación a nivel de empresa,*

que es la mejor manera de respetar la realidad productiva de esa unidad y es la que mejor se adecua a las realidades de producción y productividad de las mismas. El proyecto consagra una solución inversa, esto es que prime lo resuelto a un nivel superior, haciendo que lo que se negocia a nivel rama, a nivel de los sindicatos madre se transfiera a la empresa. Además consagra el deber de información que debe dar el empresario para que los sindicatos actúen con conocimiento de causa, sin establecerse expresamente las responsabilidades por el mal manejo de tal información que pueden hacer los sindicatos. En este sentido, hemos pedido la intervención de la OIT, para que analice éste proyecto y determine si las soluciones que se establecen son o no ajustadas a derecho según la doctrina”.

- A5 - Crisis global. Si bien, de las entrevistas realizadas, surge que por el momento el sector no se ha visto perjudicado por la crisis, nosotros consideramos que todavía no hay elementos suficientes como para afirmar que ésta no va a impactar en el sector.
- A6 - A nuestro entender sería una amenaza, los cambios significativos en las variables macroeconómicas, como el tipo de cambio, la inflación, etc., que impactan directamente en la rentabilidad del empresario.
- A7 - Solicitud de aplicación de la cláusula de salvaguarda por parte de los trabajadores, ya que los empresarios entienden que éste gobierno, a la hora de decidir si convoca nuevamente al Consejo respectivo para renegociar el convenio, va a ser más ágil en caso de que sean los trabajadores quienes lo soliciten.
- A8 - Con las sucesivas leyes aprobadas en esta legislatura, el movimiento sindical se ha visto fortalecido, constituyendo a nuestro entender una clara amenaza para los empresarios, ya que estos han visto menoscabada la posibilidad de manejar a su antojo los temas laborales, y se han visto restringidos a la hora de tomar decisiones.

Fortalezas para el sector empresarial

En cuanto a las fortalezas encontramos:

- F1 - La existencia de grandes grupos económicos hace que el sector empresarial esté poco atomizado, facilitando la coordinación de las distintas estrategias empresariales aplicables a las relaciones laborales. De hecho, existe la Asociación de Supermercados del Uruguay que los agrupa y permite que se logre una mayor consistencia a la hora de la toma de decisiones.
- F2 - Los empresarios cuentan con un staff de asesoramiento de primer nivel en las distintas áreas (jurídica, laboral, tributaria, municipal, etc.), lo cual los beneficia ante las posibles contingencias que se les presenten.
- F3 - Gran poder económico que se aplica para influir en la postura de los empleados, de la opinión pública, de los medios de comunicación, etc.
- F4 - Poseer negociadores con experiencia y trayectoria, que participaron en negociaciones anteriores, como las del año 1985.

Debilidades para el sector empresarial

Respecto a las debilidades podemos destacar:

- D1 - Falta de cultura de negociación, la postura de los empresarios en este sector históricamente ha sido contraria al diálogo y la búsqueda de consensos. Esta postura se ha transformado en una debilidad que se ha evidenciado a la hora de negociar en Consejos de Salarios.
- D2 - Los negociadores llegan a la negociación con pautas que son establecidas por el directorio de las distintas cadenas de supermercados, quedando así acotado su margen de acción, transformándose en meros interlocutores entre los directorios y el respectivo Consejo.

- D3 - Con la reconvocatoria a los Consejos de Salarios, algunos mandos medios (Gerentes de local) no se adaptaron a los cambios, lo cual generó problemas de relacionamiento con el sindicato.

(1) La Estrategia DA (Mini-Mini)

La estrategia que consideramos apropiada sería:

- **(D1 D3 A1 A2 A3 A4 A8)** Generar un cambio cultural a nivel de toda la organización, comenzando por el directorio que es quien debe enviar las señales al resto de la organización. Cuanto antes se produzcan estos, mejor posicionada va quedar la empresa para sortear con éxito la amenaza que representa la nueva legislación laboral introducida por este gobierno.

(2) La Estrategia DO (Mini-Maxi)

La estrategia en este caso sería:

- **(D1 D2 D3 O2)** Generar un cambio cultural radical, que sea percibido tanto dentro como fuera de la organización, promoviendo mejores ámbitos de negociación con un sindicato que sin perder de vista sus propios objetivos logre alinearse con los objetivos organizacionales.

(3) La Estrategia FA (Maxi-Mini)

Al contar con negociadores de experiencia y con asesores de primer nivel, la estrategia en este caso sería:

- **(F2 F4 A1 A2 A3 A4 A8)** Lograr optimizar estas fortalezas para mitigar el impacto que los cambios en la normativa han generado en las relaciones laborales, donde nos encontramos con sindicatos más fuertes y con mayor poder en la negociación.

(4) La Estrategia FO (Maxi-Maxi)

La estrategia en este caso sería:

- **(F2 O1)** Utilizar todo ese staff de asesores ante un eventual nuevo gobierno, para convencerlos de los efectos negativos que produjo la política laboral aplicada por el gobierno de izquierda. Esta estrategia se puede traducir en elaborar proyectos de ley en conjunto, que tengan más en cuenta la posición de los empresarios.

Por último, examinamos las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, del sector sindical.

MATRIZ FODA – SECTOR SINDICAL

<p>FACTORES INTERNOS</p> <p>FACTORES EXTERNOS</p>	<p>FORTALEZAS F1 – Contar con asesoramiento profesional F2 – Proporcionan un ámbito donde los trabajadores pueden manifestarse, debatir y proponer</p>	<p>DEBILIDADES D1 – Problemas de funcionamiento interno D2 – Inadecuada estructura organizacional D3 – Trabajadores sindicalizados poco comprometidos con la militancia D4 – Falta de representantes capacitados para la negociación</p>
<p>OPORTUNIDADES O1 – Reconvocatoria a los Consejos de Salarios O2 – Aprobación de la Ley de Fueros Sindicales O3 – Modificación del decreto 512/66 O4 – Aprobación de la Ley de Negociación Colectiva O5 – Aumentar el porcentaje de afiliados en el total de trabajadores del sector O6 – Cambio en la postura del sector empresarial</p>	<p>(4) Potenciar el uso del sindicato como ámbito de debate de los intereses de los trabajadores y aprovechar el asesoramiento brindado, para generar en el trabajador la convicción de que afiliarse al sindicato es la herramienta válida para defender sus intereses (F1 F2 O5)</p>	<p>(2) Lograr una mayor militancia activa de los trabajadores sindicalizados y una mejora en el funcionamiento interno del sindicato como forma de maximizar las oportunidades (D1 D2 D3 O1 O2 O3 O4) Desarrollar un programa de formación de negociadores capacitados para manejar las turbulencias que se generan en una negociación en Consejos de Salarios (D4 O1)</p>
<p>AMENAZAS A1 – Cambio en la orientación política del nuevo gobierno A2 – Crisis Global A3 – Cambios significativos en variables macroeconómicas A4 –Represión por parte del sector empresarial</p>	<p>(3) Utilizar convenientemente la organización sindical y el asesoramiento profesional como herramienta frente a la represión por parte del empresario (F1 F2 A4)</p>	<p>(1) Cambios funcionales que le permitan generar mayor adhesión y militancia como forma de fortalecer al sindicato (D1 D2 D3 A1 A4) Generar propuestas de parte del sindicato como forma de paliar los posibles efectos negativos de la crisis global (D1 D4 A2)</p>

Oportunidades para el sector sindical

Dentro de éstas encontramos las siguientes:

- O1 - Reconvocatoria a los Consejos de Salarios, la que identificamos como oportunidad por el hecho de que los trabajadores participan activamente en la negociación de su salario y sus correspondientes ajustes, categorización, y otros beneficios. Es importante mencionar que en el sector a estudio se logro identificarlo como subgrupo específico de negociación, a partir de 2005.
- O2 - Aprobación de la Ley de Fueros Sindicales, la cual promueve y protege la actividad sindical, generando múltiples beneficios como son a modo de ejemplo; el no poder sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro del mismo; no poder despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; la posibilidad de descontar la cuota sindical del sueldo por parte de la empresa (ahorrando costos administrativos para el sindicato); derecho a contar en los locales con una cartelera sindical; etc. No es necesario ahondar en más explicaciones para aclarar la oportunidad que esta ley representa para la organización sindical.
- O3 - Sustitución del decreto 512/66 por el decreto 165/06, el cual fue explicado para los empresarios dentro de las amenazas. Evidentemente en este caso constituye, sin lugar a dudas, una oportunidad dándole al sindicato una herramienta más a la hora de pelear por sus reivindicaciones.
- O4 - Aprobación de la Ley de Negociación Colectiva, es considerada una oportunidad, porque independientemente del gobierno de turno asegura el funcionamiento del Consejo de

Salarios permitiéndole a los trabajadores participar en dicha negociación y lo que es mejor aún, con mayores elementos que le permitan argumentar su posición, ya que en la ley se establece que las partes deberán intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva.

Además se habilita la negociación de condiciones de trabajo en Consejos de Salarios constituyendo un cambio sustancial respecto de la vieja ley de 1943.

- O5 - Consideramos que aumentar el porcentaje de afiliados en el total de trabajadores del sector, es claramente una oportunidad ya que un sindicato más numeroso es una clara señal de fortaleza para propios y extraños.
- O6 - Cambio en la postura del sector empresarial, entendiendo que en la medida que deponga esa actitud intransigente, con poca vocación de diálogo y de respeto hacia el sindicato, se generara un ámbito más propicio para la formación de acuerdos que favorezcan a las dos partes.

Amenazas para el sector sindical

Dentro de las amenazas para el sector sindical encontramos las siguientes:

- A1 - Cambio en la orientación política del nuevo gobierno, dado que existe de parte de la actual fuerza política un compromiso histórico hacia reivindicaciones del movimiento sindical, la cual fue cumplida con la aprobación de diferentes leyes que lo benefician. Evidentemente el hecho de que asuma el poder un gobierno que no sea de izquierda, implicaría cambios en las políticas laborales las que seguramente no sean tan contemplativas con el sector sindical como las actuales.
- A2 - Crisis Global, constituye una amenaza en el caso que afecte la viabilidad de los supermercados repercutiendo en las fuentes

de trabajo. Si bien esto es considerado una amenaza por el momento en el sector, según opinan los empresarios, la crisis no los ha afectado.

- A3 - Cambios significativos en variables macroeconómicas, la amenaza viene dada por variaciones bruscas en variables como la inflación, que pueden producir reducciones en el salario real del trabajador, haciéndole perder poder adquisitivo.
- A4 - La represión por parte del sector empresarial, que en el pasado freno todos los intentos de organización sindical en el sector de los supermercados. Si bien ahora existe una amplia normativa que protege el sindicato, muchos trabajadores consideran que la afiliación al mismo puede generar trabas a su crecimiento dentro de la empresa.

Fortalezas para el sector sindical

Dentro de las fortalezas para el sector sindical encontramos las siguientes:

- F1 - Contar con profesionales que le brindan al sindicato el asesoramiento y la información necesaria para su correcto funcionamiento.
- F2 - El sindicato proporciona la infraestructura física y el ámbito adecuado donde los trabajadores puedan manifestarse, consultar, asesorarse, debatir y proponer soluciones a problemas comunes, que les permita actuar alineados bajo una única propuesta.

Debilidades para el sector sindical

Dentro de las debilidades para el sector sindical encontramos las siguientes:

- D1 - Problemas de funcionamiento interno generados por las diferentes perspectivas y objetivos existentes entre los dirigentes del sindicato rama y los delegados de los sindicatos base. Esto

quedo evidenciado en nuestro trabajo de campo donde algunos trabajadores cuestionaron el funcionamiento de la democracia interna a la hora de la votación en la asamblea que decidió aprobar la forma del acuerdo en la tercera ronda de Consejo de Salarios.

- D2 - Inadecuada estructura organizacional y física para responder al crecimiento exponencial de afiliación, motivado por las diferentes leyes de promoción y protección sindical.
- D3 - Trabajadores sindicalizados poco comprometidos con la militancia, debido a la falta de cultura sindical e identidad de clase.
- D4 - No contar con negociadores preparados, dado que en este sector el fenómeno de la sindicalización se produjo en el 2005 con la reconvocatoria de Consejos de Salarios. Esto genera, según nos expresó el Sr. Ismael Fuentes, posturas más radicalizadas que llevan a una actitud de confrontación, haciendo más difícil la negociación.

(1) La Estrategia DA (Mini-Mini)

La estrategia que consideramos apropiada sería:

- **(D1 D2 D3 A1 A4)** Obtener una mejora en el funcionamiento interno del sindicato que le permita aumentar el número de afiliados dispuestos a militar activamente, generando mayor democracia interna, la que les permitirá unificar posiciones dotándolos de mayor fuerza a la hora de sentarse en una mesa con los empresarios para discutir sobre los temas de su interés. Con un sindicato más fortalecido y organizado, al sector empresarial le serán inútiles los esfuerzos que utilice en intentar reprimirlo. Este fortalecimiento de su estructura, también le servirá como herramienta para minimizar la amenaza de un cambio en la orientación política del gobierno.

Es importante destacar que esta reestructura se está llevando a cabo en FUECI, donde se está trabajando en un proceso de renovación de los Estatutos, ya que los mismos son del año 1942. En entrevista mantenida con el Sr. Ismael Fuentes, este nos comentaba la expectativa que genera en algunos dirigentes, que esperan que esto produzca mayor democracia interna, claridad en los procedimientos y mejor delimitación de las responsabilidades de los distintos órganos que integran FUECI.

- **(D1 D4 A2)** Generar propuestas de parte del sindicato como forma de paliar los posibles efectos negativos de la crisis global. Estas propuestas se deben basar en un mejor funcionamiento interno y en un cambio en la actitud mostrándose más participativos y cooperadores, dejando de lado esa postura combativa que caracterizó al movimiento sindical durante muchos años.

Es importante mencionar que el sindicato ya tiene pronta una serie de medidas a ser propuestas en caso de producirse la crisis, las que según nos comentó el Sr. Ismael Fuentes serían las siguientes: *“reducir la jornada de trabajo o trabajar un día menos, utilizando ese tiempo para capacitar al trabajador y que el costo de tal reducción no lo pague ni el empresario ni del trabajador. Nosotros tenemos el Instituto Nacional de Empleo, que tiene 27 millones de dólares que pueden servir para financiar esta época de crisis, es plata de los trabajadores, empresarios y del Estado. Al empresario le sirve porque rebaja sus costos y a su vez capacita a sus trabajadores, por otro lado los trabajadores no perdemos salarios y a su vez nos estamos formando para poder tener un futuro en mejores condiciones. Después hay otras medidas ya implementadas en el pasado ante situaciones similares a la actual, como son: rotaciones de seguro de paro, franquear las horas extras, etc. Según la situación, se evaluará la medida que mejor se adecue a esa realidad”*.

(2) La Estrategia DO (Mini-Maxi)

La estrategia en este caso sería:

- **(D1 D2 D3 O1 O2 O3 O4)** Lograr una mayor militancia activa de los trabajadores sindicalizados y una mejora en el funcionamiento interno del sindicato, como forma de maximizar el beneficio que significa para los trabajadores el cambio radical en la política laboral introducida por la nueva normativa aprobada a iniciativa de este gobierno. Estos cambios vendrían dados por una definición clara de las responsabilidades de las diferentes comisiones que se formen dentro del sindicato para permitir un mejor aprovechamiento de los diferentes derechos que establece la nueva legislación. A modo de ejemplo y para ser bien gráficos, de poco me sirve tener habilitado el uso de una cartelera sindical si no está claro internamente quien es el encargado de actualizarla.
- **(D4 O1)** Desarrollar un programa destinado a la formación de negociadores capacitados para manejar las turbulencias que se generan en una negociación en Consejos de Salarios.

(3) La Estrategia FA (Maxi-Mini)

La estrategia en este caso sería:

- **(F1 F2 A4)** Utilizar convenientemente este ámbito de debate permanente que constituye el sindicato, conjuntamente con el asesoramiento profesional con el que cuentan, para disminuir la vulnerabilidad frente a los intentos de represión por parte del empresariado.

(4) La Estrategia FO (Maxi-Maxi)

La estrategia en este caso sería:

- **(F1 F2 O5)** En la medida que se potencie el uso del sindicato como ámbito propicio para el debate de los intereses comunes a los trabajadores, conjuntamente con el aprovechamiento del asesoramiento brindado por los diferentes profesionales, generará en el trabajador la convicción de que afiliarse al sindicato es la herramienta válida para defender sus intereses.

CAPÍTULO 6 – CONCLUSIONES

6.1- Análisis descriptivo

Antes de comenzar cualquier análisis, no nos podemos privar de celebrar la decisión de éste gobierno, de reconvocar a Consejos de Salarios, la que a nuestro entender fue, desde todo punto de vista, un acierto, porque los Consejos de Salarios son un medio idóneo y eficaz para la promoción de la negociación colectiva. Como define el destacado jurista Oscar Ermida Uriarte, la negociación colectiva es una forma de diálogo social por sí misma, aun cuando en el caso concreto no llegue a plasmarse en un convenio colectivo. El instrumento fundamental de la negociación colectiva en el marco de los Consejos de Salarios, es el diálogo social y nadie puede negar que éste, conjuntamente con el tripartismo, sea clave para la promoción y desarrollo de la democracia pluralista.

6.1.1- Descripción de la situación inicial

Con el objetivo de ubicar al lector en el escenario en que se desarrollaron los hechos y como forma de entender nuestra línea de razonamiento, nos es imprescindible puntualizar algunos hechos:

- Con la llegada al poder del Frente Amplio, se produce la segunda reconvocatoria a Consejos de Salarios, la que sin lugar a dudas, marca un punto de inflexión en el manejo de las relaciones laborales por parte del gobierno. Esto se convierte en una señal inequívoca de protección y promoción de la actividad sindical, que termina confirmándose con la aprobación de leyes clave para los trabajadores como son la Ley 17.940 de Fueros Sindicales y la Ley de Negociación Colectiva que actualmente tiene media sanción en diputados.
- Nos encontramos con un sector que por primera vez es identificado como subgrupo específico de negociación.

- Por otro lado, vemos un sindicato de muy reciente creación a nivel de empresas, ya que previo al 2005, los intentos de sindicalización eran rápidamente desarticulados. Producto de la inexperiencia, se generan posturas más radicalizadas que llevan a una actitud de confrontación, haciendo más difícil la negociación.
- A su vez, el gobierno cuando toma la decisión de realizar la convocatoria, se vio en la necesidad de instrumentar rápidamente un concurso para proveer los cargos que ocupan los actuales negociadores. Evidentemente, esto motiva que independientemente de la capacitación que se les dio, no cuenten con el plus que genera la experiencia en negociaciones anteriores.
- Al referirnos a los empresarios, debemos mencionar que nos encontramos frente a un actor con gran poder económico, con escasa o nula vocación de diálogo y con una inexistente cultura de negociación, la que se fue gestando durante casi 15 años sin convocatoria a Consejos de Salarios y durante los cuales manejaron las relaciones laborales a su antojo.
- Con respecto al contexto económico en el que se desarrollaron estas negociaciones, debemos mencionar que el país se encontraba transitando el período de mayor crecimiento económico de los últimos tiempos. Evidentemente, estas situaciones ideales nunca se mantienen indefinidamente y hoy tenemos que decir que el país se encuentra en las puertas de una crisis económica global, cuyos efectos son de difícil predecibilidad.

6.1.2- Breve descripción de los resultados obtenidos en las diferentes rondas de negociación

A continuación, realizaremos una breve descripción de lo que fueron las tres rondas de negociación en Consejos de Salarios y los logros más destacados de cada una de ellas:

- La primera ronda culminada con la firma del convenio en agosto de 2005, nos mostró una negociación muy trabada producto de varios factores, entre los que destacamos: la inexperiencia de los distintos actores, las expectativas de lograr una rápida recuperación salarial por parte de los trabajadores y el escepticismo de los empresarios respecto del rol del Estado. Todo esto, sumado al corto plazo fijado por el gobierno para acordar, y considerando que nos encontrábamos frente a un nuevo subgrupo, llevó a que los resultados de la misma fueran básicamente la fijación de un salario mínimo y sus respectivos porcentajes de ajuste y cuya gran deuda fue no haber podido lograr una categorización más acorde con el sector.
- La segunda ronda, finalizada en octubre de 2006, se desarrolla en un ambiente de menor expectación, si lo comparamos con la primera negociación. Si a esto le sumamos, que los actores llegan con una idea más clara del rol que desempeña cada uno de ellos y el antecedente de que el convenio anterior tuvo el gran mérito de haber sido respetado, podemos afirmar que esta negociación se desarrolló en un ambiente menos tenso, permitiendo plantear otros temas como fueron: la definición explícita de que entendemos por supermercado como ámbito de aplicación de éste convenio, la fijación de una categorización adecuada para el subgrupo, la creación de la Comisión de Seguridad e Higiene y la inclusión de otros beneficios como las licencias especiales y la prima por antigüedad.
- En la tercera ronda, nos volvemos a encontrar con un ambiente de tensión, pero esta vez generado por otros factores que

responden a aspectos políticos, económicos, etc. y que nosotros identificamos como los siguientes: el hecho de que fuera la última negociación durante éste gobierno generó en los trabajadores la incertidumbre respecto de la continuidad de los Consejos de Salarios, además de saber que la vigencia del presente convenio se extenderá hasta diciembre de 2010, los llevó a una actitud de “vamos a tratar de conseguir lo más que podamos porque después no sabemos que va a pasar”, haciéndolos perder perspectiva en cuanto a las pautas que fija el gobierno, provocando una negociación extensa y complicada llegando prácticamente hasta diciembre. Otro factor que influyó, fue la irrupción de la crisis financiera internacional mientras se desarrollaba la negociación. Finalmente, podemos concluir que en esta negociación se destacan los siguientes hitos: especificación del oficio dentro de las categorías de elaboración, inclusión de la cláusula de salvaguarda como forma de mitigar el impacto negativo de la crisis, quebranto de caja, prima de antigüedad sin tope de años, prima por presentismo, premio de fin de año y otros beneficios no salariales.

6.2- Conclusiones sobre algunos puntos del trabajo de campo

¿Existe una relación entre rotación de personal y Consejos de Salarios?

Al inicio de nuestra investigación, nos planteamos la existencia de una relación entre negociación en Consejos de Salarios y rotación de personal en los supermercados. La explicación que encontrábamos en dicha vinculación, respondía al hecho de que un trabajador más involucrado en la negociación y que producto de ésta obtuviese mejores salarios, lograría un mayor sentido de pertenencia y arraigo en la organización, generando una disminución en la rotación de personal. Esta inquietud, se la trasladamos a los entrevistados obteniendo distintas respuestas las que en líneas generales se podrían dividir

en dos grandes grupos: por un lado, quienes entienden que no existe correlación y que la rotación de personal responde básicamente al comportamiento de la tasa de desempleo. Por otro lado, encontramos quienes opinan que la misma es multi causal obedeciendo a diferentes factores, entre los que identifican (no como un factor preponderante) el salario, las condiciones de trabajo y el desempleo, entre otros.

Finalmente, podemos concluir, que nuestra conjetura inicial no era totalmente correcta, pues suponíamos una alta correlación entre las dos variables, lo que en los hechos no se demostró, afiliándonos a la postura de una relación multi causal entre la que encontramos como factor no determinante el nivel salarial.

Esto se reafirma en los supermercados, dado que es un sector que se caracteriza por salarios bajos, especialmente a nivel de línea donde existe un alto porcentaje de estudiantes que abandonan la empresa próximo a recibirse buscando empleos relacionados con su carrera, y donde evidentemente el salario no es algo que haga cuestionar demasiado tal decisión.

Elección de Representantes de los diferentes actores que participan en la negociación

De la lectura de la ley 10.449, Art. 7 surge que la elección de representantes de trabajadores y empresarios se debe realizar por voto secreto, lo que en la práctica no se está cumpliendo, pero tampoco es cuestionado por los actores, basándonos en las entrevistas realizadas.

En nuestra opinión este no sería un factor que haga cuestionar la validez de los Consejos de Salarios como herramienta, para fijar salarios a nivel nacional. La fundamentación la encontramos en el Art. 83 de la Ley 16.002 que establece que luego de homologado el convenio por parte el Poder Ejecutivo este adquiere validez en todo el territorio nacional a partir de su publicación, impidiendo la oposición de este hecho como argumento válido para la impugnación.

De hecho este vicio es subsanado en el proyecto de ley de negociación colectiva, el cual establece que el Poder Ejecutivo designará los delegados de

los trabajadores y empleadores en consulta con las organizaciones más representativas de los respectivos grupos de actividad, recogiendo así el modelo de las convocatorias de 1985 y de 2005.

Bipartismo vs Tripartismo en Consejos de Salarios

Si bien los Consejos de Salarios establecen como forma de negociación el tripartismo, surgió en el desarrollo de nuestro trabajo, la interrogante de si existía en este sector la suficiente madurez como para poder llevar a cabo una negociación sin la intervención del Estado. **En nuestra opinión, por el momento esto es impensado. Si consideramos que es un sector donde nunca hubo negociación, y donde las posiciones de trabajadores y empleadores distaban mucho unas de otras, lo que se evidenció en esta última ronda, donde de no haber sido por la intervención del gobierno seguramente no se hubiera podido acordar, podemos concluir que el sector aún no está preparado para una negociación bipartita.** En la medida que se genere un mayor ejercicio del diálogo y se produzca la equiparación de fuerzas necesarias para alcanzar acuerdos sustentables, se podrá ir disminuyendo la participación del Estado en la negociación.

¿Es posible la continuidad del subgrupo 18 en su actual definición?

De nuestro trabajo de campo queda evidenciada la existencia de diferentes realidades dentro del subgrupo, donde por un lado encontramos a las grandes cadenas de supermercados, que ocupan miles de metros cuadrados, cuentan con decenas de cajas, donde los medios de pago que se aceptan son diversos, generando por ejemplo en los empleados afectados a las cajas, una mayor exposición al error, etc. Por otro lado, están los supermercados que por definición entran en el sector, pero que evidentemente no alcanzan ni por asomo, las características de los anteriormente citados.

Estas diferencias, nos permiten concluir que es prácticamente insostenible el funcionamiento del subgrupo como una unidad. A nuestro

entender, es necesario que las grandes cadenas negocien por separado de los supermercados de menor porte, debido a que corresponden a realidades diferentes.

6.3- Conclusiones del análisis FODA

Conclusiones FODA - actual gobierno

Consideramos, que en la medida que el gobierno continúe capacitando a sus negociadores y estos empiecen a ganar experiencia producto de las distintas rondas de negociación, se podrán lograr acuerdos posibles y sustentables, generando un mayor convencimiento, tanto a nivel de actores como de la sociedad en general, respecto de la utilidad del Consejo de Salario como herramienta.

Conclusiones FODA - sector empresarial

Podemos concluir, que el empresario debería abandonar rápidamente su actitud poca abierta al diálogo y a la negociación, la que no se justifica en este sector, dado que cuenta con un gran poder económico y con un staff de asesores, que de ser bien utilizado seguramente le posibilitará obtener mejores acuerdos.

En la medida, que se genere un cambio cultural que sea percibido en toda la organización, se logrará un cambio de imagen que será captado por el sindicato, propiciando en éste una actitud proactiva de “ganar – ganar”.

Conclusiones FODA - sector sindical

Visto que nos encontramos con un sindicato base de reciente creación, se produce la particularidad de que identificamos muchas debilidades y pocas fortalezas.

Considerando, que el mismo está trabajando para revertir esta situación, concretamente en la reforma de sus estatutos y propiciando convenios con organizaciones sindicales del exterior, como la AFL-CIO³³, **concluimos que esa mejora en su funcionamiento interno, en la medida que sea percibida por empresarios y trabajadores, les permitirá en el primer caso generar un mejor ámbito para propiciar acuerdos, y en el segundo un mayor grado de adhesión y militancia activa.**

6.4- Conclusiones Finales

Una de las características de esta rama de actividad, viene dada por la fidelidad del cliente una vez que opta por realizar sus compras en un determinado supermercado. Dicha opción responde a diferentes factores, entre los que identificamos como determinante el servicio que recibe de parte de la empresa. Son los empleados los que brindan este servicio, por lo tanto, son estos quienes deben estar conformes en primera instancia con la empresa, para poder trasmitírselo al cliente.

En este sentido, el empresario debería apreciar más el recurso humano, brindándole más allá de mejoras salariales, mejores condiciones de trabajo, capacitándolos y permitiéndoles participar en ámbitos donde puedan aportar sugerencias que redunden en una mejor atención al cliente y en un mejor ambiente de trabajo. **En la medida que el empresario entienda que un trabajador satisfecho e integrado a la organización estará más predispuesto a brindar un buen servicio, logrará percibir las ventajas de la negociación.**

Una de las formas de fijar salarios, que para nosotros es más equitativa identificando derechos y obligaciones en ambas partes, sería fijar la remuneración con un componente fijo (generando seguridad en el trabajador) y otro variable que se podría determinar en función del desempeño y/o objetivos conseguidos (garantizándole al empresario que el trabajador se va a alinear con los objetivos organizacionales). Esto va a ser posible, en caso de aprobarse la Ley de Negociación Colectiva,

³³ Federación Estadounidense del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales

puesto que en su artículo nº 15 se habilita la negociación por empresa o establecimiento. La organización que logre capitalizar esto más rápidamente identificándolo como una oportunidad y no como una amenaza, obtendrá una ventaja competitiva, que lo dejará mejor posicionado.

En nuestra opinión, es necesario que se produzca un cambio de actitud tanto de parte de los empresarios como de los trabajadores, a efectos de lograr una cultura de negociación, basada en el diálogo, en la cual se logren acuerdos por consenso de partes. Esta sería una situación ideal de difícil aplicación en la actualidad, ya que no existe a nuestro entender, la madurez suficiente como para llevar adelante una negociación bipartita que maneje variables tales como productividad, desempeño, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- Boliolo, M.; Maneiro, C. y Silva, M. – “Diálogo Social en los Consejos de Salarios: el caso del Grupo N° 8, Subgrupo 1 y las categorías laborales” Boletín Cinterfor N° 157, 2006
- Brezzo, L.A. y Vispo, E. “Experiencia de la Concertación de Políticas de Ingresos en Uruguay”. Política Económica y Actores Sociales. PREALC, Santiago. XXI, OIT, Lima. 1988
- Ermida Uriarte, O. – Revista de Relaciones Laborales N° 3 “Dialogo social: Teoría y práctica”, diciembre 2003
- Errandonea y Costabile – “Sindicato y sociedad en Uruguay” FCU 1969
- Gernigon, B.; Odero, A. y Guido, H. – “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, Revista Internacional del Trabajo, v.119 2000
- González Sierra – “Continuidad y cambio en el Movimiento Sindical Uruguayo. Una perspectiva histórica de su problemática actual”. CIEDUR, Montevideo 1993
- Guerra, P. – Informe de Investigación: “Condiciones de Trabajo en los Supermercados de Uruguay. Visión de los Trabajadores” Instituto Cuesta-Duarte PIT-CNT, Mayo 2003
- Hazan, Z. y Falero, L. – “Los Consejos de Salarios en el marco del Diálogo Social” Bolitín Cinterfor N° 157, 2006
- Ibarra, L. – “Los Consejos de Salarios en Uruguay con el gobierno de la izquierda” Revista Enfoques, Año VI N°9, segundo semestre 2008
- Instituto Politécnico Nacional – Secretaría Técnica. “Metodología para el análisis FODA”. Dirección de Planeación y organización, Argentina marzo 2002
- Lanzaro, J. – “Sindicatos y sistema político”. Montevideo: FCU 1986
- Larrañaga Zeni, N. – “Reglamentación del trabajo en Uruguay”
- Mancini, F. y Rossi, F. – Monografía: “Análisis de los Convenios Colectivos del Sector Textil” Tutor: Cr. Enrique Vispo, Mayo 2007
- Mantero, O. – “La llamada “homologación” y otras formas de intervención del Poder Ejecutivo en las resoluciones de los consejos de

- salarios”, en AA. VV. 16ª Jornadas Uruguayas de Derecho del trabajo y de la seguridad social. Montevideo: Instituto de Derecho del Trabajo, Universidad de la República, 2006
- Murro, E. – Revista de Relaciones Laborales Nº 5 “Dialogo Social y Seguridad Social”, agosto 2004
 - Negri – “Crisis de la política: escritos sobre Marx, Keynes, las crisis capitalistas y las nuevas subjetividades”. Buenos Aires, 2002
 - Notaro, J. – “Los Consejos de Salarios en el Uruguay 2005-2006” Instituto de Economía, Serie de Documentos de Trabajo DT04/07, 2007
 - Orozco, J.: “Hipermercados”, en Pensamiento y Acción 3, ww.ucr.org.ar
 - Pérez del Castillo, S. – Revista de Relaciones Laborales Nº 8 “La tercera época de los Consejos de Salarios: primeros pasos. Oportunidades y desafíos”, agosto 2005
 - Plá Rodríguez, A.; Barbagelata, H.; Olesker, D. y otros – “Los Consejos de Salarios: Una mirada actual” FCU, Setiembre 2004
 - Plá Rodríguez, A. “La definición de los convenios colectivos” FCU 1988
 - Rodríguez – “Nuestros sindicatos” Centro de Estudiantes de Derecho, 1966
 - Rodríguez, J.; Cozzano, B. y Mazzuchi, G. – “Las relaciones laborales en el año 2006” Universidad Católica del Uruguay 2006
 - Rosenbaum, J. – “Laudos en los Consejos de Salarios” en Treinta y seis estudios sobre las fuentes de Derecho de Trabajo
 - Somavía, J – “Trabajo Decente: Memoria del Director General”, OIT 1999
 - Stanton, W. – “Fundamentos de Marketing”, Barcelona, Mc. Graw Hill, 1970
 - Supervielle, M. y Quiñones, M. – “La instalación de la flexibilidad en Uruguay” Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología 1999
 - Zimmerman, M. – “Los supermercados”, Madrid, Rialp, 1961

Normativa:

- Ley N° 10.449 12/11/1943
- Ley N° 13.720 16/12/1968
- Ley N° 15.738 26/06/1978
- Ley N° 16.002 17/11/1988
- Ley N° 17.188 30/09/1999
- Ley N° 17.940 02/01/2006
- Decreto - Ley N° 14.791 08/06/1978
- Proyecto de Ley de Negociación Colectiva
- Decreto N° 178/985 10/05/1985
- Decreto N° 512/966 19/10/1966
- Decreto N° 420/968 26/06/1968
- Decreto N° 105/005 07/03/2005
- Decreto N° 145/005 02/05/2005
- Decreto N° 165/005 30/05/2006
- Decreto Departamental N° 28.594 27/05/1999
- Decreto Departamental N° 29.938 23/05/2002
- Decreto Departamental N° 30.145 05/11/2002

Páginas web consultadas:

- www.mtss.gub.uy
- www.presidencia.gub.uy
- www.parlamento.gub.uy
- www.asu.com.uy
- www.cnccs.com.uy
- www.elpaís.com.uy
- www.ine.gub.uy
- www.180.com.uy
- www.google.com
- www.cinterfor.org.uy
- www.ilo.org/global/lang--es/index.htm
- www.observador.com.uy

ANEXOS



11 1191

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, **29 DIC. 2008**

VISTO: El acuerdo logrado en el grupo N° 10 (Comercio en General), subgrupo N° 18 (Supermercados), de los Consejos de Salarios convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.

RESULTANDO: Que el 21 de noviembre de 2008 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios.

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791, de 8 de junio de 1978.

ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1° del Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA

ARTÍCULO 1°.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 21 de noviembre de 2008 en el subgrupo N° 18 (Supermercados) del grupo N° 10 (Comercio en General) de los Consejos de Salarios, rige con carácter nacional, a partir del 1° de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

ARTICULO 2°.- Comuníquese, publíquese, etc.

Dr. TABARE VAZQUEZ
Presidente de la República

13/001/00148/2008

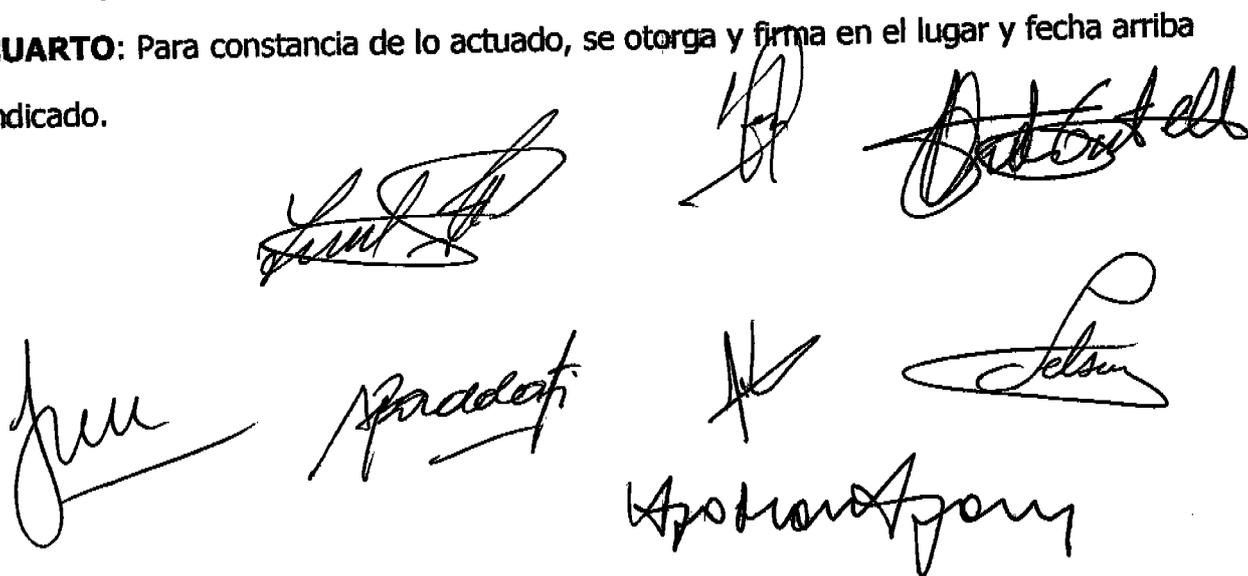
ACTA: En la ciudad de Montevideo, el 21 de noviembre de 2008, reunido el **CONSEJO DE SALARIOS del GRUPO No. 10: "COMERCIO EN GENERAL"**, integrado por: delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Nelson Loustaunau, Dra. Jimena Ruy- López, Soc. Andrea Badolati y Lic. Marcelo Terevinto; delegados empresariales: Cr. Hugo Montgomery y Sr. Julio Guevara; delegados de los trabajadores: Sr. Héctor Castellano y Sr. Ismael Fuentes, se deja constancia de lo siguiente:

PRIMERO: Las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores presentan ante este Consejo un convenio colectivo suscripto para el subgrupo N° 18 (Supermercados) el 21 de noviembre de 2008, con vigencia desde el 1° de julio de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, el cual se considera parte de esta acta.

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado convenio, a efectos de la homologación por el Poder Ejecutivo.

TERCERO: Este Consejo resuelve que, en oportunidad de realizarse los ajustes salariales correspondientes al 1 de enero de 2009, 1 de enero de 2010 y enero 2011 (correctivo final), el mismo se reunirá a los efectos de determinar con precisión el porcentaje de incremento que corresponda.

CUARTO: Para constancia de lo actuado, se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado.



Handwritten signatures of the representatives mentioned in the text, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains four signatures.

CONVENIO COLECTIVO. En la ciudad de Montevideo, el 21 de noviembre de 2008, entre por una parte: los representantes del sector empleador de la actividad del **Grupo 10: "Comercio en General"- Subgrupo N° 18- "Supermercados"**, Sr. Julio Guevara (Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay), Lic. Walter Rodríguez, Sr. Guillermo Rey, Sr. Miguel Pino y Dr. Gonzalo Irrazabal (Asociación de Supermercados del Uruguay, y por otra parte los representantes de los trabajadores del mismo sector, Sres. Washington Manzanares, Daniel Cristóbal y Sra. Lilián Velázquez (Coordinadora de Supermercados), y Sres. Washington Bédouchaud, Héctor Castellano e Ismael Fuentes (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de la Industria), CONVIENEN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad, de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio de 2008, el 1° de enero de 2009, el 1° de julio de 2009, el 1° de enero del 2010 y el 1° de julio 2010.

SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector Supermercados, el cual comprende a aquellas empresas que tienen como actividad principal la venta de productos alimenticios en su mayor parte bajo el sistema de autoservicio, debiendo ocupar los salones de venta una superficie de más de cien metros cuadrados y un mínimo de tres cajas registradoras, en uso habitual.

TERCERO: SALARIOS MÍNIMOS. Se establecen los siguientes salarios mínimos nominales mensuales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1° de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre del mismo año:

CATEGORÍAS	SALARIOS
Auxiliar de Ventas	5268
Auxiliar de Ventas Calificado	5483

Handwritten signatures and notes on the left margin, including a vertical signature that appears to read "Guillermo Rey".

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be "Héctor Castellano".

Auxiliar de Ventas Especializado	5917
Sub Jefe de Sección	6586
Jefe de Sección	7377
ELABORACIÓN	
Aprendiz de Elaboración	5268
Auxiliar de Elaboración	5483
Oficial de Elaboración	5917
Sub Jefe de Elaboración	6586
Jefe de Elaboración	7377
LINEA DE CAJAS	
Cajero Aprendiz	5268
Cajero	5483
Cajero Especializado	5917
Sub Jefe de Sección	6586
Jefe de Sección	7377
ADMINISTRACIÓN DEL LOCAL	
Administrativo	5268
Administrativo Calificado	5483
Administrativo Especializado	5917
MANTENIMIENTO	
Auxiliar de Mantenimiento	5268
Medio Oficial de Mantenimiento	5483
Oficial de Mantenimiento	5917
SERVICIOS AUXILIARES	
Auxiliar de Servicio	5268
Auxiliar de Servicio Calificado	5483
Auxiliar de Servicio Especializado	5917
Recepcionista	6586
Jefe de Recepción	7377
ADMINISTRACIÓN CENTRAL	
Administrativo	5268
Administrativo Calificado	5483
Administrativo Especializado	5917
Sub Jefe de Sección	6586
Jefe de Sección	7377

Los salarios que anteceden se consideran estipulados para un régimen de cuarenta y cuatro horas semanales. En caso de contratación por menor tiempo horario el

salario mensual surgirá de la proporción entre las horas semanales trabajadas y las referidas en el párrafo anterior. En caso de trabajadores jornaleros su salario mínimo resultará de dividir el salario mensual entre veinticinco.

CUARTO: AJUSTE SALARIAL 1º DE JULIO 2008- 31 DE DICIEMBRE 2008.

Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el presente acuerdo, los trabajadores del sector no podrán percibir, a partir del 1 de julio de 2008 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, un incremento salarial inferior al **7,51%** sobre la remuneración nominal vigente al 30 de junio de 2008, porcentaje que resulta de la siguiente operación: I. P. C. proyectado 1º de julio 2008 al 31 de diciembre de 2008: 1,0269 por Tasa de Crecimiento; 1,025 por Correctivo según convenio anterior: 1,0213).

QUINTO: AJUSTES SALARIALES PARA LOS DEMÁS PERÍODOS.

I) Ajuste 1 de Enero de 2009

Para el período 1 de enero de 2009- 30 de junio de 2009 se acuerda un incremento en las remuneraciones de todos los trabajadores del sector, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1 de enero 2009- 31 de diciembre 2009.

B) Por concepto de correctivo correspondiente al semestre anterior (1/7/2008- 31/12/2008). Se revisarán los cálculos de inflación proyectada en julio 2008, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo del período (1/7/2008- 31/12/2008).

II) Ajuste 1 de Julio de 2009

A partir del 1 de julio de 2009 los aumentos por concepto de crecimiento serán los siguientes, calculados sobre la remuneración vigente al 30 de junio de 2009:

A) Para aquellos trabajadores que perciban el salario mínimo de su categoría: 6%

B) Para aquellos trabajadores que perciban una remuneración superior al salario mínimo de su categoría: 3%

III) Ajuste 1 de Enero de 2010

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

Para el período 1º de enero de 2010- 30 de junio de 2010, se acuerda un incremento en las remuneraciones de todos los trabajadores del sector, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1 de enero 2010- 31 de diciembre 2010.

B) Por concepto de correctivo correspondiente al año anterior (1/1/2009- 31/12/2009), se revisarán los cálculos de inflación proyectada en enero 2009, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo del período (1/1/2009- 31/12/2009).

IV) Ajuste 1 de Julio de 2010

Para el período 1/7/2010- 31/12/2010 se conviene el siguientes ajuste, calculado sobre la remuneración vigente al 30 de junio de 2010:

A) Para aquellos trabajadores que perciban el salario mínimo de su categoría: 6%

B) Para aquellos trabajadores que perciban una remuneración superior al salario mínimo de su categoría: 3%

V) Correctivo final

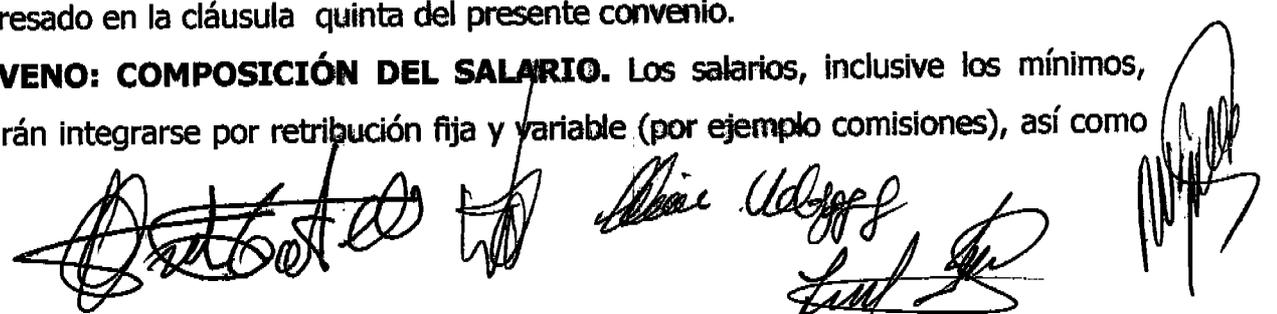
En los primeros días de enero de 2011 se realizará el ajuste que corresponda por las eventuales diferencias – en más o en menos- entre la inflación esperada por el período 1/1/2010- 31/12/2010 y la efectivamente registrada en dicho lapso.

SSEXTO: Los incrementos no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

SÉPTIMO: Aquellas empresas que hayan otorgado incrementos a cuenta de los aumentos salariales previstos en este convenio, podrán descontarlos en la medida que estén debidamente documentados.

OCTAVO: ACTAS DE AJUSTES SALARIALES. Las partes acuerdan que en los primeros días de enero y julio 2009, y de enero y julio 2010, se reunirán a los efectos de plasmar en un acta el ajuste que corresponda, de acuerdo a lo expresado en la cláusula quinta del presente convenio.

NOVENO: COMPOSICIÓN DEL SALARIO. Los salarios, inclusive los mínimos, podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como



también por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713, en las condiciones establecidas en dicha norma. No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.

DECIMO: PRIMA POR PRESENTISMO PARA SALARIOS MÍNIMOS. Se establece una Prima por Presentismo para aquellos trabajadores que estén percibiendo el salario mínimo del laudo de los primeros tres escalones de cada sector, en las condiciones que a continuación se detallan:

- A) Haber cumplido el período de prueba correspondiente
- B) Haber tenido en el mes en que se genere la prima un 100% de asistencia, excluyendo las horas sindicales.

La Prima por Presentismo será de \$ 400 fijos, mensuales y nominales y se aplicará a aquellos trabajadores cuya jornada de labor sea de 8 horas. En caso que la jornada sea menor, la prima será proporcional a las horas realmente trabajadas. Su evaluación será quincenal por lo que si bien su percepción será al término del mes, una sola falta en la primera o segunda quincena no hará caer la totalidad del beneficio sino que lo reducirá a un 50% de su valor. Una falta en ambos períodos no dará lugar a su percepción.

Esta prima no se aplicará a cargos con salarios por encima de los laudos.

Si se presentan situaciones en las que los salarios estén por sobre los mínimos pero no alcancen a los montos de los salarios mínimos más la Prima por Presentismo, se deberá abonar como prima la diferencia correspondiente hasta completar dicho monto en la medida que se cumplan las condiciones detalladas.

Este beneficio comenzará a regir a partir del 1ero. de Diciembre de 2008.

DÉCIMO PRIMERO: PRIMA POR ANTIGÜEDAD. A partir de la fecha de ingreso a la empresa y cumplido un año de labor, el trabajador generará una prima por antigüedad equivalente a \$50 nominal y mensual, por cada año trabajado.

Este beneficio entrará en vigencia a partir del 1/1/2009.

Dicho monto se ajustará de acuerdo al siguiente detalle:

- A) A partir del 1/1/2010 será de \$65 nominal y mensual
- B) A partir del 1/1/2011 será de \$80 nominal y mensual

Juliana...

SA

De la...

[Signature]

Esta prima no se acumula a otras que paguen actualmente las empresas por concepto de antigüedad, correspondiendo aplicar en tales casos el régimen más beneficioso para el trabajador.

DÉCIMO SEGUNDO: QUEBRANTO DE CAJA. Se establece un monto de \$350 nominal y mensual por concepto de Quebranto de Caja que se hará efectivo a quienes tengan las categorías de Cajero/a y/ o Cajero/a Especializado y a toda persona que realice cobros al público dentro del salón, siempre y cuando cuente con una antigüedad mayor a un año en dicha función.

De dicho monto se descontarán mensualmente los faltantes que se comprueben en los cierres diarios de caja de los funcionarios que tengan este beneficio. De no existir faltantes, los funcionarios con derecho a percibirlo recibirán en forma íntegra la partida arriba mencionada.

En los casos que se verifique un faltante mayor al monto que se establece como quebranto, la diferencia quedará como saldo a descontar del quebranto de caja de los meses posteriores.

El monto establecido corresponde a trabajadores cuya jornada de labor sea de 44 horas semanales. Si la jornada es menor, la partida será proporcional a las horas realmente trabajadas. Si la jornada es mayor, las horas excedentes no afectarán el monto establecido. Por cada día de inasistencia se descontará la cuota parte correspondiente.

Este beneficio entrará en vigencia a partir del 1/1/2009.

Dicho monto se ajustará de acuerdo con el siguiente detalle:

A) A partir del 1/1/2010 será de \$400 nominal y mensual

B) A partir del 1/1/2011 será de \$450 nominal y mensual

DÉCIMO TERCERO: PREMIO FIESTAS TRADICIONALES. Se establece un Premio Fiestas Tradicionales equivalente al 15 % del salario mensual nominal. El premio tendrá un tope de \$1300 nominales. Aquellos trabajadores que por su salario nominal superaran la cifra referida, percibirán como tope máximo \$1300 nominal.

Este premio estará sujeto a las siguientes condiciones:

A) Haber cumplido el período de prueba correspondiente

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

B) Haber computado un 100% de asistencia, sin ningún tipo de excepciones, desde el 1 de diciembre hasta el 31 de diciembre inclusive del año 2008, 2009 y 2010.

El premio podrá ser otorgado en especie sobre el Precio de Venta al Público o en dinero.

Se considerarán incorporados a cuenta de este premio todos los beneficios en dinero o en especie que actualmente estén otorgando las empresas por el concepto arriba mencionado. Este beneficio no se acumula a los ya existentes. De existir en alguna empresa una partida similar por este concepto, corresponderá aplicar el sistema más beneficioso para el trabajador.

El tope se modificará de acuerdo a los ajustes salariales de los salarios mínimos que surjan del presente convenio.

DÉCIMO CUARTO: CARNÉ DE SALUD. Las empresas se harán cargo, anualmente, del costo de la renovación de los carné de salud. Este beneficio se aplicará para los empleados que cuenten con más de dos años de antigüedad, reservándose las empresas el derecho de determinar dónde tramitar dicho carné.

DÉCIMO QUINTO: JORNADA LABORAL (Horario de cierre 24 y 31 de diciembre). Se establecen los siguientes horarios de cierre para los días 24 y 31 de diciembre: locales de Montevideo y Ciudad de la Costa (hasta el Arroyo Pando): a las 19 hs.; locales del resto del país a las 20 hs.

DÉCIMO SEXTO: GÉNERO Y EQUIDAD (Pautas para guardería). Se acuerda establecer una comisión bipartita para estudiar la factibilidad en este tema.

DÉCIMO SEPTIMO: GÉNERO Y EQUIDAD (Uniformes acordes al estado de gravidez). Las empresas otorgarán sin costo para el trabajador uniformes acordes al estado de gravidez de sus empleadas, en los casos que corresponda.

DÉCIMO OCTAVO: GÉNERO Y EQUIDAD (Segundo día pago por examen de la mujer). Se otorga media jornada laboral paga para examen de mamografía o PAP, debiendo la empleada presentar el certificado correspondiente.

DÉCIMO NOVENO: GÉNERO Y EQUIDAD (Día pago para examen de próstata). Se otorga media jornada laboral paga para examen de próstata, debiendo el empleado presentar el certificado correspondiente.

VIGÉSIMO: CATEGORÍAS. Se incorpora a la denominación de las Categorías de

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Vertical handwritten signatures and initials on the left margin]

Elaboración, el oficio de referencia en los siguientes sectores: Panadería, Confeitería, Rotisería, Sandwichería y Carnicería. Ejemplo: Oficial de Elaboración (Panadería). Se incorpora a la denominación de la Categoría respectiva, el oficio de Elevadorista en los Centros de Distribución.

VIGÉSIMO PRIMERO: LICENCIAS ESPECIALES. Las partes acuerdan mantener vigentes en todos sus términos las licencias especiales establecidas en el Capítulo Undécimo del Convenio suscripto el 30 de Octubre de 2006, siempre que lo establecido no sea restrictivo respecto de lo dispuesto en la normativa vigente.

VIGÉSIMO SEGUNDO: CADUCIDAD DE LOS BENEFICIOS. Los beneficios establecidos en las cláusulas décimo, décimo tercero, décimo cuarto, décimo quinto y vigésimo primero de este convenio, caducarán al vencimiento del plazo del mismo establecido en el artículo primero.

VIGÉSIMO TERCERO: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA. Ante variaciones sustanciales de las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios del Grupo N° 10 Subgrupo N° 18 a los efectos de analizar la situación. En este caso el Poder Ejecutivo estudiará, a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas, la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios referido para ello.

VIGÉSIMO CUARTO: CLÁUSULA DE PAZ. Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial directa o indirectamente respecto de ninguno de los puntos planteados en la presente ronda de Consejo de Salarios, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores, o por la Federación de Empleados del Comercio.

Guillermo...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

WASHINGTON BÉDUCHAUD
SUPERMERCADOS
F.U.E.C. P.I.T.-C.N.T.

DECLARACIÓN UNILATERAL. Los representantes del sector empleador dejan constancia de que más allá de estar de acuerdo con la necesaria inclusión de una cláusula de salvaguarda, para atender situaciones que pudiesen afectar la estabilidad del sector o de las fuentes de trabajo, no comparten el contenido de la cláusula oficial incluida en este convenio. Su aceptación final se basa en el objetivo primordial de lograr un acuerdo, evitando así que tal discrepancia se convierta en un impedimento para alcanzarlo.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.

17/11/05

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS**

Montevideo, 12 SEP 2005

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo Núm. 10 (Comercio en general), Subgrupo 18 (Supermercados), de los Consejos de Salarios convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.-----

RESULTANDO: Que el 24 de agosto de 2005 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios.-----

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.-----

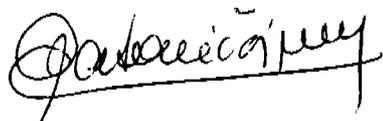
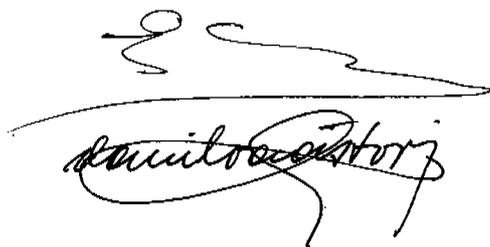
ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1º del Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.-----

-----**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**-----

-----**DECRETA**-----

ARTÍCULO 1º.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 24 de agosto de 2005, en el subgrupo 18 (Supermercados) del Grupo 10 (Comercio en general), rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2005, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.-----

ARTICULO 2º.- Comuníquese, publíquese, etc.-----



Dr. Tabaré Vázquez
Presidente de la República

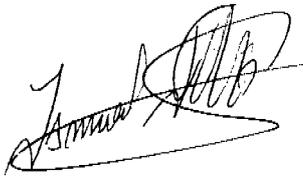
ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 24 de agosto de 2005, reunido el **CONSEJO DE SALARIOS del GRUPO No. 10: "COMERCIO EN GENERAL"- subgrupo N° 18: "SUPERMERCADOS"**, integrado por: delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Nelson LOUSTAUNAU, Dra. Jimena RUY LÓPEZ, Soc. Andrea BADOLATI y Lic. Marcelo TEREVINTO; delegados empresariales: Cr. Hugo MONTGOMERY y Sr. Julio GUEVARA; delegados de los trabajadores: Sr. Milton CASTELLANO y Sr. Ismael FUENTES, RESUELVEN:-----

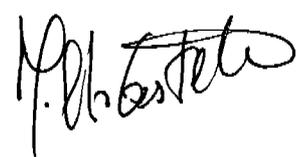
PRIMERO: Las delegaciones y de los trabajadores presentan ante este Consejo un convenio suscripto el día 24 de agosto de 2005, con vigencia desde el 1º de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006, el cual se considera parte de esta acta.-----

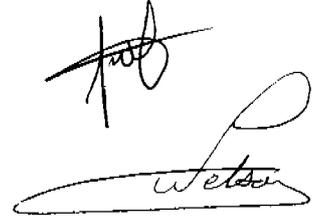
SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado convenio, a efectos de la homologación por el Poder Ejecutivo.-----

TERCERO: Este Consejo resuelve que, en oportunidad de realizarse el ajuste salarial correspondiente al 1º de enero de 2006, el mismo se reunirá a los efectos de determinar con precisión el porcentaje de incremento que corresponda.-----

CUARTO: Para constancia de lo actuado, se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado.-----





CONVENIO.- En la ciudad de Montevideo, el día 24 de agosto del año 2005, entre por una parte: Hugo MONTGOMERY y Julio GUEVARA, quienes actúan en su calidad de delegados y en representación del sector empleador de la actividad de "**COMERCIO EN GENERAL- SUPERMERCADOS**"- subgrupo N° 18, y por otra parte los señores Milton CASTELLANO e Ismael FUENTES, quienes actúan en su calidad de delegados y en representación de los trabajadores del mismo sector, CONVIENEN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad, de acuerdo con los siguientes términos:-----

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2005 y el 30 de junio del año 2006, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio del año 2005 y el 1° de enero de 2006.-----

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector SUPERMERCADOS. -----

TERCERO: Ajuste salarial del 1° de julio del año 2005: Se establecen los siguientes salarios mínimos nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el grupo "Comercio en general- subgrupo SUPERMERCADOS", que tendrán vigencia desde el 1° de julio de 2005 hasta el 31 de diciembre del mismo año:-----

Cadete, empaquetador, guardabultos, peón común, limpiador, cajero y auxiliar tercero	3300
Péon adelantado, vigilante, sereno, medio oficial de mantenimiento, auxiliar segundo, operador y telefonista	3696
Péon especializado, oficial de mantenimiento y auxiliar primero	4140

Recepcionista, sub-jefe de sección, programador y
cajero central

4636

Jefe de Sección

5193

CUARTO: Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el presente acuerdo, ningún trabajador del sector podrá percibir por aplicación del mismo, y para el período comprendido entre el 1º de julio de 2005 y 31 de diciembre de 2005, un incremento inferior al 9.13% (IPC 1º de julio de 2004 a 30 de junio 2005: 4.14 x IPC proyectado 1º de julio 2005 a 31 de diciembre 2005: 2.74% x Tasa de Crecimiento: 2%) sobre su remuneración nominal vigente al 30 de junio de 2005.-----

El incremento no se aplicará a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.-----

Para los trabajadores que perciban salarios superiores a los mínimos de las categorías establecidos en el artículo 3º y que hubiesen percibido aumento de salarios en el período comprendido entre el 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005, los aumentos porcentuales obtenidos así como la eventual reducción del Impuesto a las Retribuciones Personales resultante de la aplicación del Decreto No 270/004, podrán ser descontados conjuntamente hasta un máximo del 4.14%.-----

QUINTO: Las partes acuerdan que los trabajadores ingresados en el período 1º de julio 2004 a 30 de junio 2005, no podrán percibir un incremento salarial superior al que reciban los demás trabajadores (los ingresados antes de dicho período), por aplicación de lo dispuesto en la cláusula cuarta de este convenio.-----

SEXTO: A partir del 1º de enero de 2006 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de junio de 2006 y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:-----

A. Por concepto de inflación esperada un promedio de: -----

P.H. 6.2.7008



A.1 La evolución del Índice de Precios al Consumo en el período 1º de julio de 2005 al 31 de diciembre de 2005;-----

A.2 El promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para el período 1º de enero de 2006 y 30 de junio de 2006;-----

A.3 El promedio simple de los valores del Índice de Precios al Consumo dentro del rango objetivo de la inflación fijado por el Banco Central del Uruguay en su última reunión del Comité de Política Monetaria para el período 1º de enero de 2006 al 30 de junio de 2006; -----

B. Un 2% por concepto de crecimiento.-----

SÉPTIMO: Las partes acuerdan que en los primeros días del mes de enero de 2006, ni bien se conozcan los datos de variación del IPC del cierre del semestre, se reunirán a efectos de acordar a través de un acta el ajuste salarial que habrá de aplicarse a partir del 1º de enero de 2006.-----

OCTAVO: Al término de este convenio se revisarán los cálculos de inflación proyectada de los dos ajustes que contiene este acuerdo, comparándolos con la variación real del IPC de los doce últimos meses. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan a partir del 1º de julio de 2006.-----

NOVENO: Los salarios mínimos establecidos en el artículo 3º podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que referencia el artículo 167 de la Ley Nº 16.713. No estarán comprendidos dentro de los mismos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.-----

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 19 DIC. 2006

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo N° 10 (Comercio en General), Subgrupo N° 18 (Supermercados), de los Consejos de Salarios convocados por Decreto 105/005 de 7 de Marzo de 2005.

RESULTANDO: Que el 30 de Octubre de 2006 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios.

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791, de 8 de Junio de 1978.

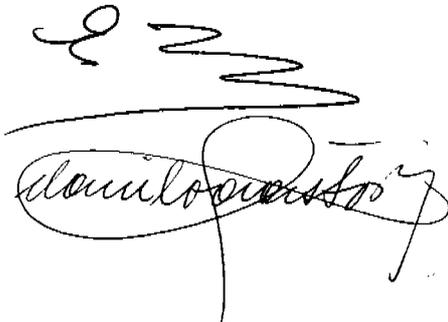
ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1° del Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA

ARTÍCULO 1°.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 30 de Octubre de 2006 en el subgrupo N° 18 (Supermercados) del Grupo N° 10 (Comercio en General), rige con carácter nacional, a partir del 1° de Julio de 2006, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

ARTICULO 2°.- Comuníquese, publíquese, etc.



Dr. Tabaré Vázquez
Presidente de la República

En la ciudad de Montevideo, el 30 de Octubre de 2006, reunido el

CONSEJO DE SALARIOS del GRUPO No. 10: "COMERCIO EN GENERAL"- subgrupo N° 18: "SUPERMERCADOS", integrado por: delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Nelson LOUSTAUNAU, Soc. Andrea BADOLATI y Lic. Marcelo TEREVINTO; delegados empresariales: Cr. Hugo MONTGOMERY y Sr. Julio GUEVARA; delegados de los trabajadores: Sr. Héctor CASTELLANO y Sr. Ismael FUENTES, RESUELVEN:

PRIMERO: Las delegaciones y de los trabajadores presentan ante este Consejo un convenio suscripto el 30 de Octubre de 2006, con vigencia desde el 1° de Julio de 2006 y el 30 de Junio de 2008, el cual se considera parte de esta acta.

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado convenio, a efectos de la homologación por el Poder Ejecutivo.

TERCERO: Este Consejo resuelve que, en oportunidad de realizarse los ajustes salariales correspondientes al 1° de Enero de 2007 , 1° de Julio de 2007 y 1° de Enero de 2008 el mismo se reunirá a los efectos de determinar con precisión el porcentaje de incremento que corresponda.

CUARTO: Para constancia de lo actuado, se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado.



CONVENIO. En la ciudad de Montevideo, el 30 de Octubre de 2006, entre por una parte: los representantes del sector empleador de la actividad de “**COMERCIO EN GENERAL**”- **Subgrupo N° 18: “Supermercados”**, Sr. Julio Guevara (Cámara Nacional de Comercio y Servicios), Lic. Walter Rodríguez, Julián Sosa y Dr. Gonzalo Irrazabal (Asociación de Supermercados del Uruguay), y por otra parte los representantes de los trabajadores del mismo sector, Sres. Héctor Castellano, Ismael Fuentes, Washington Bèduchaud, Washington Manzanares y Daniel Cristóbal (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de la Industria), CONVIENEN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad, de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio de 2006, el 1° de enero de 2007, el 1° de julio de 2007, y el 1° de enero de 2008.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector Supermercados, el cual comprende a aquellas empresas que tienen como actividad principal la venta de productos alimenticios en su mayor parte bajo el sistema de autoservicio, debiendo ocupar los salones de venta una superficie de mas de cien metros cuadrados y un mínimo de tres cajas registradoras, en uso habitual.

TERCERO: Salarios Mínimos. Se establecen los siguientes salarios mínimos nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1° de julio de 2006 hasta el 31 de diciembre del mismo año:

CATEGORÍAS	SALARIOS
VENTAS	
Auxiliar de Ventas	\$3900
Auxiliar de Ventas Calificado	\$4186
Auxiliar de Ventas Especializado	\$4624
Sub Jefe de Sección	\$5148
Jefe de Sección	\$5766

[Handwritten signatures and initials are present on the left margin and below the table.]

ELABORACIÓN	
Aprendiz de Elaboración	\$3900
Auxiliar de Elaboración	\$4186
Oficial de Elaboración	\$4624
Sub Jefe de Elaboración	\$5148
Jefe de Elaboración	\$5766
LINEA DE CAJAS	
Cajero Aprendiz	\$3900
Cajero	\$4186
Cajero Especializado	\$4624
Sub Jefe de Sección	\$5148
Jefe de Sección	\$5766
ADMINISTRACIÓN DEL LOCAL	
Administrativo	\$3900
Administrativo Calificado	\$4186
Administrativo Especializado	\$4624
MANTENIMIENTO	
Auxiliar de Mantenimiento	\$3900
Medio Oficial de Mantenimiento	\$4186
Oficial de Mantenimiento	\$4624
SERVICIOS AUXILIARES	
Auxiliar de Servicio	\$3900
Auxiliar de Servicio Calificado	\$4186
Auxiliar de Servicio Especializado	\$4624
Recepcionista	\$5148
Jefe de Recepción	\$5766

Det. Cateel

ADMINISTRACIÓN CENTRAL	
Administrativo	\$3900
Administrativo Calificado	\$4186
Administrativo Especializado	\$4624
Sub Jefe de Sección	\$5148
Jefe de Sección	\$5766

Los salarios que anteceden se consideran estipulados para un régimen de cuarenta y cuatro horas semanales. En caso de contratación por menor tiempo horario el salario mensual surgirá de la proporción entre las horas semanales trabajadas y las referidas en el párrafo anterior. En caso de trabajadores jornaleros su salario mínimo resultará de dividir el salario mensual entre veinticinco.

CUARTO: Categorías. Las partes convienen modificar las categorías establecidas en los Decretos N°295/85 y 342/85, quedando vigentes las siguientes categorías:

VENTAS

Auxiliar de Ventas

Persona que realiza todo tipo de tareas vinculadas a la venta y atención al cliente, predominantemente manuales -tales como atender el mostrador, reponer, envasar, empaquetar, cargar, descargar y trasladar mercaderías, cadetería, mantener la higiene de su lugar y área de trabajo, asistir a la línea de cajas, etc., cumplidas en todas las áreas del establecimiento según indicaciones de superiores. En caso de personal femenino dichas tareas no podrán requerir esfuerzo físico desmedido.

Auxiliar de Ventas Calificado

Persona que, por conocimientos adquiridos, desempeña tareas de mayor complejidad y responsabilidad que el auxiliar de Ventas. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Auxiliar de Ventas Especializado

Persona que posee amplios conocimientos específicos para la función




desempeñada, realizando tareas de mayor complejidad y responsabilidad que los restantes Auxiliares de Ventas. Su nivel de especialización influye directamente en la consecución del objetivo perseguido por el cargo. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Sub Jefe de Sección

Persona con conocimientos y especialización necesarias para realizar y supervisar directamente todas las tareas de su sector colaborando con el jefe y sustituyéndolo en caso de ser necesario. Puede contar con personal a cargo. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Jefe de Sección

Persona responsable de la sección. Cuenta con personal a cargo, planifica, organiza distribuye y controla todo el trabajo que se realiza en la misma. Depende directamente de la Gerencia. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

ELABORACIÓN

Aprendiz de Elaboración

Persona con conocimientos básicos que, realiza todo tipo de tareas vinculadas a la manipulación elaboración y venta de productos alimenticios, cumplidas según las indicaciones de superiores.

Auxiliar de Elaboración

Persona con conocimientos adquiridos que realiza todo tipo de tareas vinculadas a la manipulación, elaboración y venta de productos alimenticios de una complejidad y grado de responsabilidad mayor que el aprendiz. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Oficial de Elaboración

Persona con amplios conocimientos técnicos que realiza todo tipo de tareas vinculadas a la manipulación, elaboración y venta de productos alimenticios. Su especialización técnica incide directamente en los productos finalmente elaborados, procesados y comercializados. Puede desempeñar tareas de igual o



menor responsabilidad.

Sub Jefe de Elaboración

Persona con conocimientos y especialización necesarias para realizar y supervisar directamente todas las tareas de su sector colaborando con el jefe y sustituyéndolo en caso de ser necesario. Puede contar con personal a cargo Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Jefe de Elaboración

Persona responsable de la sección. Cuenta con personal a cargo, planifica, organiza distribuye y controla todo el trabajo que se realiza en la misma. Depende directamente de la gerencia. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

LÍNEA de CAJAS

Cajero Aprendiz

Persona que realiza todo tipo de transacciones vinculadas al área de caja tales como registrar todas las operativas que la caja del local exija, embolsar la mercadería, colaborar en la preparación de los envíos de la misma, mantener el orden y el aseo de su lugar de trabajo, etc. Puede colaborar en tareas administrativas, de reposición y trabajos sencillos en las diversas secciones. Si se tratara de personal femenino, dichas tareas no podrán requerir esfuerzo desmedido.

Cajero

Persona con una antigüedad superior a los 12 meses que realiza todo tipo de transacciones vinculadas al área de caja tales como registrar todas las operativas que la caja del local exija, embolsar la mercadería, colaborar en la preparación de los envíos de la misma, mantener el orden y el aseo de su lugar de trabajo, etc. Puede colaborar en tareas administrativas, de reposición y trabajos sencillos en las diversas secciones Si se tratara de personal femenino, dichas tareas no podrán requerir esfuerzo desmedido.

Cajero Especializado



Persona cuyo nivel de especialización y responsabilidad le permite desempeñar todas las tareas vinculadas a la caja, pudiendo realizar tareas de colaboración y complementación con las jefaturas correspondientes. Puede desempeñar tareas de igual y menor responsabilidad.

Sub Jefe de Sección

Persona con conocimientos y especialización necesarias para realizar y supervisar directamente todas las tareas de su sector colaborando con el jefe y sustituyéndolo en caso de ser necesario. Puede contar con personal a cargo. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Jefe de Sección

Persona responsable de la sección. Cuenta con personal a cargo, planifica, organiza distribuye y controla todo el trabajo que se realiza en la misma. Depende directamente de la gerencia. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

ADMINISTRACIÓN de LOCAL

Administrativo

Persona que realiza todo tipo de tareas administrativas simples en cualquiera de los sectores del local, sujeto a supervisión directa o indirecta. Puede desempeñar tareas de igual responsabilidad.

Administrativo Calificado

Persona que realiza todo tipo de tareas vinculadas al área administrativa cuyo conocimiento y complejidad le permiten actuar con cierto grado de autonomía en las tareas encomendadas. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Administrativo Especializado

Persona que realiza tareas vinculadas al área administrativa cuyo nivel de especialización y conocimientos le permiten actuar en forma autónoma en tareas complejas encomendadas por sus superiores. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.



MANTENIMIENTO

Auxiliar de Mantenimiento

Persona con conocimientos básicos que realiza todo tipo de tareas vinculadas al mantenimiento, cumplidas según las indicaciones de superiores. Requiere orientación y seguimiento constante para realizar de buena forma los trabajos encomendados.

Medio Oficial de Mantenimiento

Persona con conocimientos técnicos que realiza todo tipo de tareas vinculadas al mantenimiento de una complejidad y con un grado de responsabilidad que le permite resolver en forma eficiente las tareas a su cargo. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad

Oficial de Mantenimiento

Persona con amplios conocimientos técnicos que realiza todo tipo de tareas vinculadas al mantenimiento. Su grado de conocimiento técnico y su experiencia le permite realizar tareas altamente complejas teniendo facultades dispositivas sobre los trabajos encomendados. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

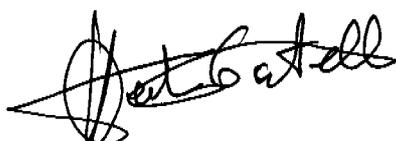
SERVICIOS AUXILIARES

Auxiliar de Servicio

Persona que realiza todo tipo de tareas vinculadas a los servicios de carga, descarga, traslado depósito y limpieza en forma manual o mecánica, cumplidas según indicaciones de superiores en todas las áreas del establecimiento.

Auxiliar de Servicio Calificado

Persona cuyos conocimientos y especialización le permiten realizar todo tipo de tareas vinculadas al transporte de mercadería, conducción de vehículos, seguridad, vigilancia, etc., en los locales y fuera de ellos. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.



Auxiliar de Servicio Especializado

Persona que realiza tareas vinculadas al área de recepción de mercadería del establecimiento cuyo nivel de especialización y conocimientos le permiten actuar en colaboración y complementación del trabajo de Recepcionista. Puede conducir elevadores y camiones. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Recepcionista

Persona encargada de recibir y controlar la entrada y salida de mercadería del establecimiento. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Jefe de Recepción

Persona responsable de recibir y controlar la entrada y salida de mercadería del establecimiento y que cuenta con personal a cargo. Planifica, organiza distribuye y controla todo el trabajo que se realiza en la misma. Depende directamente de la gerencia. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Administrativo

Persona que realiza todo tipo de tareas administrativas simples en cualquiera de los sectores de la empresa, sujeto a supervisión directa o indirecta. Puede desempeñar tareas de igual responsabilidad

Administrativo Calificado

Persona que realiza todo tipo de tareas vinculadas al área administrativa, central telefónica y/o recepción. Su conocimiento específico sobre la complejidad de las tareas encomendadas le permiten actuar con cierto grado de autonomía en las acciones realizadas. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Administrativo Especializado

Persona que realiza tareas vinculadas al área administrativa, cuyo nivel de especialización y conocimientos le permiten actuar en forma autónoma en



tareas complejas encomendadas por sus superiores. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

Sub Jefe de Sección

Persona con conocimientos y especialización necesarias para realizar y supervisar directamente todas las tareas de su sector colaborando con el jefe y sustituyéndolo en caso de ser necesario. Puede contar con personal a cargo
Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad

Jefe de Sección

Persona responsable de la sección. Cuenta con personal a cargo, planifica, organiza distribuye y controla todo el trabajo que se realiza en la misma. Depende directamente de la Gerencia. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad

QUINTO: Ajuste salarial 1° de Julio 2006- 31 de Diciembre 2006. Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el presente acuerdo, los trabajadores que estén percibiendo remuneraciones por encima de los mínimos de su categoría, no podrán percibir, para el período comprendido entre el 1° de Julio 2006- 31 de Diciembre 2006, un incremento inferior al 5.62% (integrado de la siguiente forma: I. P. C. proyectado 1° de Julio 2006 al 31 de Diciembre de 2006: 3,27% x Tasa de Crecimiento: 1.25% x Correctivo según convenio anterior: 1,01%).

SEXTO: Ajustes salariales para los demás períodos.

D) Ajustes salariales para los salarios mínimos.

A partir del 1° de Enero de 2007, 1° de Julio 2007 y 1° de Enero 2008, se acuerda un incremento en las remuneraciones mínimas, cada uno con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada: el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva), tomando como base la proporción semestral de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U. a la fecha de vigencia de cada ajuste.



B) Por concepto de crecimiento:

- 1° de Enero 2007: 2%
- 1° de Julio 2007: 2%
- 1° de Enero 2008: 3% (2% más 1% adicional).

II) Ajuste salarial para los trabajadores que perciban salarios por encima de los mínimos.

A partir del 1° de Enero de 2007, 1° de Julio 2007 y 1° de Enero 2008, se acuerda un incremento en las remuneraciones que en el semestre correspondiente se encuentren por encima del mínimo de la categoría, cada uno con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

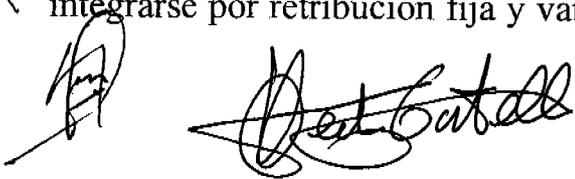
A) Por concepto de inflación esperada: el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva), tomando como base la proporción semestral de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U. a la fecha de vigencia de cada ajuste.

B) Por concepto de crecimiento: 1.63% en cada semestre.

SÉPTIMO: Los incrementos porcentuales establecidos en las cláusulas tercera, quinta y sexta, no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable porcentuales, como por ejemplo, comisiones etc.

OCTAVO: Correctivo. En oportunidad de realizar los ajustes de salarios semestrales previstos en este acuerdo, se revisarán los cálculos de inflación proyectada en cada período inmediato anterior, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo de igual lapso. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan para el semestre inmediato posterior acumulando el factor que corresponda a la fórmula establecida en el punto sexto. El 30 de junio de 2008 se realizará la comparación entre la inflación real del último período de ajuste y la inflación prevista y la diferencia se aplicará a los salarios que rijan a partir del 1° de julio de 2008.

NOVENO: Composición del salario. Los salarios, inclusive los mínimos, podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también



por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713, en los términos establecidos por dicha norma. No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.

DÉCIMO: Comisión de Seguridad e Higiene Laboral. Las partes acuerdan formar una Comisión integrada por delegados de los sectores empresarial y trabajador, que tendrá como cometido analizar los temas vinculados a la salubridad en el ambiente laboral y considerar las posibles soluciones a los problemas que se planteen. Los integrantes de la Comisión establecerán la modalidad de funcionamiento de la misma.

Se agenda, en particular, para considerar dentro de este ámbito, lo dispuesto en la Ley 6102 referida a la disponibilidad de sillas para el personal femenino.

DECIMO PRIMERO: Licencias especiales.

Por fallecimiento - En caso de fallecimiento acreditado de cónyuges, padres, hijos o hermanos los trabajadores tendrán derecho a una licencia extraordinaria de tres días consecutivos, incluido el día del deceso.

Por nacimiento - El padre gozará de una licencia extraordinaria de tres días consecutivos con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día de nacimiento.

Por matrimonio - Los trabajadores que contraigan enlace, recibirán por única vez el beneficio de una licencia extraordinaria de seis días hábiles y consecutivos.

DÉCIMO SEGUNDO: Prima por Antigüedad. Por cada año de labor y a partir de la fecha de ingreso a la empresa, el trabajador generará una prima por antigüedad equivalente al 1% (uno por ciento) del salario mínimo correspondiente a la categoría menor retribuida del Subgrupo Supermercados. Este beneficio se percibirá a partir de cumplirse el tercer año de trabajo en la empresa y tendrá como límite la antigüedad correspondiente a diez años, o sea un 10% (diez por ciento). Los trabajadores cuyos salarios sean superiores a la suma de los salarios mínimos de sus categorías, más la prima que les correspondiere, no tendrán derecho a esta prima. En caso de que los salarios nominales no alcancen el monto de la suma antedicha, percibirán la diferencia correspondiente.

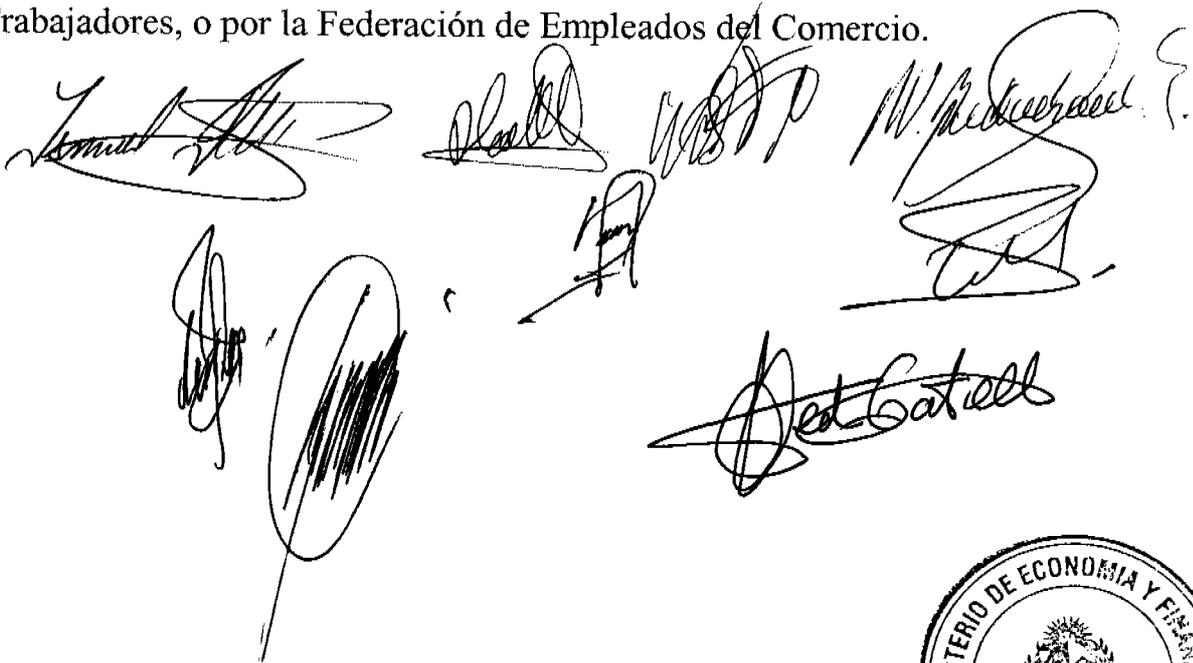


Este beneficio regirá a partir del 1° de enero de 2007.-

DECIMO TERCERO: Caducidad de los beneficios. Los beneficios establecidos en los artículos Décimo Primero y Décimo Segundo de éste Convenio, caducarán al vencimiento del plazo de vigencia del mismo establecido en el artículo Primero.

DECIMO CUARTO: Nocturnidad - Las tareas nocturnas realizadas entre las 22 y las 6 horas serán retribuidas con una compensación del 20% sobre el salario nominal del trabajador.

DECIMO QUINTO: Paz Social. Durante la vigencia de este convenio, y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial directa o indirecta y respecto de ninguno de los puntos planteados en la presente ronda de Consejos de Salarios, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores, o por la Federación de Empleados del Comercio.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the middle of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Montevideo,

Señor Presidente de la
Asamblea General
Don Rodolfo Nin Novoa

El Poder Ejecutivo tiene el honor de remitir a ese Cuerpo un Proyecto de Ley en los términos que se detallan a continuación.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto de ley sobre sistema nacional de negociación colectiva, cumple con compromisos internacionales asumidos por nuestro país al significar un instrumento de promoción de la negociación colectiva en todos sus niveles.

El sistema propuesto se ajusta al documento oportunamente presentado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en enero de 2007, sobre la base de tres “pisos” o niveles: el salario mínimo nacional, la negociación por rama de actividad y la negociación en el nivel de la empresa.

Las relaciones colectivas de trabajo, tal como tradicionalmente se las entiende, conforman una tríada compuesta por la organización sindical, la negociación colectiva y el conflicto. En nuestro caso, durante el transcurso histórico, el sistema fue asentándose en una serie de tradiciones, valores y estilos que lo diferenciaron fuertemente de otros sistemas latinoamericanos, en particular, en lo referente a un marcado abstencionismo legislativo, y una consiguiente y persistente afirmación de la autonomía colectiva.

Un “modelo” así configurado fue motivo de profusas investigaciones y estudios en medio de un contexto continental signado por un decidido intervencionismo estatal, que a menudo

modulaba y mediatizaba las relaciones colectivas de trabajo al albur de las pretensiones del actor gubernamental.

Sin embargo, la consolidada visión nacional sobre la necesidad de preservar estos espacios de autonomía había mostrado algunas deficiencias y debilidades, ya anotadas por una misión de la Organización Internacional del Trabajo que realizó un estudio en la segunda mitad del decenio de 1980. En esa oportunidad, una caracterizada representación técnica de ese organismo, integrada por Arturo Bronstein, Efrén Córdova y Oscar Ermida Uriarte, habían señalado que era necesario introducir ciertos ajustes al “modelo”, básicamente, estableciendo algunos procedimientos para la negociación colectiva y acordando mecanismos de protección a la actividad sindical que cumplieran con el designio del art. 1º del Convenio Internacional núm. 98.

El Gobierno ha compartido ese punto de vista y, en ese orden, remite ahora el proyecto de ley sobre negociación colectiva.

En síntesis, se trata en este proyecto de activar una normativa que ponga en manos de los actores de las relaciones laborales una serie de procedimientos para posibilitar la negociación en los diversos niveles en un marco de seguridad jurídica, procediendo de paso a ajustar y actualizar la ley núm. 10.449 sobre Consejos de Salarios, que constituyó hasta el momento el único sostén institucional de la negociación colectiva en su faz salarial. A su vez, en el capítulo final, y coherente con la idea general que preside al proyecto en su conjunto, se establecen procedimientos en materia de prevención y solución de conflictos, dando preeminencia a los acordados y adoptados en forma bipartita.

El proyecto se abre con un capítulo de principios y derechos fundamentales de la negociación colectiva. Se trata de un cuerpo normativo que fija los aspectos fundamentales y que determina el sentido general y el valor que representa la negociación en un sistema pluralista y democrático. Como no podía ser de otra manera, el artículo primero, siguiendo la matriz constitucional del art. 72º, deja abierta la enumeración de los derechos que se consagran a texto expreso, a otros derechos fundamentales que internacionalmente se encuentren reconocidos. Hay en este punto una referencia ineludible a los diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos laborales, que de acuerdo a su formulación doctrinal y jurisprudencial se denomina “bloque de constitucionalidad”.

Los artículos 2º y 3º, sobre derecho a la negociación colectiva y deber del Estado de promoción y garantía, tienen su fuente de inspiración en los Convenios Internacionales del Trabajo núm. 98 (artículo 4º) y 154 (artículo 2º), ratificados por Uruguay en 1953 y 1989 respectivamente. Se trata de dos normas nodales, en razón del reconocimiento de la negociación como un derecho fundamental, por un lado, y por establecer la correlativa obligación del Estado en la promoción y garantía de ese derecho. Además de las normas provenientes de la OIT que vienen de mencionarse, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo está también consagrada en instrumentos tales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (XXII), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (artículo 7º), la Carta de la Organización de los Estados Americanos (artículo 45º) y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (artículo 10º).

El artículo 4º reproduce parcialmente la Recomendación núm. 163 de la OIT sobre negociación colectiva, con ajustes inevitables a efectos de darle un giro prescriptivo como para hacer de ella una norma jurídica operativa y eficaz. En su inciso segundo, y para sellar la buena fe en las relaciones colectivas, se establece el intercambio de consultas entre los actores, con un cierre final que explicita la obligación de reserva imprescindible para dar seguridad en el manejo responsable y maduro de esos intercambios.

El art. 5º, sobre comunicación y consulta entre los actores, tiene también su origen en normas internacionales del trabajo.

En concreto, las normas de la OIT proporcionan algunos principios de interés para un sistema como el que se consagra en el presente proyecto. En particular, la Recomendación núm. 113 sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional) refuerza los principios y derechos referidos a la información, la consulta y la participación, por lo cual se ha optado por transcribir una de sus disposiciones, con los ajustes necesarios para adaptarla a las condiciones nacionales, razón por la cual se sustituye el término “cooperación” por “comunicación”, siguiendo en lo demás prácticamente el orden normativo internacional referido.

El artículo 6º, sobre formación para la negociación, sigue también las Recomendaciones internacionales, en este caso, la núm. 163 de la OIT. Se trata de una formulación que atiende a las particularidades que presenta la negociación colectiva en el actual contexto productivo,

que comprende una serie variopinta de temas que requieren un conocimiento y ductilidad de parte de los actores que antes no era menester. La disposición comienza y termina con una apelación a la autonomía sectorial, pero en su inciso segundo establece la obligación de las autoridades públicas de prestar colaboración en la formación de los negociadores. Se trata de una norma destinada a constituirse en un instrumento fundamental, en tanto muchas veces el fracaso de una negociación, y hasta el conflicto, se explican por la incomprensión de las partes acerca de ciertos datos o percepciones de la realidad que mediante una formación adecuada puede superarse.

El capítulo II del proyecto aborda el primero de los niveles de negociación, que es el del Consejo Superior Tripartito. En este caso, se da sustento legal a un órgano que ha sido sustancial para el andamiaje de las últimas convocatorias a los Consejos de Salarios, caso en que alcanzó un margen de acuerdos casi total para la conformación de los grupos de actividad, en acuerdo posteriormente recogido por decreto del Poder Ejecutivo. La rica experiencia participativa y de diálogo social en materia laboral que el Consejo Superior Tripartito ha significado, da razones suficientes para consagrarlo como “órgano de coordinación y gobernanza” de las relaciones laborales, según se dice en el artículo 7°.

Nótese que el término “gobernanza”, inédito hasta el momento en el derecho positivo nacional, refuerza la filiación del proyecto a las elaboraciones y aportes venidos de la Organización Internacional del Trabajo, órgano en el cual “gobernanza” compone parte del discurso sobre la dirección fundamental de las políticas laborales.

En su desarrollo, el capítulo recoge en líneas generales lo que ha sido el funcionamiento del Consejo Superior Tripartito en su formulación reciente, dando rango legal a muchas de las prácticas y regulaciones que el propio órgano se ha dado. El artículo 8° mantiene su integración tripartita no paritaria, y el artículo 9° establece el quórum necesario en dos convocatorias, prescribiendo en su inciso final la modalidad de adopción de decisiones.

El artículo 10° prevé las competencias del Consejo. En este punto, se establecen algunas innovaciones que resulta de interés reseñar, y que van en la dirección del carácter de la gobernanza de las relaciones laborales que ostenta el Consejo. Básicamente, deben señalarse

tres cuestiones que revelan la importancia que se asigna al Consejo. En primer lugar, en el literal b) se prescribe que deberá efectuar la clasificación de actividades a los efectos de la negociación tripartita, lo que se traduce en que asume como propia una tarea que hasta el momento era meramente consultiva. En segundo término, por el literal d) se le otorga una potestad amplia, en la medida que podrá “considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita”, con lo cual el Consejo, situado en la cabeza del sistema, deberá tener una mirada omnicomprendensiva del fenómeno de la negociación colectiva en todas sus dimensiones.

Por último, y en una nueva consideración hacia el cumplimiento de las obligaciones internacionales que este proyecto comporta, el literal a) permite que el Consejo se expida “en forma previa”, sobre el “establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional y del que se determine para los sectores de actividad que no puedan fijarlo por procedimientos de negociación colectiva”. La redacción remite a disposiciones del Convenio Internacional núm. 131 de la OIT, sobre política de salarios mínimos, imponiendo la obligación del Poder Ejecutivo de cumplir con mecanismos de consulta previa para el caso de la fijación del salario mínimo nacional. El proyecto supera así la observación de que era objeto nuestro país por parte de los órganos de contralor de la OIT (Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo), que reiteradamente habían manifestado que no se cumplía con lo dispuesto por el Convenio 131 en razón que las autoridades públicas no consultaban a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores para el caso del establecimiento, aplicación y modificación de los salarios mínimos.

En cuanto al nivel por grupo o sector de actividad, se mantienen dos instrumentos: los Consejos de salarios y la negociación colectiva bipartita.

Se introducen las siguientes modificaciones a la ley 10.449 de 12 de noviembre de 1943.

Primero, se establece la convocatoria preceptiva de los Consejos, cuando así sea solicitado por las organizaciones representativas de las partes. Segundo, los delegados de los actores sociales se designan en consulta con las respectivas organizaciones más representativas, recogiendo así el modelo de las convocatorias de 1985 y de 2005. Tercero, la competencia de los Consejos de salarios se ajusta a lo previsto en el artículo 83 de la ley 16.002 de 25 de

noviembre de 1988, abarcando las condiciones de trabajo, ampliando así los posibles contenidos de la negociación, asumiendo también la experiencia de las diversas convocatorias. Cabe recordar que estos órganos tripartitos también tienen competencia en materia de reglamentación de la licencia sindical, en virtud de lo dispuesto por la ley 17.940.

Las decisiones de los Consejos de salarios tendrán efecto una vez que sean publicadas por parte del Poder Ejecutivo.

En la negociación bipartita, el capítulo IV prevé la negociación en el nivel de la empresa y en el de sector de actividad. El principio es la libertad sindical y la autonomía colectiva, de conformidad con el convenio internacional núm. 154 sobre la negociación colectiva (1981) y la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sobre los sujetos del convenio colectivo, el concepto de la organización más representativa se ajusta a los criterios de la OIT. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior. Se modifica, así, el artículo 1º de la ley 13.556 de 26 de octubre de 1966.

Asimismo, el artículo 16 otorga eficacia general y aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo al convenio colectivo de rama de actividad celebrado por las organizaciones más representativas, una vez que sea registrado y publicado por parte del Poder Ejecutivo.

El artículo 17 regula la vigencia de los convenios colectivos, basándose en la autonomía de las partes. El convenio colectivo cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que en dicho instrumento se hubiese acordado lo contrario.

El Capítulo V (artículos 18º a 24º) del presente proyecto de ley viene a complementar el sistema de negociación regulado en los capítulos anteriores,

instituyendo un régimen de prevención y solución de conflictos colectivos de trabajo basado en la autonomía colectiva.

La solución contenida por el texto proyectado se encuentra en consonancia con la previsión emanada del Convenio núm. 154 (sobre fomento de la negociación colectiva, 1981), en cuanto concibe los mecanismos de solución de conflictos dentro del marco de la promoción y fomento de la negociación colectiva (reza el art.2, literal “e” del citado convenio: *“los órganos y procedimientos de solución de los conflictos colectivos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva”*).

A su vez, siguiendo las directivas emanadas de la Recomendación núm. 92 (sobre conciliación y arbitraje voluntario, 1951), prevé que las partes, sin perjuicio de la competencia que en materia de conciliación y mediación se atribuye al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberán en ejercicio de la autonomía colectiva establecer procedimientos autónomos de prevención y solución de conflictos; así como la posibilidad de que empleadores y sus organizaciones y las organizaciones sindicales recurran a la mediación y conciliación voluntaria.

Por último, recogiendo la solución ya dada por el Decreto 165/006 de 30 de mayo de 2006, se contempla las situaciones de ocupación parcial o total de los lugares de trabajo, y las facultades que se otorgan para los casos en que proceda la desocupación de los locales ocupados.

El artículo 18º reafirma las competencias que, en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo, posee el Ministerio de Trabajo y Seguridad social.

Se establece (artículo 19º) que los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores, podrán acordar mecanismos de prevención y solución de conflictos. Además de tener como guía la recomendación y el convenio antes referido, se recoge la práctica reflejada en muchos de los acuerdos arribados en el ámbito de los Consejos de Salarios, que contienen cláusulas relativas a la prevención y solución de conflictos colectivos.

Los procedimientos que pueden establecer las partes van desde la comunicación de información y consulta a instancias de negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario.

Se establece, a su vez, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA), brindará asesoramiento y asistencia técnica a las partes, con la finalidad de fomentar y promover dichos procedimientos.

La disposición contenida en el artículo 20° otorga a las partes la facultad de recurrir a los mecanismos de mediación y conciliación voluntaria ante la DINATRA o del Consejo de salarios respectivo, ante los cuales se seguirá una instancia con un plazo prudencial de extensión.

El artículo 21° reitera (con modificaciones) el texto del artículo 4° del Decreto No.165/006 de 30/V/2006, referido a la ocupación de los lugares de trabajo.

Igual ocurre con la redacción dada al artículo 22° en la cual se toma íntegramente y sin modificación alguna, el texto del artículo 5° de dicho decreto. Esta disposición establece que, durante la ocupación de los lugares de trabajo, no se suspende las instancias de negociación, conciliación o mediación que se lleven adelante o que se constituyan con posterioridad a la adopción de esa medida por los trabajadores.

Lo mismo acontece con la disposición contenida en el artículo 23°, que recoge el artículo 6° del decreto citado, agregando la expresión “interés general”. Aquí se regula las facultades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio competente en el ramo de actividad de que se trate, para proceder a intimar y solicitar la desocupación inmediata, mediante la fuerza pública, de la empresa, establecimiento o institución ocupada.

Finalmente, el artículo 24°, reproduce el texto del artículo 8° del ya citado decreto y se refiere al procedimiento de notificación de la intimación administrativa previa a la desocupación de los locales ocupados.

Saludamos a este Alto Cuerpo con la más alta estima y consideración.

PROYECTO DE LEY

I.

PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE NEGOCIACION COLECTIVA

Artículo 1° (Principios y Derechos) El sistema de negociación colectiva estará inspirado y regido por los principios y derechos que se desarrollan en el presente capítulo y demás derechos fundamentales internacionalmente reconocidos.

Artículo 2° (Derecho de negociación colectiva). En ejercicio de su autonomía colectiva los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, tienen derecho a adoptar libremente acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.

Artículo 3° (Promoción y garantía) El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y trabajadores.

Artículo 4° (Deber de negociar de buena fe). En toda negociación colectiva las partes conferirán a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones. En cualquier caso, deberán fundar suficientemente las posiciones que asuman en la negociación.

Las partes deberán asimismo intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva. Tratándose de información confidencial, la comunicación lleva implícita la obligación de reserva.

Artículo 5º (Comunicación y consulta). La comunicación y consultas entre las partes deberá tener como objetivo general el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida.

Tal comunicación y consultas deberán tener como objetivo, en particular:

- a) Permitir el examen conjunto, por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de cuestiones de interés mutuo, a fin de llegar, en la mayor medida posible, a soluciones aceptadas de común acuerdo;
- b) Lograr que las autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cuestiones tales como:
 - i) la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses;
 - ii) la creación y funcionamiento de organismos nacionales, tales como los que se ocupan de organización del empleo, formación y readaptación profesionales, protección de los trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, productividad, seguridad y bienestar sociales; y
 - iii) la elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social

Artículo 6º (Formación para la negociación). Las partes en la negociación colectiva podrán adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.

A petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas prestarán asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten.

El contenido y la supervisión de los programas de dicha formación podrán ser establecidos por la organización apropiada de empleadores o de trabajadores interesada.

La formación a impartirse no obstará el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de designar a sus propios representantes a los fines de la negociación colectiva.

II

CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO

Artículo 7º (Creación del Consejo Superior Tripartito) Créase el Consejo Superior Tripartito como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, el que reglamentará su funcionamiento interno.

Artículo 8º (Integración) El Consejo Superior Tripartito estará integrado por nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis delegados de las organizaciones más representativas de empleadores, y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores, más un igual número de suplentes o alternos de cada parte.

Artículo 9º (Funcionamiento) El Consejo Superior Tripartito podrá ser convocado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio o a propuesta de cualquiera de las partes, en cuyo caso será preceptiva.

Para celebrar las sesiones se requerirá la asistencia mínima del cincuenta por ciento de sus miembros, que contemplen la representación tripartita del órgano. En caso de no reunirse el quórum referido, se efectuará una segunda convocatoria dentro de las 48 hs para la que se requerirá el cincuenta por ciento de los integrantes del Consejo.

Para adoptar resolución el Consejo requerirá el voto conforme de la mayoría absoluta de sus integrantes.

Artículo 10° (Competencias) Serán competencias del Consejo Superior Tripartito:

- a) Expedirse en forma previa al establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional y del que se determine para los sectores de actividad que no puedan fijarlo por procedimientos de negociación colectiva. A tales efectos, el Poder Ejecutivo deberá someter estas materias a consulta del Consejo con suficiente antelación.
- b) Efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, designando, en su caso, las organizaciones negociadoras en cada ámbito.
- c) Asesorar preceptivamente al Poder Ejecutivo en caso de recursos administrativos dictados contra resoluciones referidas a diferencias ocasionadas por la ubicación de empresas en los grupos de actividad para la negociación tripartita;
- d) Considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita;
- e) Estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales.

III.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Artículo 11° (Consejos de Salarios). La negociación colectiva a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas podrá realizarse a través de la convocatoria de los Consejos de

Salarios creados por ley núm. 10.449 de 12 de noviembre de 1943 o por negociación colectiva bipartita.

Artículo 12° (Competencia) Modifícase el artículo 5° de la ley núm. 10.449 de 12 de noviembre de 1943 el que quedará redactado de acuerdo al siguiente texto:

“ Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios y las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la actividad privada, sin perjuicio de la competencia asignada por el art. 4 de la ley 17.940 de 2 de enero de 2006. Las decisiones de los Consejos de salarios surtirán efectos en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registrados y publicados por parte del Poder Ejecutivo.

En cualquier época, el Poder Ejecutivo podrá convocar los Consejos de Salarios de oficio o, preceptivamente, si mediare solicitud de organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente, en cuyo caso deberá convocarlo dentro de los quince días de presentada la petición.

No será necesaria la convocatoria de Consejos de Salarios en aquellas actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado por las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad o sector”.

Artículo 13° (Designación de delegados). Modifícase el artículo 6° de la ley núm. 10.449 de 12 de noviembre de 1943 el que quedará redactado de acuerdo al siguiente texto:

“El Consejo Superior Tripartito efectuará la clasificación por grupos de actividad, y para cada uno de ellos funcionará un Consejo de Salarios constituido por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo, dos por los patronos y dos por los trabajadores, e igual número de suplentes.

El primero de los tres delegados designados por el Poder Ejecutivo actuará como Presidente.

El Poder Ejecutivo designará los delegados de los trabajadores y empleadores en consulta con las organizaciones más representativas de los respectivos grupos de actividad.

En los sectores donde no existiere una organización suficientemente representativa, el Poder Ejecutivo designará los delegados que le sean propuestos por las organizaciones que integren el Consejo Superior Tripartito o en su caso adoptará los mecanismos de elección que éste proponga”.

IV.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA BIPARTITA.

Artículo 14° (Sujetos) Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos, un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior.

Artículo 15° (Niveles y articulación). Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento, o cualquier otro nivel que estimen oportuno. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de salarios respectivo.

Artículo 16° (Efectos del convenio colectivo). Los convenios colectivos no podrán ser modificados por contrato individual o acuerdos plurisubjetivos en perjuicio de los

trabajadores. El convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

Artículo 17° (Vigencia). La vigencia de los convenios colectivos será establecida por las partes de común acuerdo, quienes también podrán determinar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia.

El convenio colectivo cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que en dicho instrumento se hubiese acordado lo contrario.

V.

PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 18°. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá competencias en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 19° (Procedimientos autónomos). Los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones sindicales podrán establecer, a través de la autonomía colectiva, mecanismos de prevención y solución de conflictos, incluidos procedimientos de información y consulta así como instancias de negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Trabajo, brindará asesoramiento y asistencia técnica a las partes, con el objeto de fomentar y promover los procedimientos mencionados en el inciso anterior.

Artículo 20° (Mediación y conciliación voluntaria). Los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores podrán recurrir, en cualquier momento y sí así lo estimaren conveniente, a la mediación o conciliación de la Dirección Nacional de Trabajo o del Consejo de Salarios con jurisdicción en la actividad a la cual pertenece la empresa (artículo 20 de la ley 10.449 de 12 de noviembre de 1943).

Cuando las partes opten por someter el diferendo al Consejo de Salarios competente, recibida la solicitud con los antecedentes correspondientes, éste deberá ser citado de inmediato a fin de tentar la conciliación entre las partes involucradas.

Si transcurrido un plazo prudencial se entendiere, a juicio de la mayoría de los delegados en el Consejo de Salarios, que no es posible arribar a un acuerdo conciliatorio, se dará cuenta a la Dirección Nacional de Trabajo a los efectos pertinentes.

Artículo 21° (Ocupación de los lugares de trabajo) La ocupación parcial o total de los lugares de trabajo deberá realizarse en forma pacífica:

- a) Inmediatamente de producida la ocupación se deberá dejar constancia documentada del estado de los bienes muebles e inmuebles.
- b) La organización sindical más representativa de los trabajadores ocupantes, deberá adoptar las medidas que considere apropiadas para prevenir daños en las instalaciones, maquinarias, equipos y bienes de la empresa o de terceros, así como aquellas destinadas a prevenir o corregir de forma inmediata, en caso de producirse, los actos de violencia.
- c) Deberán adoptarse medidas tendientes a preservar bienes perecederos o a mantener en funcionamiento los procesos que no pueden ser interrumpidos sin poner en riesgo la viabilidad de la explotación o la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa.
- d) Sin perjuicio de lo dispuesto en el literal precedente, los ocupantes no podrán

asumir el giro o funcionamiento normal de la empresa, salvo en aquellos casos en que el empleador haya abandonado la explotación o no tenga representante en el país.

Artículo 22° (Mantenimiento de las instancias de negociación y mediación). La ocupación parcial o total de los lugares de trabajo no suspende ni interrumpe las instancias de negociación, conciliación o mediación en curso, o que se constituyan con posterioridad de producirse dicha medida sindical.

Artículo 23° (Facultades). El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio competente en el respectivo ramo de actividad, actuando conjuntamente, tendrán la facultad de intimar con un plazo perentorio de 24 horas; bajo apercibimiento del uso de la fuerza pública, la desocupación inmediata de la empresa o institución ocupada. Transcurrido el plazo previsto, sin que se haya producido la desocupación, se solicitará al Ministerio del Interior el desalojo de los ocupantes.

Procede esta facultad cuando, fracasados los mecanismos autónomos y heterónomos de solución de conflictos, la continuación de la ocupación pusiere en grave riesgo la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, o afectare seriamente el orden público o el interés general.

Artículo 24° (Notificaciones). La notificación de la intimación administrativa se realizará en la persona de la organización representativa de los trabajadores y por cedulón genérico fijado en la puerta del establecimiento ocupado. En todo caso, deberá ser notificado el respectivo Consejo de Salarios en la sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
