

Negociación colectiva en el medio rural uruguayo: los primeros pasos...  
Paola Mascheroni Laport

**Resumen**

En el año 2005, el gobierno de izquierda convoca por primera vez en la historia del Uruguay a los Consejos de Salarios Rurales, abriendo así un espacio de negociación colectiva que marca un hito en el sistema de relaciones laborales en el campo. En este artículo se presentan y discuten los avances en la construcción del diálogo y el espacio de negociación colectiva, analizando en particular el proceso iniciado de negociación tripartita en el Consejo Tripartito Rural. Se analizan las tres primeras rondas de negociación (2005-2007), en las cuales se trataron temas fundamentales como criterios para la instalación de los consejos de salarios, pautas de relacionamiento entre las partes, derechos sindicales y limitación de la jornada laboral.

**Palabras clave:** Consejos de salarios rurales / negociación colectiva / asalariados rurales

Collective bargaining in rural Uruguay: the first steps  
Paola Mascheroni Laport

**Abstract**

In 2005 the left government in Uruguay reinstated the wage councils, including rural workers for the first time in the country's history. This space of collective bargaining significantly changed labour relations in rural sector. This article presents and discusses the construction of dialogue and collective bargaining in rural sector, analyzing the first three rounds of negotiation in the Rural Tripartite Council (2005-2007), where key issues were discussed as criteria for the installation of the wage councils, relationships between rural employers' and workers' organizations, full exercise of union and collective bargaining rights, and limitation of working hours.

**Keywords:** Rural wage councils / collective bargaining / rural workers

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MEDIO RURAL URUGUAYO: LOS PRIMEROS PASOS ...

Paola Mascheroni Laport<sup>1</sup>

En el año 2005, el gobierno de izquierda convoca por primera vez en la historia del Uruguay a los Consejos de Salarios Rurales, abriendo así un espacio de negociación colectiva que marca un hito en el sistema de relaciones laborales en el campo. En este artículo se presentan y discuten los avances en la construcción del diálogo y el espacio de negociación colectiva, analizando en particular el proceso iniciado de negociación tripartita en el Consejo Tripartito Rural. Se analizan las tres primeras rondas de negociación (2005-2007) en las cuales se trataron temas fundamentales como criterios para la instalación de los consejos de salarios, pautas de relacionamiento entre las partes, derechos sindicales y limitación de la jornada laboral<sup>2</sup>.

## Los Consejos de Salarios en el medio rural

Los asalariados rurales del país fueron históricamente relegados de los ámbitos de negociación colectiva instaurados con los Consejos de Salarios que funcionaron en los períodos 1943-1967 y 1985-1991. Esta situación se remonta a su creación: para la rápida aprobación de la Ley del año 1943, que creaba los Consejos de Salarios, no fueron incorporados otros proyectos

---

1 Profesora Asistente del Departamento de Sociología (FCS – UdelaR). Candidata a doctora por la Universidad de Granada, España. [paola@fcs.edu.uy](mailto:paola@fcs.edu.uy)

2 Este artículo presenta parte de los resultados de la tesis de Maestría en Sociología “Democracia y Ciudadanía en el medio rural uruguayo. Una mirada sobre los avances en la ciudadanía de los trabajadores rurales”. DS-FCS-UdelaR, 2008. La pregunta que orientó la investigación fue cómo mediante los avances en los derechos laborales y la negociación colectiva se producen avances en la ciudadanía de los asalariados rurales. En función de esta interrogante, el objetivo general del trabajo fue analizar los avances en la ciudadanía formal de los asalariados rurales a partir de la instauración de los Consejos de Salarios Rurales. Se hizo un ‘análisis de procesos’, mediante el cual se buscó realizar la reconstrucción del proceso de negociación colectiva en el marco de este espacio creado. Para la recolección de datos se realizó un análisis de documentos (actas de los Consejos, decretos del Poder Ejecutivo, declaraciones de prensa, documentos elaborados por las partes, entre otros), entrevistas a representantes de los trabajadores y del Poder Ejecutivo y observación en el Consejo Tripartito Rural. La perspectiva teórica utilizada considera que la ciudadanía es el resultado histórico de procesos sociales y políticos que implican luchas y conflictos por lo que remite a un espacio de confrontación y de negociación donde se renegocia continuamente mediante una acción cotidiana permanente. Para la realización de la investigación se contó con el financiamiento de la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC) - Proyecto de Iniciación a la Investigación.

como la fijación de un salario mínimo nacional y la regulación de los salarios de la actividad rural y del servicio doméstico. Se consideraba que la inclusión del sector rural *'lesionaba los intereses de los ganaderos'* (Frega et al, 1985).

Las fuertes presiones de las grandes gremiales del agro –Asociación Rural del Uruguay (ARU) y Federación Rural (FR) principalmente- frenaron sistemáticamente todo intento de llevar la negociación colectiva al campo (Riella y Andrioli 2004; Riella 2006; González Sierra, 1994). El argumento principal era no romper mediante la legislación con el equilibrio y la armonía imperantes entre los habitantes del medio rural (Frega et al, 1985; Riella y Andrioli, 2004).

Es así que unos pocos años después de la ley de los Consejos de Salarios, durante el tratamiento legislativo del Estatuto del Trabajador Rural (aprobado en 1946), la Federación Rural envió una nota al Parlamento oponiéndose a la iniciativa de aplicación de los Consejos de Salarios para los asalariados rurales entre otras razones porque: *“los capitales actualmente invertidos en la industria ganadera emigrarán en masa hacia inversiones más seguras y egoístas antes de ser expuestos a la anarquía y a la violenta lucha de clases que esta innovación exótica y completamente injustificada, habrá de provocar en el escenario rural”* (Justicia, 5 de enero de 1945. Tomado de González Sierra, 1994: 56).

Con el retorno a la institucionalidad democrática, se convocaron nuevamente los Consejos de Salarios para el sector privado (no incluyendo el sector rural ni el servicio doméstico). Un tímido intento de llevar la negociación tripartita al medio rural para discutir las condiciones de trabajo en el campo fue nuevamente desarticulado rápidamente por las gremiales ganaderas. Las mismas protagonizaron un conflicto abierto con el primer gobierno democrático (1985-1990) ante las declaraciones públicas del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Lic. Fernández Faingold, sobre la falta de cumplimiento de las leyes laborales y las malas condiciones de trabajo en la ganadería (entrevista realizada por el Diario El País “El trabajador rural y las reglas de juego del empresariado”, 01/06/1985).

En esa oportunidad, el Ministro de Trabajo señaló que los trabajadores rurales –en paralelismo con los desempleados, los que padecen hambre, los niños y los jubilados- sufren condiciones objetivas que podrán derivar en gran número de conflictos, y que si eso no es así se debe a que *“no ejercen su derecho a huelga por la relación de dependencia que tienen con sus patrones”*. Admitió que están sometidos a condiciones de trabajo mucho peores que las urbanas, que tienen una inferioridad en el tratamiento jurídico de sus derechos, los cuales generalmente ignoran y en caso de conocerlos *“no tienen cómo hacerlos respetar”* ya que *“no tienen ninguna institución que los ampare efectivamente”*. Estas declaraciones generaron una confrontación muy fuerte con las gremiales ganaderas las cuales, en un comunicado de la FR, acusaron

al Ministro de querer llevar el “*marxismo al campo y de tener posturas foráneas y antipatrióticas*”, de no entender la naturaleza de las relaciones laborales en el medio rural donde, lejos de existir enfrentamientos entre trabajadores y patrones, los mismos “*trabajan como colaboradores en las tareas del campo*” (FR, 1986. Tomado de Riella, 2006: 172).

El gobierno convoca (en acuerdo con los trabajadores) a una reunión tripartita (noviembre de 1985) para discutir el nuevo Estatuto del Trabajador Rural donde uno de los temas subyacentes era la conformación de un espacio de negociación colectiva en el medio rural. Las gremiales desconocen la convocatoria, no asisten a la reunión y no realizan menciones a ella en sus discursos, publicaciones o documentos oficiales. La reunión se realiza entre trabajadores y gobierno, con muy poca repercusión y con cuestionamientos de su legitimidad ante la ausencia de representación de las gremiales ganaderas. Este gobierno y los siguientes, no vuelven a mencionar estos temas ni a tomar otra iniciativa al respecto.

En el año 2005 asume la presidencia de la República un gobierno de izquierda, terminando con 150 años de monopolio de los partidos tradicionales. Una de las primeras medidas implementadas por el nuevo gobierno es la reinstalación de la negociación colectiva y del diálogo social entre trabajadores, empresarios y Estado, convocando luego de más de dos décadas, a los Consejos de Salarios. La particularidad de esta nueva convocatoria es que incluye al sector público, el sector rural y el servicio doméstico, atendiendo una de las viejas reivindicaciones del sindicalismo uruguayo y de los partidos de izquierda del país.

### **El espacio institucional para la negociación**

Para empezar la negociación, lo primero que se debió debatir entre las partes fueron los aspectos institucionales, lo que generó una larga discusión debido a las implicancias que la forma institucional a crear tendría en el proceso y resultado de las negociaciones.

Si consideramos a los Consejos de Salarios como una institución, entendidas éstas en sentido amplio como “*las reglas de juego que una sociedad o, más formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana*” (North, 1993:13; citado por Rivas Leone, 2003:39), podemos ver cómo ellos expresan las relaciones de poder existentes en el campo agrario. Las instituciones no son neutras sino que son productos conscientes y reflejan las preferencias de los actores que se han impuesto en la interacción, y por tanto articulan y desarticulan, estructuran y desestructuran, promueven y restringen conductas, reglas, códigos, tradiciones, roles (Rivas Leone, 2003:40).

Desde esta perspectiva, los Consejos de Salarios Rurales estarían estructurando la acción de asalariados y patrones, a la vez que expresando las relaciones de poder en el plano económico y social entre ambos, al momento de instauración de los mismos. Es así que la institucionalización de los Consejos genera un espacio con reglas de juego propias en el cual se miden las fuerzas de asalariados y empleadores; y también del Estado, en tanto es una fuerza más en el proceso de negociación. Esto se irá cristalizando en los distintos resultados a los que se arribe en la negociación del conflicto.

En la conformación inicial de los Consejos de Salarios se plantearon ciertas condiciones que resultaron desfavorables para los asalariados rurales y que permitieron a los empleadores consolidar una estructura más cercana a sus intereses. Ello se observa en tres particularidades de la negociación en el sector rural (además de como se verá más adelante en cuanto al número de grupos y su conformación): su exclusión de la mesa general de diálogo ubicada en el Consejo Superior Tripartito del sector privado (pese a pedido de los asalariados rurales); la participación de delegados del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca en calidad de asesores (es el único ámbito en el cual participan representantes del Poder Ejecutivo de otro ministerio, además del Ministerio de Trabajo) indicando la consideración diferencial del sector y una visión 'paternalista' de los trabajadores; y el carácter consultivo del mismo (a diferencia del resto que son resolutivos), o sea, sólo puede hacer sugerencias y recomendaciones al Poder Ejecutivo sobre los aspectos que son tratados.

De esta forma, en el inicio del proceso de negociación, las presiones de las gremiales ganaderas les permiten obtener dos logros significativos. Por un lado, la imposición del criterio de que las características del trabajo rural hacen inaplicables los medios jurídicos utilizados en el medio urbano (Mantero, 2005:11), y por el otro, la determinación del carácter consultivo de los Consejos.

La negociación en el ámbito rural funcionó en dos espacios: por un lado un Consejo Tripartito Superior con el objetivo de tratar temas generales como la limitación de la jornada de trabajo, tercerizaciones, seguridad laboral, libertades sindicales, temas de género; y por el otro Consejos de Salarios por grupo en los cuales se negocian los aumentos salariales y aspectos específicos de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales por sector.

La composición del Consejo Tripartito Rural fue la siguiente: por parte del *Poder Ejecutivo*, cuatro representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y cinco representantes del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), en calidad de asesores; por parte de los *empresarios*, seis delegados provenientes de las gremiales Asociación Rural del Uruguay (ARU), Federación Rural (FR), Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR), Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA), Asociación Nacional

de Productores de Leche (ANPL) y Cooperativas Agrarias Federadas (CAF)<sup>3</sup> (cada gremial tiene un delegado titular y uno suplente); y por parte de los *asalariados*, cuatro delegados de la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA) y dos del PIT-CNT y, a partir de la segunda ronda, los asalariados fueron representados por seis delegados de la UNATRA.

A partir del acuerdo entre las partes se conformaron las mesas de negociación según los siguientes grupos de actividad: 1) Ganadería, agricultura y actividades conexas; 2) Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura, y otras actividades no incluidas en el grupo 1; y 3) Forestación (incluidos Bosques, Montes y turberas). A su vez, el grupo 1 se subdivide en: a) Plantaciones de caña de azúcar; b) Plantaciones de arroz; c) Agricultura de secano; d) Tambos. El grupo 2 tiene un subgrupo sobre Citricultura.

En los grupos y subgrupos participan tres delegados titulares del Poder Ejecutivo, dos de los trabajadores y dos de los empleadores. En las delegaciones sectoriales, además de las organizaciones participantes en el Consejo Tripartito Rural, participaron otras organizaciones que tenían especial vinculación con los grupos y subgrupos. En la delegación patronal, solicitaron su incorporación la Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA), la Asociación Nacional de Productores de Leche (ANPL) y las Cooperativas Agrarias Federadas (CAF). Entre las organizaciones empresariales se llegó a un acuerdo y cada una de ellas pasó a tener un delegado titular y un delegado alterno. La representación del Poder Ejecutivo está compuesta por dos delegados del MTSS y uno del MGAP. Por la delegación de los trabajadores participa la UNATRA en los grupos 1 y 2 y el SOIMA en el grupo 3. Por parte de los empleadores participa la ARU, la FR, la CAF, la ACA y la ANPL en el grupo 1 y sus subgrupos; la CNFR y CAF en el grupo 2 y la Sociedad de Productores Forestales en el grupo 3.

### Marchas y contramarchas de la negociación

En este trabajo se estudian las tres primeras rondas (convocatorias) del Consejo Tripartito Rural: la primera en los meses de marzo a diciembre de 2005, la segunda iniciada en junio a agosto de 2006 y la tercera en agosto a setiembre de 2007. Si bien como se mencionó la negociación funcionó en dos ámbitos, el Consejo Tripartito Rural y los grupos de negociación<sup>4</sup>, en este artículo sólo se desarrolla lo acaecido en el primer espacio.

3 En un principio la delegación empresarial estuvo integrada por dos delegados de la ARU, dos de la FR y dos de la CNFR. La ACA, la ANPL y las CAF solicitaron su participación en el Consejo Tripartito Rural, resolviéndose entre las gremiales que cada una tendría un delegado titular y un delegado alterno (Zapirain, 2005).

4 Los grupos y subgrupos funcionaron de manera discontinua. La primera ronda fue entre fines de 2005 y el primer semestre del 2006 y la segunda ronda en el 2007. En otro trabajo

Con fines analíticos se identifican tres etapas por las que pasó la negociación en los Consejos de Salarios: a) una primera en la cual se establecen las reglas de juego y se miden por primera vez las fuerzas en el Consejo de Salarios; b) una segunda de estancamiento de las negociaciones y c) una tercera de reapertura del diálogo y de la negociación.

### Estableciendo las reglas de juego (2005)

La discusión de la primera ronda, en el marco del Consejo Tripartito Rural, estuvo pautada por tres temas principales: 1. los criterios básicos para la instalación de los Consejos de Salarios por grupos de actividad; 2. la discusión sobre pautas para una relación fluida y dinámica entre las partes y 3. los derechos de sindicalización y la limitación de la jornada de trabajo. Los últimos dos momentos son parte del funcionamiento del Consejo Tripartito Superior en carácter de consultivo, no alcanzándose acuerdos tripartitos.

1. Respecto a los lineamientos básicos para la instalación de los Consejos de Salarios por grupos de actividad, se discutió la incorporación de los trabajadores de la forestación al consejo rural (tradicionalmente realizaron negociaciones en el sector industrial) y la división en los subgrupos (número y agrupación). Sobre la agrupación, los asalariados proponían un grupo único para nivelar situaciones entre los diferentes sectores y para tener mayor capacidad de representación, ya que hay sectores en los cuales no hay sindicatos formados. Los empleadores por su parte, deseaban la creación de once grupos, lo que sin duda desarticularía el poder de los asalariados. El Poder Ejecutivo, que en un principio estaba más cercano de la posición de la patronal (proponía la creación de seis grupos y tres subgrupos), terminó mediando entre ambas partes y finalmente se definieron 3 grupos y 5 subgrupos, cifra mucho más amplia de la pensada y deseada por el sector sindical.

Otro de los temas discutidos simultáneamente fue la incorporación del sector forestal al ámbito rural. Los trabajadores pidieron que no se incluyera en el Tripartito Rural, sosteniendo que el mismo debía incorporarse a la negociación colectiva en el formato industrial, es decir integrando el mismo Consejo de Salarios que los trabajadores de la madera. Los asalariados forestales, representados por el Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos (SOIMA) reivindicaban su pertenencia al Grupo 6 "*Industria de*

---

(Mascheroni, 2008) concluimos que se pusieron en juego dos modelos de negociación y por tanto de relaciones laborales: uno más tradicional (ganadería, agricultura de secano y agricultura intensiva) centrado en la distribución de recursos, o sea, limitado a la determinación de salarios, beneficios monetarios y categorías; y donde la negociación aparece como más conflictiva; y otro que incorpora en la negociación aspectos no referidos específicamente al terreno distributivo como la capacitación, las condiciones de trabajo, las relaciones entre las partes y las libertades sindicales, e incluso la limitación de la jornada laboral (plantaciones de caña de azúcar, plantaciones de arroz, forestación).

la madera, celulosa y papel” de los Consejos de Salarios. Tradicionalmente habían participado en negociaciones como parte del sector de la industria de la madera y su incorporación en el sector rural se consideraba una ‘vuelta atrás’ ya que se discutirían derechos en la práctica consagrados por ellos hace mucho tiempo. Para el SOIMA, los trabajadores forestales no son rurales, son industriales por lo cual sus derechos no deben ser homologados a los de los asalariados rurales. Al respecto la patronal y el Poder Ejecutivo consideraban que los trabajadores de la fase agraria de la forestación debían ser incorporados a la negociación en el marco del Consejo Tripartito Rural. Finalmente, los asalariados de la fase agraria de la forestación quedaron comprendidos en el grupo 3 ‘Forestación (incluidos Bosques, Montes y turberas)’ del Consejo Tripartito Rural.

2. Para avanzar en los temas de relacionamiento entre las partes y derechos de sindicalización se determinó una agenda de temas a tratar en el Consejo Tripartito Rural referidos a las condiciones de trabajo en el sector agrario, acordando que el punto con el que se iniciaría la negociación era el de libertades sindicales.

Se partió de un documento elaborado por el Poder Ejecutivo que contenía recomendaciones generales sobre el tema (basándose en las sugerencias de la Organización Internacional del trabajo, OIT). El mismo fue sujeto a varias modificaciones en un proceso de negociación intenso donde se debatieron varias propuestas.

Los puntos más difíciles de conciliar entre los asalariados y empresarios eran fundamentalmente dos. El primero fue en relación a la redacción del documento. La delegación patronal argumentó que, en la medida en que no puede obligar a sus ‘representados’ a respetar las disposiciones negociadas en el Consejo en relación a las pautas de relacionamiento, sino que sólo puede realizar sugerencias, la redacción debía pasarse a condicional<sup>5</sup>.

El segundo punto fue el referido a la cantidad de horas dedicadas a la actividad sindical y el cómputo de las mismas. Los asalariados pedían que el conteo de las horas fuera anual, por sindicato y que se les asignaran 400 horas anuales -independientes de las destinadas a la negociación en los Consejos de Salarios-. Se definió que el conteo sería mensual, sin especificar la cantidad de horas<sup>6</sup>.

---

5 Por ejemplo: en vez de afirmar “Se debe facilitar la realización de asambleas en los lugares de trabajo previo acuerdo de partes”, el documento sugiere “Se debería facilitar la realización de asambleas en los lugares de trabajo previo acuerdo de partes”.

6 El documento final dice: “A esos efectos los delegados contarán con horas mensuales que se adicionarán a las horas que insuman las reuniones formales de los Consejos”.



En el proceso de discusión se fue delineando la postura que la patronal asumiría en los siguientes temas. Ante cada modificación propuesta la delegación empresarial (integrada por abogados de las gremiales y no por sus propios agremiados) alegaba que debía consultar a sus *'representados'* antes de tomar una decisión, por lo cual se dilataba la negociación. Además, cuando los Consejos Directivos de las gremiales no se reunían y no podían por tanto tomar posición, las reuniones en el Tripartito Rural se postergaban, dejando de ser reuniones semanales como se había pautado en un principio.

Luego de tres meses trabajando en el documento *"Pautas que permitan una relación fluida y dinámica entre las organizaciones de empleadores y trabajadores rurales; garantías que aseguren el efectivo ejercicio de sindicalización y negociación colectiva"*, los empresarios deciden no apoyarlo. Los mismos alegaron que en tanto en el Parlamento se estaban legislando las libertades sindicales y protección del derecho de sindicalización (Ley N° 17.940 de Libertad Sindical del 22/12/05) el Poder Ejecutivo dejaba de lado la discusión en el ámbito tripartito. La patronal *"Manifiesta que no concuerda con el contenido del documento, ni con su oportunidad ya que los temas tratados en el mismo serán regulados por un proyecto de ley que, según se le manifestó en la Cámara de Representantes, será aprobado a la brevedad"* (Acta del Consejo Tripartito Superior Rural del 06/06/2005).

En este proceso, la negociación estuvo marcada por la falta de experiencia de negociación y diálogo entre las partes y la cultura de desconfianza mutua, lo que dificultó el desarrollo de la misma. El resultado fue un documento que no contó con el apoyo de empleadores y que no satisfizo a los trabajadores, quienes en la búsqueda de un acuerdo fueron aceptando las modificaciones propuestas por los representantes de las gremiales.

3. El segundo semestre del 2005 estuvo abocado a la negociación de la limitación de la jornada laboral, uno de los puntos más ríspidos a la hora de la negociación. Las posturas iniciales de asalariados y patrones se ubicaban en puntos extremos. Mientras los primeros deseaban equipararse en términos de derechos a los trabajadores del sector privado urbano, planteando una jornada máxima de 8 horas diarias y 44 horas semanales (40 para las mujeres), el sector empresarial consideraba necesario mantener el régimen vigente ya que a su criterio el mismo contemplaba adecuadamente los ciclos productivos y la incidencia de los factores climáticos. El Poder Ejecutivo por su parte, consideraba que la limitación de la jornada laboral es un derecho humano fundamental y, si bien en su propuesta inicial se mostró proclive a homologar los derechos de los trabajadores rurales con los del resto de los asalariados, durante el proceso de la negociación, y teniendo como principal objetivo lograr un acuerdo entre las partes, su propuesta inicial se fue modificando pasando

a ubicarse en una postura intermedia entre lo que patrones y asalariados pedían (Barrios *et al*, 2006).

Uno de los puntos en torno al que hubo mayor disenso fue el período en el cual se computaría el promedio de horas (jornada promedial). Mientras los asalariados pedían un cómputo mensual, la patronal demandaba un cómputo semestral. En una postura intermedia, a modo de conciliación, el Poder Ejecutivo propuso un cómputo trimestral (a pesar de que al inicio se inclinó por el cómputo mensual). Otro de los elementos distorsionantes a la hora de lograr un acuerdo, introducido por el sector empleador, fue la consideración de si la forestación tenía ya limitación de la jornada laboral. Los empleadores partían de la base de que no estaban comprendidos en la Ley de Bosques, Montes y Turberas (Ley 10.471 de 1944) y pretendían incluirla en los regímenes especiales para que su limitación de la jornada fuera más flexible. Para los asalariados esto significó '*llover sobre mojado*', retrasar la negociación y colocarse en una postura más distante de un acuerdo, al pretender quitar un derecho ya consagrado a trabajadores forestales. Consideran que la actividad ya tiene regulación legal y la jornada en este sector está limitada en 8 horas diarias y 48 semanales.

El debate en torno a limitación de la jornada laboral se desarrolló hasta fin de año sin resultados tangibles. El documento final del Poder Ejecutivo sometido a votación (30/11/05) intenta recoger todos los puntos de acuerdo alcanzados en el curso de las negociaciones, señalando aquellos en los que no fue posible el acuerdo. La delegación de los trabajadores plantea al Poder Ejecutivo un documento para que sea presentado en la reunión tripartita para su consideración y eventual aprobación como insumo para que el Parlamento laude las diferencias. El Ejecutivo rechaza el documento y no lo presenta en la tripartita. Ante esta situación, los asalariados definieron no firmar el documento final por lo que la aprobación del mismo se lograría por mayoría, con el acuerdo del Poder Ejecutivo y los representantes de la patronal. Esta postura generó el malestar de empresarios y el Poder Ejecutivo, provocando una alta tensión entre las partes.

Para los trabajadores, el documento propuesto, al establecer tantas excepciones no generaba una mejora significativa en las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores del sector rural. Se concluyó que el proyecto manejado tendía más a convalidar la realidad que a transformarla, manteniendo las mismas relaciones de trabajo y las condiciones de vida del trabajador rural.

En la medida en que la limitación de la jornada laboral se consideraba uno de los puntos principales de la política laboral y a la vez que simbólicamente muy importante en cuanto a las relaciones entre trabajadores y empleadores, el Ejecutivo decidió retirar la propuesta, para que la misma no

fuera aprobada con los votos de las delegaciones gubernamental y empresarial únicamente. A pesar del pedido de la patronal, el Poder Ejecutivo decidió labrar acta de la reunión para ‘no entorpecer’ y definió esperar un poco más. Debido a que no fue posible llegar a un consenso dentro de los plazos establecidos para ello, el Poder Ejecutivo resolvió postergar el tratamiento del tema para el 2006.

Los trabajadores pretendían continuar con la negociación en el Consejo Tripartito Rural pero el Poder Ejecutivo fue determinante en que no había más plazo para negociar y, en una decisión inédita, se retiró de la mesa de negociación, suspendiendo momentáneamente la negociación por la limitación de la jornada en el medio rural.

### Estancamiento de la negociación (2006)

Luego de más de seis meses, se convoca nuevamente al diálogo entre las partes. El 21/06/06 se realiza la primera reunión del Consejo Tripartito Rural de la segunda ronda de negociación. En esa reunión, los asalariados pusieron nuevamente sobre la mesa la discusión sobre la unificación de los Consejos Superiores pero tanto la patronal como el Poder Ejecutivo consideraron necesario continuar con ámbitos separados.

En esta ronda se resolvió realizar dos comisiones para tratar dos temas principales: limitación de la jornada laboral y tercerizaciones. Ambas comisiones realizaron tan solo tres reuniones no llegando a ningún acuerdo y quedando la discusión interrumpida. El funcionamiento de las mismas consolidó el proceso de agotamiento de la relación entre las partes que se venía dando desde la etapa anterior, conllevando a un estancamiento de la negociación tripartita y al inicio de una ronda de negociaciones y presiones bipartitas en otros ámbitos, principalmente el Parlamento.

En la *Comisión sobre limitación de la jornada laboral* el objetivo era lograr un acuerdo en torno a este tema, tomando como base lo discutido en la ronda anterior y el borrador final elaborado por el Poder Ejecutivo. La idea del gobierno era avanzar sobre los puntos en los que no se había logrado acuerdo antes, pero no abrir nuevamente la discusión sobre aquellos otros en los que se había negociado un consenso. Los trabajadores plantearon una nueva propuesta que fue interpretada por las otras partes como un endurecimiento de su posición. Ello generó el malestar de los empresarios y del Poder Ejecutivo, tensando las relaciones entre las partes. El Poder Ejecutivo planteó que, en caso de que no se continuara la negociación a partir de lo ya acordado, no convocaría nuevamente al Consejo Tripartito Superior porque de otra forma la negociación en vez de avanzar iba para atrás. Los trabajadores se mantuvieron firmes en su posición, lo cual conllevó a que este ámbito entrara en un *stand by*. Los empleadores quisieron acordar directamente con

el Poder Ejecutivo pero éste no aceptó saldar la discusión sobre este tema en un acuerdo bipartito. La postura manifestada por el Poder Ejecutivo fue que todos los documentos que emanaran del Consejo Tripartito Rural deberían contar con el consenso de las partes.

Los trabajadores consideraban que *'ahí no se iba a lograr nada'* y por tanto esperaban que la discusión se diera en el Parlamento. Asistieron a las reuniones sólo para que el ámbito continuara funcionando, pero sin esperar resultados. Un indicador de este desinterés es que la delegación de los trabajadores fue mermando, venía *'el que estaba a la vuelta'*, porque estaba negociando por su grupo. También la delegación del Poder Ejecutivo era menor que la inicial. La delegación de los empleadores se mantuvo relativamente estable, pero como mencionamos anteriormente, quienes concurrían eran abogados de las instituciones y no sus dirigentes.

La *Comisión sobre Tercerizaciones* tampoco tuvo resultados consensuados. En las reuniones realizadas se discutieron tres proyectos de ley presentados en el Parlamento por el Poder Ejecutivo, la bancada actual del Frente Amplio y la bancada anterior del Frente Amplio. El tratamiento de este tema era de interés particular para los asalariados, ya que reivindican un mecanismo para brindar garantías a los trabajadores ante el aumento de las modalidades de contratación no directa. Se estaba trabajando en la Ley de Tercerizaciones en el Parlamento y para los trabajadores el Tripartito Rural era un espacio para generar consensos de avance y trasladarlos a este otro ámbito de discusión (un asesor de los asalariados estaba trabajando en la referida Ley).

El tema de las tercerizaciones era un tema conflictivo ya que los empleadores expresaron, desde el comienzo de la negociación y en los otros ámbitos en los cuales se discutía el proyecto de ley, una marcada oposición a esta normativa, principalmente porque la misma hace solidariamente responsable a las empresas que contratan a otra empresa para prestarle servicios de las obligaciones laborales de la empresa contratada, de forma *'desmesurada'* para las cámaras empresariales.

Tras unas pocas reuniones la comisión dejó de funcionar ya que el tema de las tercerizaciones era tratado en el Parlamento y se consideraba una *'pérdida de tiempo'* continuar con la comisión por parte del sector empleador.

La discusión de la ley de tercerizaciones entre las partes se realizaba también en el marco de la Comisión de Negociación Colectiva del Compromiso Nacional<sup>7</sup> de la cual se retiró la delegación empresarial (integrada por las gre-

---

7 El gobierno convocó a lo que denominó Compromiso Nacional sobre Inversión, Producción, Empleo e Ingresos. A partir de la Mesa Coordinadora del Compromiso Nacional, en diciembre de 2006 se instalaron diferentes Comisiones (Legislación, Agro, Industria, Energía, Construcción, Sistema Financiero, Comercio y Servicios, y Turismo) con integración tripartita. Su objetivo era estudiar y proponer formas de aplicar las pautas que se plantearon para el 'Uruguay Productivo'.

miales rurales), debido a que no se eliminaban del proyecto los aspectos que consideraban más negativos. Este hecho marcó un deterioro de las relaciones laborales y una postura de mayor enfrentamiento por parte de los empleadores, que repercutió también en los consejos de salarios rurales. El proyecto de ley no contó con el apoyo del sector empleador pero sí con el del movimiento sindical, el cual la consideró un instrumento positivo para terminar con la impunidad y discrecionalidad con que actuaban las empresas mercerizadas, al obligar a la empresa contratante a hacerse responsable de los incumplimientos laborales de la empresa subcontratada (cambiando el criterio que regía que era de subsidiaridad).

### Retomando el camino del diálogo [2007]

En esta tercera etapa se produce un viraje importante en la búsqueda de la recomposición del diálogo y la negociación entre las partes, a partir de la determinación del Poder Ejecutivo de no dilatar más la regulación de la jornada laboral y las presiones de los trabajadores por retomar la negociación salarial.

A partir del *stand by* iniciado por el desgastamiento en la negociación por la limitación de la jornada laboral, se desarrollaron una serie de negociaciones y reuniones bipartitas tendientes a un acercamiento entre las partes para lograr un acuerdo en este tema; y dos reuniones preparatorias. En julio se convoca la tercera ronda del Consejo Tripartito Superior para tratar los temas de jornales a la orden y limitación de la jornada.

En esta nueva ronda el Poder Ejecutivo está resuelto a terminar las negociaciones por la limitación de la jornada con algún resultado y asume una actitud más exigente con las partes. La idea es lograr un consenso en el marco del Consejo Tripartito Rural para enviar una propuesta al Parlamento. Los trabajadores, con una integración diezmada, consideraron que era importante hacer un esfuerzo y lograr algún producto, ya que el Poder Ejecutivo insistía que el camino podía ser ese.

La consigna transmitida a las partes fue que, en caso de que los empleadores y trabajadores no logren un acuerdo, el Poder Ejecutivo enviará igualmente al Parlamento un proyecto de Ley fijando la jornada laboral en 8 horas. La falta de consenso dejaría al Poder Ejecutivo en *'libertad'* para modificar el proyecto y abriría nuevamente un espacio de negociaciones en el ámbito parlamentario por parte de empleadores y trabajadores para ejercer presión<sup>8</sup>.

---

En estos ámbitos se discutieron propuestas de leyes como la Ley de Prevención de Conflictos, la Ley de Negociación Colectiva y la Ley de Tercealizaciones.

8 "Si no se ponen de acuerdo y las partes no firman el proyecto, el gobierno mandará la propuesta al Parlamento. Así, trabajadores y empresarios deberían discutir el proyecto allí. El tema saldrá, sea como sea" (Julio Baráibar, Director Nacional de Trabajo, Diario El País, 22/08/07).

El Poder Ejecutivo remite a las delegaciones patronal y de trabajadores un proyecto de reglamentación sobre *Régimen de la jornada de trabajo y descansos en el sector rural* (documento del 07/08/07), en el cual se intentan recoger los principales acuerdos de la negociación en torno al tema, tanto en el marco de espacios institucionalizados como el propio Consejo Tripartito como en las distintas instancias informales de acercamiento para lograr una propuesta de consenso. Si bien el Poder Ejecutivo mantiene su posición inicial de equipar el trabajo en el medio rural con el trabajo urbano, en relación a la limitación de la jornada laboral se propone un sistema más flexible para el trabajo rural en relación al trabajo urbano que contemple las especificidades del medio rural con los principios generales del derecho del trabajo.

Se convoca a una nueva reunión (22/08/07) donde el orden del día es la aprobación del documento presentado por el Poder Ejecutivo. Dada la importancia del tema, participa en esa instancia el Director Nacional de Trabajo (MTSS). El mismo destaca que ese día el Poder Ejecutivo espera oír los comentarios de las partes y que si hay coincidencia sería una "*feliz firma*". En caso contrario, se convocaría a un cuarto intermedio por unos días, período después del cual, en caso de no lograrse acuerdo, se pasaría el tema al Parlamento para que sea legislado desde ese ámbito y la limitación de la jornada laboral sea promulgada directamente como ley.

En primer lugar toman la palabra los trabajadores quienes manifiestan apoyar el documento en general, como un todo, sin perjuicio de lo cual realizarán algunas salvedades por escrito. Los empresarios por su parte, piden un cuarto intermedio para reunirse antes de realizar cualquier declaración. A su regreso solicitan un nuevo cuarto intermedio por una o dos semanas para analizar con las organizaciones representadas la situación ("*sólo eso tenemos para decir*"), sin fundamentar este pedido y arguyendo que tenían "*el mandato de sólo escuchar*".

Esto genera la sorpresa de las otras partes y el malestar de los asalariados, quienes sostienen que la reunión era para resolver el tema y que por lo tanto se sabía que todos tenían que tener una posición. Se cuestiona la actitud de los empresarios ya que se considera que "*ahora con las cartas vistas la estrategia es diferente*", "*de entrada se debería haber levantado la reunión y decir que no tenían posición*". Se exige un fundamento para la solicitud del cuarto intermedio. Los empresarios responden que comprenden la posición de los trabajadores pero solicitan que entiendan la suya.

El Poder Ejecutivo pide tolerancia y un último esfuerzo para llegar a un acuerdo en el tema. Asume parte de la culpa por lo sucedido. En este sentido, le parece adecuado el cuarto intermedio para mejorar la redacción y arreglar algunos puntos que observaron con el Ministro de Trabajo. Se convoca una nueva reunión para la semana siguiente.

El proyecto finalmente puesto en consideración (documento del 30/08/07) retoma con modificaciones la propuesta del Poder Ejecutivo del 30/11/05 que, como se mencionó anteriormente, contó con el apoyo de los empleadores pero no de los trabajadores.

Un tema que generó desde el inicio de la discusión sobre la limitación de la jornada mayor debate fue el cómputo de las horas extras. En el documento sometido ahora a discusión, la primera hora extra no se pagará como tal sino que se ingresará a una 'bolsa' de horas libres que los trabajadores podrán usar en un periodo de 3 meses y las siguientes horas se pagarán como horas extra. Si bien el cómputo continúa siendo trimestral, esta propuesta marca una clara discrepancia con el documento anterior, en una posición más cercana a la de los asalariados.

Otra diferencia es que este documento salda la discusión en torno a sectores específicos, donde no se había logrado acuerdo anteriormente. Se establece un régimen general de 8 horas diarias y 48 horas semanales, con excepción de la esquila en periodo de zafra, donde la jornada se extiende a 9 horas diarias distribuidas en cuartos. Se quita de este proyecto lo referente al tiempo extraordinario, tanto en situaciones normales como en situaciones excepcionales. Estas modificaciones también tienden a contemplar más los reclamos de los trabajadores que de los empleadores, proponiendo un régimen más rígido en tanto se dejan de lado aquellas consideraciones que hacen a la extensión de la jornada por consentimiento del trabajador, principalmente en casos excepcionales (accidentes, peligro de accidentes, situaciones imprevisibles o riesgos inminentes para personas, animales y bienes) donde se exige mayor flexibilidad en el régimen horario, reclamo de las gremiales ganaderas.

El 07/09/07 se reúnen las partes para someter a consideración el último documento del Poder Ejecutivo a enviar al Parlamento, tras el cuarto intermedio solicitado por los representantes de las gremiales de los empleadores. No era una votación *in strictu sensu* sino que la idea era 'acordar' el proyecto que se remitiría al Parlamento.

En esa instancia, el documento propuesto por el Poder Ejecutivo es 'acompañado' por los trabajadores (si bien en un principio la UNATRA manifestó su posición de apoyar el documento sólo si los empleadores lo hacían), decisión motivada en la consideración de que no se podía continuar dilatando la negociación y que era mejor enviar algo al Parlamento antes de que finalizara el periodo de gobierno. No obstante, en el Acta labrada ese día, los trabajadores dejan constancia que ese no es el mejor proyecto para ellos pero que acuerdan que es la única síntesis posible después más de dos años de negociación.

Los empleadores por su parte, manifiestan su desacuerdo con la propuesta y entregan un documento en el cual expresan los motivos de su dis-

conformidad y solicitan que el mismo sea enviado al Parlamento conjuntamente con el anteproyecto. Este documento firmado por la ARU, FR, CNFR, CAF y ANPL, señala que la ausencia de consenso no se debe a la falta de disponibilidad de las gremiales a regular la limitación de la jornada sino a que el nuevo proyecto de ley no tiene en cuenta ni el *'ritmo que marca la naturaleza'* ni la *'costumbre de nuestro campo'*, siendo que *"... en algunos aspectos es totalmente diferente a su Primer Proyecto (que las gremiales agropecuarias habían aceptado, con reservas)"*.

Los principales puntos en los cuales se centra el desacuerdo son el cálculo promedio de las horas trabajadas y los regímenes específicos para ciertos sectores. Respecto al primer punto, el argumento desarrollado es que se trata de homologar la limitación de la jornada a la legislación vigente en el medio urbano, no teniendo así en cuenta las particularidades del sector. Por otro lado, se considera de difícil aplicación el cálculo promedio y el cómputo de las horas trabajadas. En relación al segundo punto se expresa la discrepancia con el establecimiento de un régimen para la forestación diferente al de la agricultura y con el régimen propuesto para granjas. Tal cual quedó expresado en el Acta del Consejo Tripartito Rural: *"Ante la ausencia de acuerdo el Poder Ejecutivo remitirá al Parlamento un proyecto de ley que establezca la regulación de la jornada laboral para las actividades rurales donde no existe regulación actualmente"*.

### **Reflexiones finales**

En el año 2005 se abre un espacio de negociación tripartito inédito en el medio rural, generando transformaciones profundas en el sistema de relaciones laborales en el sector. En este artículo se desarrolla el proceso de construcción del diálogo entre patrones y peones del campo y del espacio de negociación en el marco de los Consejos de Salarios Rurales.

La apuesta al diálogo realizada por el Estado como forma de democratizar las relaciones laborales en el campo, requirió la creación de códigos dialógicos entre las partes, la generación de un formato específico de mediación y de procesos de producción de consensos, y la construcción de una agenda común, los cuales se buscan elaborar con la participación interactiva de empleadores y asalariados, no siempre con los resultados esperados.

La postura de las partes ante la negociación y el diálogo se fue delineando a lo largo del proceso. Los asalariados son reconocidos como un cuerpo colectivo especial con el derecho de luchar por sus viejas reivindicaciones. Adquieren por primera vez *'voz y voto'* en defensa de sus intereses, logrando colocarse como los protagonistas de sus reclamos y mostrando pretensiones de intervenir activamente para alcanzar una ciudadanía social de perfiles propios.



Los empleadores por su parte, debiendo aceptar por primera vez los Consejos de Salarios en el medio rural, y la concomitante regulación laboral en el campo, buscan modificar sus prácticas colectivas de manera que ante esta participación obligada puedan reconvertir sus modos de poder y lograr demorar o neutralizar todo avance de la legislación en el sector. Las transiciones en las formas en que se expresa el poder de las gremiales agropecuarias, van reconfigurando una actitud de oposición que redefine la acción corporativa de las mismas. Aceptan dialogar y negociar, participando en el debate de los diferentes asuntos tratados, modificando de acuerdo a sus intereses los documentos puestos a consideración, los cuales finalmente deciden no acompañar con su voto.

Esta actitud, que se reitera a lo largo de la negociación en el Consejo Tripartito Superior, conlleva a que no haya ningún consenso, exceptuado el referido a la continuidad de ese ámbito, y a que por tanto, los empleadores no hayan firmado ningún documento junto a los asalariados. La estrategia de los empleadores estuvo orientada a ir vaciando de contenido el tripartismo, si se entiende que el tripartismo no es un fin en sí mismo, sino un mecanismo para lograr resultados. Otro hecho importante es que no se sientan cara a cara con los trabajadores, sino que envían a sus abogados en su representación, lo que en cierta forma implica una deslegitimación del ámbito de negociación, quitando la posibilidad efectiva a los asalariados de estar frente a frente con el patrón.

Las tendencias del Poder Ejecutivo por su parte, dan una tónica decisiva a la negociación. El objetivo del gobierno era instalar este espacio de negociación como forma de equilibrar las relaciones de fuerza en el agro, por lo cual sus esfuerzos iniciales estuvieron tendientes a sentar a empresarios y trabajadores en la mesa y buscar mecanismos de diálogo entre las partes. En un principio aparecen más cercanos a la postura de los asalariados rurales y a lo largo del proceso de negociación van asumiendo un papel más de mediador, intermediando en los reclamos y demandas de asalariados y empleadores. No obstante, la delegación gubernamental asume posiciones y estrategias propias, enmarcadas en la plataforma del gobierno progresista y los lineamientos políticos del gobierno y de los ministerios directamente involucrados en la negociación (MTSS y MGAP). Su papel fue fundamental para mantener el ámbito de negociación funcionando. Sin la voluntad y actitud del gobierno por mantener este espacio los Consejos de Salarios posiblemente se hubieran desmantelado ante la falta de resultados concretos y los conflictos existentes entre las partes.

El proceso de los Consejos de Salarios dejó de manifiesto la dialéctica entre lo nuevo y lo viejo, en tanto la falta de práctica de relacionamiento y diálogo, la cultura de desconfianza y recelo mutuo entre asalariados y patro-

nes, condicionó y dificultó el desarrollo de la negociación, y en los resultados del proceso se cristalizaron las relaciones de fuerza en el campo social agrario, con un sector empleador que trató en la práctica de dilatar y poner trabas a la legislación del trabajo rural, buscando consolidar por la vía formal las condiciones de trabajo actuales en el campo y un débil sindicalismo rural que por primera vez pudo sentarse a negociar sus derechos laborales y ciudadanos. El Estado interviene rehaciendo el sistema de relaciones laborales en el campo, lo cual implica en primer lugar romper con el imaginario de que las organizaciones rurales son los únicos asesores y co-gestores de la legislación y política laboral en el campo y proporcionar a los trabajadores el derecho legítimo de representar sus intereses.

Más allá de las dificultades manifiestas, la conformación del espacio es en sí es un logro muy importante. Se produce la restauración del conflicto entre el capital y el trabajo que las organizaciones patronales rurales se habían esforzado históricamente en eliminar imponiendo una visión del mundo rural en la cual las diferencias en relación al contexto donde se desarrolla la actividad laboral (rural versus urbano) son consideradas propiedades naturales y transformadas en desigualdades sociales frente a los derechos laborales de los asalariados rurales en relación a los urbanos. Los Consejos de Salarios se convierten por tanto en un avance en la dirección de trasladar el construido conflicto rural-urbano al conflicto capital-trabajo y en el reconocimiento de que existen desigualdades entre los 'trabajadores' del campo que no se justifican en la actividad que realizan.

Ya los viejos argumentos de los patrones de que la extensión de los Consejos de Salarios al medio rural era una introducción de la lucha de clases en el campo, que rompía la armonía entre la 'gran familia rural', no son más justificativos de la desigualdad existente entre trabajadores rurales y urbanos. Si bien en reiteradas ocasiones, principalmente durante la discusión de la limitación de la jornada laboral, la patronal saca a relucir argumentos vernáculos que adjudican a la legislación en el medio rural un carácter de inaplicable dadas las características del trabajo rural y de 'amenaza' en tanto genera confrontación entre patrones y peones, el espacio creado de negociación tripartita no está en cuestión. Es decir, ya no es posible justificar la exclusión del sector rural del régimen de Consejos de Salarios, como se hizo desde su creación en la década del 40. El mayor logro por tanto, es la formación de un espacio y la legitimidad de su existencia.

## Bibliografía

- BARRIOS, M.; CIARNIELLO, M. y MOREIRA, B.** (2006). Una experiencia de diálogo social en el medio rural: la convocatoria al Consejo Tripartito Rural. En: *Diálogo Social en Uruguay*.
- BOLETÍN TÉCNICO INTERAMERICANO DE FORMACIÓN PROFESIONAL N° 157.** OIT. Montevideo.
- FREGA, A; MARONNA, M. y TROCHÓN, Y.** (1985). Los Consejos de Salarios como experiencia de concertación. Cuadernos de CLAEH 33. Montevideo.
- GONZÁLEZ SIERRA, Y.** (1994). Los olvidados de la tierra. Vida, organizaciones y luchas de los sindicatos rurales. Comunidad Nordan. Montevideo.
- MANTERO DE SAN VICENTE, O.** (2005). Primeras consideraciones sobre la aplicación del régimen de consejos de salarios a los trabajadores rurales. Ponencia presentada en las XIV Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo.
- MASCHERONI, P.** (2008). Democracia y Ciudadanía en el medio rural uruguayo. Una mirada sobre los avances en la ciudadanía de los trabajadores rurales. Tesis Final Maestría en Sociología. DS-FCS-UdelaR.
- MASCHERONI, P.** (2010). Negociación colectiva y desarrollo ciudadano en el campo uruguayo. En: Aparicio, S.; Neiman, G. y Piñeiro, D. (comp.) *Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense. Nuevos temas y perspectivas*. Editorial Letraeña. Montevideo.
- RIELLA, A.** (2006). Los frenos a la Construcción de Ciudadanía en el Campo: el caso de los Asalariados Rurales en Uruguay. En: Grammont, H. (Comp). *La construcción de la democracia en el campo latinoamericano*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.
- RIELLA, A. y ANDRIOLI, A.** (2004). El poder simbólico de las gremiales ganaderas en el Uruguay contemporáneo. En: *Revista Sociologías*. Año 6, N° 11. UFRGS, Porto Alegre.
- RIVAS LEONE, J.** (2003). El neoinstitucionalismo y la revalorización de las instituciones. En: *Reflexión Política*. Año 5. N° 9. IEP, UNAB. Colombia.
- ZAPIRAIN, H.** (2005). Primera evaluación del proceso de negociación tripartita que precedió a la instalación de los Consejos de Salarios. En: *Revista Derecho Laboral*. Tomo XLVIII. FCU. Montevideo.