



UNIVERSIDAD
DE LA REPUBLICA
URUGUAY



Facultad de Ciencias Sociales

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

**Facultad de Ciencias Sociales
UdelaR – FCS**

**Licenciatura en Ciencia Política
Instituto de Ciencia Política - ICP**

MONOGRAFÍA de GRADO

2011

Las relaciones laborales en el sector privado en el Uruguay durante el primer gobierno de izquierda: El retorno de la Negociación Colectiva.

Estudiante:

Ramón Enrique Barbitta Colman

Tutor:

Dr. Pedro Narbondo

1. INTRODUCCIÓN	3
2. NEOLIBERALISMO VS SOCIALDEMOCRACIA	4
2.1. Los noventa y las políticas del Consenso de Washington.....	5
2.2. El nuevo escenario a partir de 2005	6
3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MODELOS DE RELACIONES LABORALES.....	8
4. EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ACTUAL MODELO DE RELACIONES LABORALES.....	12
4.1. El diálogo social y los actores involucrados.....	16
4.2. La reinstitucionalización de los Consejos de Salarios	17
4.2.1. Resultado de las rondas de Consejo de Salarios	22
5. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA POLÍTICA LABORAL	24
6. RESEÑAS FINALES.....	29
7. BIBLIOGRAFÍA	31
ANEXOS.....	35
ENTREVISTAS REALIZADAS.....	34
FUENTES CONSULTADAS.....	34

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo analiza las diferentes etapas de la política pública de las relaciones laborales del primer gobierno de izquierda en Uruguay, remarca los ejes rectores de su elaboración así como los principales instrumentos de su implementación. Solo se concentra en el análisis de las relaciones laborales en el sector privado, no por desmedro de las relaciones laborales en el sector público, sino como delimitación práctica de la investigación.

Las transformaciones actuales de la sociedad demandan una nueva forma de hacer y gestionar las políticas públicas no solo en el marco de las relaciones laborales. Las mismas se tornan cada vez más interdependientes y complejas, ante este escenario los gobiernos y las administraciones públicas deben basar sus actuaciones no sólo en la autoridad y la sanción sino también en el consenso y la cooperación con múltiples actores para gestionar las políticas públicas (la definición de problemas de agenda, la toma de decisiones y su ejecución). Se deberá tener en cuenta las modalidades de participación de los actores, en la identificación de los problemas, su diagnóstico, fijación de objetivos por parte de las instituciones, así como los dispositivos y recursos para las políticas públicas orientadas a las relaciones laborales.

Sin duda que el gobierno de izquierda, que llega al poder por primera vez en Uruguay en 2005, impulsó un cambio en cómo se plantearía el tema de las políticas laborales a partir de ese momento. Inmediatamente después de haber asumido el nuevo gobierno se registraron importantes cambios en las relaciones laborales, retomando y fortaleciendo los ámbitos de negociación colectivas, con una fuerte presencia sindical, de los empresarios y nuevamente del Estado.

La política laboral que se implementa a partir de 2005 se basó fundamentalmente en el fomento del tripartismo para desarrollar un nuevo modelo de país y de distribución de los ingresos, adoptándose varias medidas como la convocatoria a un ámbito de trabajo conjunto para llegar a un Compromiso Nacional para el Empleo, los Ingresos y las Responsabilidades, la institucionalización del Consejo Superior Tripartito, del Consejo Tripartito Rural y del Consejo Bipartito para los funcionarios públicos y la reconvocatoria a los Consejos de Salarios.

En síntesis, a continuación se desarrollará todo el proceso de las políticas públicas en materia de relaciones laborales en el período comprendido entre los años 2005 y 2009, especialmente enfocada para el sector de la actividad privada, analizando la función reguladora del Estado en esta materia, los actores sociales y su participación.

2. NEOLIBERALISMO VS SOCIALDEMOCRACIA

A nivel de Latinoamérica el panorama de la década del 90 en adelante, se presentó como un continuo debate entre los límites de la esfera pública y de la esfera privada dentro de cada una de las sociedades. El Uruguay no fue ajeno a este debate, si bien no se procesaron reformas tan radicales como en el resto de los países latinoamericanos, se replanteo las funciones del Estado y como éste debía apartarse de determinados ámbitos para dejar actuar las lógicas del mercado. Se planteaba insistentemente en la idea del “Estado Mínimo” remarcando lo importante que era el equilibrio fiscal y la reducción del peso del Estado.

En el presente trabajo la idea central es la constante contraposición entre este modelo de concepción del Estado impulsado por los organismos multilaterales y un nuevo modelo llamémoslo más “regulador” en donde el Estado retoma funciones relegadas al mercado dada la ineficiencia del mismo para solucionar los problemas de la sociedad. Especialmente se concentra en el análisis, siempre por contraposición, entre dos formas diferentes de concebir al Estado y a la formulación de las políticas públicas, en particular para las políticas de relaciones laborales. En este ámbito de lo laboral, la contraposición central entre políticas flexibilizadoras del mercado laboral impulsadas en los noventa; y una política laboral más relacionada con las recomendaciones de la OIT, en donde el Diálogo Social y la Negociación Colectiva son dos de los principales ejes rectores.

2.1. Los noventa y las políticas del Consenso de Washington

En las décadas del 80 y del 90, Uruguay no fue ajeno a los cambios que impulsaron otros países de la región en el emprendimiento de una serie de medidas que se orientaban a la mejora del sistema estructural de la economía y reforma del Estado.

Tras el regreso a la democracia el Estado pasó a tener un rol importante en el proceso de democratización, de reorientación estructural en un contexto de globalización y de nuevas estrategias de desarrollo de crecimiento. Así fue que bajo la mirada de organismos representativos del llamado "consenso de Washington" (BM, FMI), se proyecta un giro hacia el liberalismo económico y una ampliación del papel del Mercado, con la implementación de medidas tales como: alcanzar equilibrios macroeconómicos, reducir la tasa de inflación, inserción del país en el contexto internacional a través de una mayor apertura comercial hacia el exterior y liberalización financiera; y el retiro del Estado en ciertas áreas de actividad, donde serían más eficientes bajo las reglas del mercado. Este alejamiento del modelo del Estado de Bienestar implica, privatización y desregulación de ciertos servicios y aéreas de actividad del Estado, conduciendo a una disminución de su peso relativo hacia afuera y hacia dentro del mismo, como ser la disminución de gastos de funcionamiento, reducción en la incorporación de funcionarios públicos y reorganización de las tareas burocráticas dentro de la lógica del "new public managment".

Las recomendaciones de los organismos multinacionales en los noventa proyectaban un modelo de desarrollo basado en las premisas de: disciplina fiscal, apertura directa a las inversiones extranjeras, liberalización comercial y financiera, privatizaciones, desregulación, y principalmente a lo que atañe esta investigación una fuerte flexibilización laboral.

El principal rasgo de la experiencia uruguaya ha sido probablemente la gradualidad de estas reformas. El objetivo macroeconómico fundamental durante este período consistió en la reducción de la inflación, para lo que se implementó un plan de estabilización basado en un ancla nominal cambiaria.

Si bien durante los años noventa no se realizaron reformas laborales de envergadura, igualmente tuvieron lugar cambios de gran impacto sobre el mercado de trabajo. En

materia salarial, los Consejos de Salarios que habían sido convocados nuevamente a partir de la recuperación de la democracia, fueron discontinuados en 1991. En la práctica, este nuevo enfoque significó un profundo giro, en que los convenios por rama productiva comenzaron a ser sustituidos progresivamente por la negociación al nivel de la empresa (Marinakis, Reinecke, Velasco, 2005:30).

La discontinuidad de la convocatoria de los Consejos de Salarios representó en la práctica una clara señal flexibilizadora del mercado de trabajo. En lugar de promover acuerdos por rubro, que podrían ser de difícil aplicación en las empresas de menor productividad en cada sector, se entendía que era necesario promover los acuerdos a nivel de cada una de las empresas, de modo que las diferencias de productividad encontraran su correlato en la estructura salarial adoptada (Marinakis, Reinecke, Velasco, 2005:30).

Por lo tanto, la negociación a nivel de la empresa que se estaba promoviendo se desarrollaba en un escenario de creciente libertad, puesto que no contaba con un piso efectivo a observar. Además, los trabajadores que crecientemente quedaron al margen de un convenio colectivo, carecían también de un indicador del límite inferior para poder fijar sus remuneraciones.

2.2. El nuevo escenario a partir de 2005

El gobierno de izquierda que asume en 2005 presenta un proyecto de país a largo plazo donde la redistribución es un tema central en su discurso. Algunos caracterizan que a partir del gobierno del FA se da la emergencia de un “proyecto de socialdemocracia periférica” (Mendez, Senatore, Traversa, 2009), donde se sucedieron diferentes reformas (tributaria, salud, laboral), tendientes a mejorar la redistribución de la riqueza fomentando la participación y empoderamiento de la ciudadanía. El fomento de dichas “instituciones distributivas” es una de las características principales de las socialdemocracias y particularmente en el Uruguay en el período 2005-2009 se dio un aumento de la participación del Estado en diferentes ámbitos de lo social.

Tras más de un siglo de consolidación de gobiernos de los partidos tradicionales, en marzo del 2005 se da la llegada del primer gobierno de izquierda en la historia del país. En el mismo discurso de toma de mando del Presidente Tabaré Vázquez se dan señales

de cambios en varios aspectos de la vida del país y de las nuevas políticas a llevar a cabo. A lo que respecta a nuestra investigación se procura dar un fuerte impulso a la transformación de las políticas laborales dirigidas en los pasados años. Un claro ejemplo de ello es, que a los pocos meses de gobierno, por medio de decreto se convocan nuevamente los mecanismos de negociación colectiva, vale los Consejos de Salarios. La orientación y el signo que busca impulsar el nuevo gobierno queda señalado en declaraciones del propio ministro de MTSS¹, *“el Ejecutivo aplica el modelo de relaciones laborales del Batllismo pero inicia el tránsito hacia un modelo superior”*(...) promoverá la negociación de un *“acuerdo nacional para el desarrollo del país productivo y la creación de trabajo”*, del que participen empresarios, cooperativista y trabajadores (...) esta instancia se debe discutir sobre si alcanza sólo con *“políticas macroeconómicas”* o si son necesarias además *“políticas sectoriales”*.²

En este marco en las definiciones programáticas del Congreso Héctor Rodríguez en el año 2003, el Frente Amplio planteaba su forma de entender el nuevo proceso de desarrollo a impulsar, *“modelo inclusivo: Se define un modelo de desarrollo inclusivo como aquel que logra que su estructura y dinámica productiva se articule con la sociedad a través de una mayor participación, integración y cohesión social..... En suma, un modelo inclusivo se caracteriza por una estructura y dinámica productiva y de la distribución del ingreso, dinámicamente eficiente, socialmente responsable y socialmente aceptada. Por ello en este modelo es clave la redistribución de la riqueza la que se logra a través de tres ejes centrales: empleo, ingresos y políticas sociales.”*

Todo este nuevo impulso por parte del gobierno de reformar el contexto en que se encuentran las relaciones laborales se enmarca en una apuesta al **Diálogo Social** para emprender otra forma de distribución, de desarrollo productivo y social del país, lo cual quedó expuesto en Ginebra donde el Ministro Bonomi durante su intervención en la Conferencia Anual de la OIT, donde exhibió los logros alcanzados por el actual gobierno: *“convocamos a la negociación colectiva y al diálogo social tripartito como una condición necesaria para encarar una nueva forma de distribución, agregando que se trata como una forma de subrayar que, si hay crecimiento económico, este no lleva por sí solo a una mejora de la distribución, sino que requiere que se acompañe, expresamente, por políticas redistributivas, entendiéndose por ellas a aquellas políticas*

¹ Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

² Declaraciones en el Semanario Búsqueda. Nº 1.360 – Montevideo, 22 al 28 de junio de 2006.

que llevan al aumento del empleo y al aumento de los salarios, especialmente los más sumergidos”.

A través de los años se reconoce aún más el rol fundamental que adquiere la negociación colectiva en las relaciones de trabajo y la necesidad de fortalecer instrumentos tales derivados de la teoría del **Diálogo Social**, para promoverla y reforzarla. Varios estudios reconocen que existen experiencias de Diálogo Social en el Uruguay sobretodo con respecto al funcionamiento de la DINA E y la JUNA E (Ver página web de Cinterfor/Uruguay).

A pesar de la multiplicidad de conceptualizaciones presentaremos una definición restringida al sistema de relaciones laborales del Diálogo Social, el cual *“incluye a la negociación colectiva, a los mecanismos de información y consulta –institucionalizados o no– a los medios participativos y voluntarios de solución de conflictos de trabajo, a la participación– orgánica o inorgánica, en la empresa o en instancias sectoriales y nacionales–, y a la concertación social, incluido los pactos sociales o acuerdos marco, sean bi o tripartitos”*(Ermida Uriarte, 2006: 2).

3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MODELOS DE RELACIONES LABORALES

En primera instancia realizaré una breve reseña histórica de los modelos de relaciones laborales en nuestro país, analizando para cada uno de éstos periodos la forma en que se desempeñaba la economía y las diferentes acciones, organización, objetivos y reclamos de los actores intervinientes en las relaciones laborales.

La descripción breve pero detallada de cada uno de estos periodos nos permitirá conocer con exactitud cuáles fueron los diferentes modelos de relaciones laborales que antecedieron al actual modelo implementado a partir de la llegada al gobierno de la izquierda.

Comenzaré por describir el primer período evolutivo de los modelos de relaciones laborales en Uruguay, el modelo que abarca el período comprendido entre los años 1943 y 1968, el cuál comprende la negociación colectiva en economía cerrada. Tomamos el año 1943 como punto de partida, en que entra en vigencia la ley 10.449 de Consejos de

Salarios, la cual marca el inicio de la negociación colectiva en nuestro país. Los Consejos de Salarios concentraban toda la negociación salarial y era en este ámbito donde se determinaban los diferentes niveles salariales mínimos de las categorías que iban a regir para la totalidad de las empresas de cada rama de actividad del país.

Además de lograr la regulación salarial, permitió una mayor sindicalización y representación sindical, logrando impulsar y sancionar otras leyes, que permitieron la creación de seguros de desempleo parciales y posteriormente la Ley de Seguro de Desempleo Nacional (Rodríguez, Cozzano, Mazzuchi, 2007).

Anteriormente a este período, “hasta la sanción de la ley 10.449, se estuvo en presencia de una negociación espontánea, bilateral y libre que culminó muchas veces con acuerdos que carecían de los elementos de las convenciones colectivas” (Hazan, 2006:169).

La ley de Consejos de Salarios, que establecía un sistema de negociación tripartita, conformado por el estado, los trabajadores y los empleadores, no solo significó el primer paso dentro de la negociación colectiva sino que fue un motor de la conformación y estructuración del movimiento sindical como así también de los diferentes conglomerados de empresarios. Es así que los trabajadores se agruparon en federaciones o sindicatos únicos para operar en los Consejos y por otro lado los empleadores, se organizaban también bajo una lógica sectorial, creando cámaras que coordinaban la presentación y defensa de los intereses en los mismos (Rodríguez, Cozzano, Mazzuchi, 2007).

Son en este período los convenios colectivos los que tarifican los salarios, se negocia bilateralmente entre los sindicatos y los empleadores y los acuerdos alcanzados son llevados al Consejo de Salarios para que tomen forma de laudo que los haga obligatorio para toda la rama y las empresas integrantes de las mismas.

En el modelo de desarrollo del país en este período de la industria sustitutiva de importaciones, el Estado garantizaba una elevada protección arancelaria y no arancelaria de la actividad interna, aislando al empresariado local de la competencia internacional e instrumentando internamente una gama de medidas de promoción fiscal y crediticia. El mercado interno era sólo su único centro de atención, por ello la única actividad central de los Consejos de Salarios era la distribución del producto generado y las condiciones de trabajo. (Rodríguez, Cozzano, Mazzuchi, 2007).

En este período la economía y el producto crecían, la negociación salarial era favorable, todos los sectores mejoraron su nivel salarial en paralelo a la economía. Esta situación se extendió hasta 1950 en donde el modelo de crecimiento comenzó a dar las primeras señales de agotamiento dado la saturación del mercado interno de productos nacionales que a su vez no tenían salida al mercado internacional. En el período de 1943 a 1950, se da “Edad de Oro de los Salarios Reales”, donde además de su crecimiento, se lograron mayores niveles de igualdad salarial entre las distintas ramas industriales y una disminución de las brechas salariales entre obreros calificados y no calificados (Bértola,2004).

Tiempo más tarde, los conflictos sindicales fueron en aumento y esto sumado a la necesidad de unificar criterios y aumentar la eficacia de las demandas, ayudó a la conformación en 1966 de una única central de obreros, en donde se unificaron todos los sindicatos y federaciones en la Convención Nacional de Trabajadores, la CNT.

A partir de 1968, en un contexto social, económico y político crítico, se dejan de convocar los Consejos de Salarios y se aprueba la ley 13.720, la cual creó la Comisión de Productividad Precios e Ingresos, más conocida como la COPRIN, integrada por los tres actores, por cinco miembros del Poder Ejecutivo, dos miembros de los trabajadores y dos de los empleadores. Esta composición aseguraba al gobierno mantener las mayorías imponiendo entonces sus criterios económicos que al mismo tiempo eran favorables al empresariado, dejando casi nulo el margen de negociación de los trabajadores.

Aquí queda marcada una de las principales falencias de la ley de Consejos de Salarios, es que según la interpretación que se hace de la misma la convocatoria o no de los Consejos es potestad del Poder Ejecutivo. Como señala Ermida (2006:4), los Consejos de Salarios “(...) es que el gran talón de Aquiles de la ley de Consejos de Salarios consiste en que el Poder Ejecutivo ha interpretado que la ley le faculta a convocarlos o no”. Cuando el Poder Ejecutivo los convocó se conformaron y produjeron buenos resultados, pero cuando el Poder ejecutivo decidió no hacerlo por las razones que fueran los consejos no funcionaron y se optó por otros medios de fijación de salarios y de relaciones laborales.

Esta situación se extendió durante la dictadura, mediante decreto se creó posteriormente la DINACOPRIN que anulaba la ley 13.720, dejando encargada a esta dirección la fijación de las remuneraciones sin establecer máximos ni mínimos.

Con la reapertura democrática con el decreto 178/985, se reconvocan los Consejos de Salarios por parte del Poder Ejecutivo, pero esta vez no se eligen los representantes de los actores sindicales y empresariales en la interna de estos grupos, sino que es el propio Ejecutivo es quién los hace y es quién -en los varios casos en los que no hubo acuerdo- laudó en base a disposiciones que establecía la DINACOPRIN. Es decir que en esta nueva etapa en donde se reconvocan los consejos de salarios, no se respetó íntegramente la ley del 43 sino que tuvo muchas particularidades que la alejaban del espíritu de la misma.

Tras la restauración democrática la convocatoria de los Consejos de Salarios, además de intentar cumplir la función de recuperación salarial del período dictatorial y hacer frente a las demandas de los trabajadores -ahora a través del PIT-CNT- fue un instrumento para insertar sectores de la sociedad nuevamente en ámbitos institucionalizados, otorgándoles representatividad y legitimidad como actores válidos.

Si bien durante los años noventa no se realizaron reformas laborales de envergadura, a lo que nos referimos en este sentido, es que en el caso de Uruguay no se han dictado o modificado leyes de flexibilización o desregulación, como sí sucedió con el "Plan Laboral" chileno de los setenta o de cambios legislativos sometidos como en Argentina, lo que hace la idea en que nuestro país no se hayan dado procesos de desregulación y flexibilización y se mantuviera el supuesto de un sistema laboral rígido (Ermida, 2000).

Igualmente tuvieron lugar cambios de gran impacto sobre el mercado de trabajo, entre ellas, la flexibilización contractuales entre trabajadores y empleadores, el régimen de prescripciones laborales, el decreto (enero de 1995) de las empresas unipersonales, etc.

Los Consejos de Salarios dejaron de ser convocados por el Poder Ejecutivo en 1992, la no convocatoria de los Consejos de Salarios representó en la práctica otra clara señal flexibilizadora del mercado de trabajo. En lugar de promover acuerdos por rubro, que podrían ser de difícil aplicación en las empresas de menor productividad en cada sector, se entendía que era necesario promover los acuerdos a nivel de cada una de las empresas, de modo que las diferencias de productividad encontraran su correlato en la estructura salarial adoptada (Marinakís, Reinecke, Velasco, 2005:30).

4. EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ACTUAL MODELO DE RELACIONES LABORALES

Si bien la gestión del nuevo gobierno puede ser abordada desde varios niveles teóricos, desde ciertas esferas y desde el MTSS principalmente, se apuesta a una reorientación de las relaciones laborales sobre un marco de conceptualización en torno al Diálogo Social.

Su afianzamiento como “teoría” surge en la década de los 80 en Europa, consolidada por su aplicación directa en la creación del Comité Económico y Social de Unión Europea, por su promoción por parte de la OIT y más tarde en el ámbito regional en la Declaración Sociolaboral del Mercosur en 1998.

El “diálogo social” y el uso de esta expresión para calificar las relaciones hoy en día entre empleadores y trabajadores seguramente determine un cambio de paradigma, por esta razón de un tiempo a esta parte el concepto de “diálogo social” ha encontrado cabida en los discursos de diferentes actores, ya sea desde los gobiernos (Ministerios de Trabajo, Desarrollo Social, etc.), empresariado, sindicatos, organizaciones de sociedad civil, etc. La ambigüedad de la noción puede que sea la explicación del por qué el “diálogo social” es invocado por todos los actores. En la medida que no designa un *a priori*, ni una forma identificada, ni un nivel preciso, cada uno puede poner el contenido que le parezca. Por ende, podríamos decir que el diálogo social aparece más como un concepto de valor que de sentido, ya que nadie reconocería que la falta de diálogo sea positiva, pero cada uno aporta su propia definición.

El “diálogo social” es asociado directa e indirectamente en referencia a hechos del pasado que guardan hoy en día una definición más firme como la “concertación social” o al “pacto social”. En este sentido Barreto (2005), le atribuye un “pensamiento débil” que está en el trasfondo de la expresión, donde son suplantados también la designación de los participantes como “interlocutores”, en desmedro de los aspectos sustantivos o materiales, de los términos tradicionalmente utilizados como ser el de “sindicatos” y “empresarios”; y el uso del propio término “diálogo social” en lugar de “negociación”.

El diálogo social supone la comprensión del otro donde se requiere, además de reglas de juego aceptadas por las partes, *“un contexto cognitivo compartido, donde los mensajes de los diversos actores puedan ser decodificados adecuadamente por los receptores (...)*

un diálogo no es una conversación sino un intercambio con pretensiones de "cierre" "(Filgueira et al, 2002: 101). Para ello, se necesita que los temas y los problemas a negociar puedan expandirse dentro de un consenso general de interlocutores válidos, legitimados e institucionalizados para el debate. Dentro de la concepción liberal, tiene lugar en forma de compromisos y el equilibrio de intereses, transacciones con vistas a un fin de justificaciones morales y comprobaciones de que se es jurídicamente coherente (Habermas, 1994).

Las diferentes facetas del diálogo social incluyen desde dimensiones políticas, económicas, sociales y dependiendo del país o región donde sea utilizado e invocado.

Dándole un sentido más amplio a su funcionalidad, Campero (2003) señala que el diálogo social no debe ser utilizado sólo para el abordaje de cuestiones sectoriales, sino también como contribución a la gobernabilidad de los procesos de cambio que se lleven a cabo. En este sentido, se le atribuye entonces un contenido político más amplio que radica en la ciudadanía, el gobierno, la democracia y la sociedad en su conjunto, un sentido de buena "gobernanza", que considera e interpreta normas, instituciones que le permitan la ampliación de vínculos sociales exigiendo ciertos prerrequisitos de funcionalidad del diálogo social como la estabilidad en materia política, económica, sociales.

Son varios los intentos de establecer una definición precisa de diálogo social, pero desde un desarrollo general y en orden creciente los principales cometidos y componentes sería el intercambio de información, de consultas, la negociación, la concertación, y también la co-decisión entre los representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores en cuestiones que le son comunes relativas a las políticas económicas y sociales (Ermida 2006, Ishikawa, 2004, OIT, 1999)³.

Cada una de estas modalidades no son mutuamente excluyentes por lo cual se pueden presentar de modo único -monotemático- en varias combinaciones -pluritemático- (García et al, 2007), donde se actúa de forma tripartita entre los representantes del Estado, las gremiales empresariales y los sindicatos, bipartita principalmente a nivel de empresa entre empleadores y trabajadores, e incluso de un modo más extensivo de

³ La definición con la que trabaja la OIT (1999) es que: "el diálogo social es todo tipo de negociaciones o consultas o, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales".

forma “cuatripartita” en la que incluiría a otros actores, como ser los hoy llamados del “tercer sector”.

Existen varios niveles de temas a tratar en el diálogo social, yendo de un diálogo social “extendido”⁴, cuya conformación sería tripartita (empresarios, trabajadores y gobierno) más otros grupos interesados en el tema, como ser consumidores, cooperativistas, etc.⁵

El diálogo social en sentido “amplio” puede tratar cuestiones económicas y sociales en términos generales, donde la representación puede ser tripartita o bipartita. Un ejemplo de ello, es cuando representantes de los trabajadores directamente beneficiados por el acuerdo (insiders) también dialogan sobre cuestiones que afectarán a los no representados por ellos (outsiders); como puede ser el caso de la búsqueda y concreción de medidas para la creación de puestos de trabajo y políticas de empleo (Ishikawa, 2004).

Por último, el diálogo social en un ámbito más “restringido” canalizado por una representación bipartita o tripartita, en cuestiones laborales donde quienes tratan los temas, los “insiders” buscan acuerdos en salarios, condiciones de trabajo, derechos laborales o seguridad social, ya sea por procedimientos de consultas o negociación colectiva (Ishikawa, 2004).

Estos dos últimos puntos son los que hacen referencia a los temas más estrictamente laborales, donde los mecanismos de información y consulta pueden resultar institucionalizados (como lo pueden ser hoy los Consejos de Salarios) o no, con modalidades formales (normas jurídicas) e informales (espontáneas)⁶ que se pueden dar en un proceso permanente, continuo o de forma intermitente o accidental; dando cabida a medios participativos en forma orgánica o inorgánica y voluntarios de solución de conflictos de trabajo, los cuales pueden ser a nivel macro como el nacional, medio en

⁴También se le ha denominado multipartito (Morgado, 2006), cuatripartito (Ermida, 2006), cuatripartito plus.

⁵En caso europeo, se pueden observar los órganos institucionalizados como lo son los Consejos Económicos y Sociales que incluyen además de los tradicionales actores (empleadores, sindicatos y gobierno) a miembros representantes de los sectores agrícolas, de los consumidores, cooperativistas o del “llamado tercer sector de la economía”. Incluso, en países como Francia y Portugal los gobiernos tienen la obligación de consultar a éstos órganos.

⁶Un ejemplo de acuerdos supranacional logrado de forma no institucionalizado, informal y espontáneo es el convenio colectivo regional que fue el celebrado en 1998 entre las empresas Volkswagen de Argentina y Brasil, por una parte, y los sindicatos metalúrgicos de esos países, por la otra. El acuerdo se fundamenta, de conformidad con su propio texto, en la necesidad de extender los entendimientos de las relaciones entre capital y trabajo a todo el ámbito del Mercosur, estableciendo el intercambio de informaciones y mecanismos de prevención y solución de conflictos, así como el reconocimiento de la representación sindical y de las comisiones internas de fábrica (Ermida, 2006).

relación a las ramas o sectores de actividad e inferior como a nivel de la propia empresa (Ermida, 2006).

En cuanto al diálogo social en el marco estricto de las relaciones laborales incluiría “a todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto” (Ermida, 2006:2), “y sea éste manifiesto o latente” (Babace, 2004). Se ha sostenido que el propio diálogo social sería un instrumento de “disolución” de viejos conflictos históricos y teóricos de las relaciones societales, dotándolo de instrumentos y mecanismos que estarían *“oponiéndose diametralmente a los términos de “lucha de clases”, los del “diálogo social” sugieren un pasaje a otra cultura de conflicto y no cooperación, a una cultura de participación fundada sobre la toma de consciencia de los intereses comunes”* (ENA, 2004).

Esta situación es poco probable desde mismo momento en que se encuentran representantes de situaciones sociales, políticas y económicas contrapuestas. Podemos llegar a decir que puede minimizar las diferencias, pero no lograr una oposición tajante a la desaparición de los conflictos insertos en la lucha de clases, ya que el simple hecho de unos poseer los derechos de propiedad de los medios de producción conlleva un privilegio implícito y explícito, que condiciona los recursos de quienes no los poseen, vale decir los empresarios recurren directamente o indirectamente a sus recursos materiales como modo de dominación y de poder. Ya sea a través de medios tripartitos de negociación, institucionalizados o no, el Estado es quien debería de garantizar, de minimizar esas asimetrías y mantener una situación de equilibrio entre las partes, sin dejar de considerar que esas presiones entre trabajadores y empleadores a nivel de empresa serán mucho mayores. Por ello, siendo el conflicto inherente a la sociedad moderna y a su estructura, -no quedando fuera del conflicto las relaciones laborales-, difícilmente pueda ser eliminado sólo tomado como “ideal” su desaparición, pero sí ser regulado, administrado y encauzado para gestionar los disensos, en ámbitos institucionalizados.

4.1. El diálogo social y los actores involucrados

Considerando el conflicto, los actores o sujetos del diálogo social, deben ser considerados de manera formal como iguales, como interlocutores válidos, con una legitimación de ambas partes considerando de ante mano las diferencias y el mutuo respeto por ellas, dentro de su representatividad e independencia en un sistema democrático.

Entonces el propio diálogo social en el ámbito de lo laboral, debe de considerar la fortaleza de los representantes de los empleadores, de los sindicatos y *“sólo allí donde haya un efectivo respeto de la libertad sindical y protección eficaz de la actividad sindical, así como respeto y promoción de la autonomía colectiva y de la autotutela, se darán las condiciones habilitantes del desarrollo de un diálogo social verdadero, sustantivo y fluido.”* (Ermida, 2006:5).

Varios autores sostienen (Ermida, 2006; Ishikawa, 2004; Morgado, 2006; Barbagelata, 2005, 2001) que el diálogo social puede funcionar como un nuevo articulador de las nuevas relaciones laborales y de los espacios de negociación, siendo la expresión más clara del diálogo social en el sistema de relaciones laborales, la negociación colectiva, ya sea a nivel centralizado, por rama o sector, o nivel de empresa. Siendo entonces, la negociación colectiva elemento relevante del diálogo social, ésta comprende *“todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo; o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o pautar las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos esos fines a la vez”* (OIT, 1981).

Por otra parte, hay quienes como Visser (2001:184) que mantienen una visión si no contrapuesta al menos diferente, realizando una distinción del diálogo social de la negociación colectiva, en donde: *“el diálogo social no es lo mismo que negociar, pero ofrece un marco para una negociación más eficaz al ayudar a diferenciar una negociación sobre “la situación actual de las cosas” de una negociación sobre la distribución de los costes y los beneficios”*. Este modo, enmarca a la negociación

colectiva dentro del diálogo social, siendo éste el ámbito previo para la consecución de las negociaciones; y de éstas sus posibles resultados.

Para que exista la negociación colectiva debe de haber una mutua legitimidad de las partes involucradas para llevar adelante el acto de negociar ya que ésta involucra una tensión permanente entre: una esfera de intereses divergentes y una esfera de intereses comunes, entre cooperación y competencia; es pues la negociación una contrapartida del conflicto y mecanismo de integración. Pero existen a su vez ciertos elementos condicionantes de dicha negociación como ser: *i) el vigor del movimiento obrero, ii) la articulación de los niveles sindicales, iii) la relación con su base, iv) el contexto social en que se va a desenvolver la negociación colectiva* (Tomada, Carlos A. y Rigat-Pflaum, 1998:33).

4.2. La reinstitucionalización de los Consejos de Salarios

Considerando estas últimas puntualizaciones cabe recordar el contexto en que se reinstitucionalizan los “Consejos de Salarios”. La situación económica del país no resultaba ser la más favorable, después de una recesión económica iniciada en 1998 tiene su momento culmine con la crisis del 2001-2002. Los resultados fueron una caída del PBI en el orden del 11% y comprometiéndolo casi en un 100% con los organismos multilaterales de crédito. En cuanto a los indicadores sociales, se vio incrementarse el desempleo llegando a casi un 17% en el 2002, aumentando al mismo tiempo la pobreza alcanzando su nivel más alto del 41,5% (un 67% de los niños menores de 6 años estaban bajo la línea de pobreza) y más de cien mil personas en situación de indigencia.

El escenario político presentaba al primer gobierno de izquierda de la historia del país, el cual tenía el desafío no solo de revertir estos pésimos indicadores, sino cumplir con viejas reivindicaciones históricas. Entre una de ellas su vieja “hermandad” con el movimiento sindical, implicaba cumplir con añejas demandas de la central obrera (PIT-CNT), en lo económico (recuperación salarial, condiciones de trabajo, etc.), en lo político y social, un orden jurídico que permitiese la libre acción de los sindicatos para recuperar el viejo vigor del movimiento sindical, el cual había quedado circunscripto al ámbito público, con mínima afiliación en el sector privado, a causa modelo de

desarrollo anterior volcado al sector servicio y el casi desmantelamiento de las grandes industrias, centro de desarrollo de la clase obrera.

En este contexto se procede a la reinstitucionalización de los Consejos de Salarios y a la creación de otros nuevos ámbitos de negociación dentro del programa "País Productivo", adoptando varias medidas como la convocatoria a un ámbito de trabajo conjunto para llegar a un "Compromiso Nacional para el Empleo, los Ingresos y las Responsabilidades", la institucionalización del "Consejo Superior Tripartito" y por primera vez en la historia se alcanzan a sectores y trabajadores que antes no estaban contemplados en la negociación colectiva, creándose el "Consejo Tripartito Rural", el "Consejo Bipartito" para los funcionarios públicos y por último, al servicio doméstico.

En el ámbito del Compromiso Nacional en 2005 se trató *"de compatibilizar intereses contradictorios de las organizaciones de trabajadores y empresarios en torno a un proyecto estratégico nacional, un acuerdo de amplia base social y de largo plazo. No tuvo éxito y cabe preguntarse si existen empresarios con interés en participar de un proyecto nacional y, en caso afirmativo, si los representan las gremiales convocadas"* (Notaro, 2010).

En octubre de 2007 los representantes de las gremiales empresariales se retiraron del ámbito de negociación, muy a pesar de que la situación económica les era sumamente favorable y el aumento del capital rondaba cifras históricas.

Uno de los catedráticos del derecho laboral que se entrevistó, dejó entrever que es muy difícil en algunos empresarios encontrar actitudes democráticas y que no tienen interés en dialogar en su ámbito. Además hay que subrayar que los empresarios reunidos en una gremial son a su vez competidores entre sí, lo que dificulta aún más la concreción de una línea común.

Por estos motivos la puesta en funcionamiento de los Consejos de Salarios trajo consigo ciertos problemas propios de la ley 10.449 de 1943, la cual según para los actores (empresarios, sindicatos y gobierno) se encuentra anticuada a la nueva realidad del país. Entre ellos fue el dirimir los distintos grupos de actividad, los cuales quedaron conformados finalmente en 20, 44 subgrupos y 200 capítulos. La convocatoria por primera vez del sector rural y del servicio doméstico, mostró una problemática distinta a la de otros sectores de actividad.

En el primer caso, una razón lógica es la inexistencia de una cultura sindical por parte del trabajador rural y por el lado empresarial, la casi nula cultura de diálogo en términos laborales. En cuanto a lo sucedido en el servicio doméstico, lo que dificultó su conformación fue la imposibilidad de formar por parte de los empleadores una representación legítima frente a los trabajadores y el gobierno, por cual éste último optó por la vía de decretos los laudos salariales del sector.

La tradición en el Derecho Laboral uruguayo es una fuerte legalización heterónoma otorgando una protección al trabajador individual pero con una casi omisión a los derechos las relaciones colectivas de trabajo. Según (Ermida, 2006:2), es una *“legislación asistemática, incompleta y fragmentaria, aunque protectora, deja un amplio margen a la creación doctrinal y jurisprudencial”*. En este sentido hubieron ciertas transformaciones, la primera de ellas fue la aprobación de la ley 17.940 (diciembre de 2005) de “Libertad Sindical”, se procedió a la derogación del decreto que facultaba al Ministerio de Interior a la desocupación de los locales ocupados por los trabajadores, pero posteriormente se suplantó con la posterior aprobación del decreto 165/06 (mayo de 2006), más conocido como el decreto de “Prevención de Conflictos y Regulación de las ocupaciones”. Este decreto conllevó un desborde de las ocupaciones de los lugares de trabajo por parte de los trabajadores como medida de lucha y para lograr sus cometidos reivindicativos. Esto demostró la debilidad del movimiento y la dirigencia sindical a nivel de cúpula como de base. A nivel de dirigencia la reinstitucionalización de la negociación colectiva y las garantías dadas a los trabajadores (leyes y decretos), provocó inmediatamente una rápida y masiva sindicalización, que si pudo ser canalizada por rama pero no a nivel de base. En este último nivel, los sindicatos se conformaron por trabajadores sin una referencia inmediata de cultura sindical, debido a los casi 13 años de no negociación y por ende sin el traslado generacional de esa cultura. Esto produjo a que se tomara en algunos casos acciones que no eran las tradicionales del movimientos sindical, pasando del reclamo directamente a las ocupaciones, sin intermediar otras medidas, como el paro, la huelga o las movilizaciones.

Por otro lado, los empresarios y gran parte de la oposición política, comenzaron una sucesión de reclamos sobre el mismo decreto aduciendo que las ocupaciones no eran una extensión del derecho de huelga y que es una violación a los derechos de la propiedad privada.

Resumiendo además de la reinstitucionalización de los consejos de salarios, en materia de legislación laboral se produjo un gran avance en el período 2005-2009 llegando a ser más de 35 leyes aprobadas. Por otro lado se trato de dotar de mayor capacidad y dinamismo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dado que de un período de poca participación en años anteriores, desde el 2005 pasa a tener un rol central.

Las principales leyes que se pueden destacar son:

- Ley N° 17.940 sobre promoción y protección sindical (fuero y licencia sindical);
- Ley N° 18.566 sobre negociación colectiva para sector público y privado;
- Ley N° 18.572 sobre abreviación de los juicios laborales.
- Ley N° 18.091 sobre prescripción de créditos laborales;
- Ley N° 18.065 sobre regulación del trabajo doméstico;
- Ley N° 18.406 de creación del Inefop;
- Ley N° 18.399 sobre flexibilización del seguro de desempleo;
- Ley N° 18.441 de limitación de la jornada laboral rural (ocho horas);
- Ley 18.345 de regulación de las licencias especiales para trabajadores privados;
- Ley N° 18.251 de tercerizaciones y responsabilidad empresarial;
- Ley N° 18.561 de acoso sexual laboral;

Dentro de estas leyes promulgadas la que vino a cerrar el círculo de la reforma del sistema de relaciones laborales “participativo regulado” (Notaro, 2009), es la ley n° 18.566 de Negociación Colectiva donde se establecen en primera instancia los principios y derechos fundamentales de la misma.

En dicha ley se determina como órgano de coordinación y gobernanza del sistema al Consejo Superior Tripartito, que se integrará por nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis de las organizaciones sindicales y seis delegados de los empleadores. Dentro de sus competencias se establecen a texto expreso:

- 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.*

Se trata de un órgano consultivo pero que “de este modo se introduce un elemento nuevo en la tradición nacional uruguaya: la posibilidad que un órgano, de conformación tripartita laude el tema delicado y complejo de la articulación negocial, que es central en toda la ingeniería del sistema. Al estar el Consejo Superior Tripartito integrado mayoritariamente por representantes del Poder Ejecutivo, sus decisiones serán más de tipo político que jurídico” (Raso Delgue, 2010:70). Lo que este autor repara en un “tripartismo imperfecto”, y pone el énfasis en tratar de no terminar en una “gobernanza política” del sistema.

Por otro lado la innovación más importante que introduce la ley, es que la convocatoria de los consejos de salarios deja de ser exclusiva del Poder Ejecutivo, la convocatoria puede ser por cualquiera de las tres partes.

La negociación se establece y puede celebrarse en cualquier nivel ya sea por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que se estime oportuno según el texto de la ley. Es de destacar que la negociación en los niveles inferiores es decir por empresa solo podrá mejorar condiciones establecidas en los convenios superiores, salvo que los descuelgues estén establecidos en los consejos de salarios.

Por último se introdujo ya casi sobre la aprobación de la ley, una sección dedicada a la prevención y solución de conflictos, que establece los mecanismos y procedimientos para las medidas de lucha.

4.2.1. Resultado de las rondas de Consejo de Salarios

Muchos de estos sucesos y las aprobaciones de estas leyes mostraron el ambiente de relacionamiento entre los tres actores de las relaciones laborales -empresarios, trabajadores y gobierno- en los ámbitos de negociación. Los empresarios aunque desde un primer momento se encontraron con cierta desconfianza frente a un gobierno de izquierda y con cierta reticencia a los ámbitos de negociación permitieron –junto con los sindicatos y gobierno- que se llegara a un número considerable de acuerdos, en el 2005 un 89,84 % y en julio del 2006 un 85.32 % y en la última ronda de 2008 un 83,91 % (Ints. De Relaciones Laborales UCUDAL, 2009).

Se desarrollaron tres rondas de negociación salarial:

- 1ª Ronda: 1º de Julio de 2005- 30 Junio de 2006
- 2º Ronda: 1º de Julio de 2006- 31 de Diciembre de 2007. Fue prorrogada por 6 meses hasta el 30 de junio de 2008
- 3ª Ronda: 1 de Julio de 2008 a 30 de junio o diciembre de 2010

Las características principales de la evolución de las pautas de los consejos fueron la concreción de convenios cada vez más largos (de seis meses a un año y medio), ajustes cada vez más espaciados en el tiempo, correctivos al final del convenio y una mayor recuperación a nivel sectorial. Con estas características se logro desindexar paulatinamente los salarios a la inflación permitiendo una mayor flexibilidad en los ajustes y una mayor estabilidad salarial.

En el siguiente cuadro se muestran los rasgos de las rondas de consejos de salarios.

Cuadro 1
Rondas de Consejo de Salarios
Primera ronda julio de 2005-junio de 2006

Pautas	jul-05	jul-06
Vigencia	1 año	1 año y medio
Periodicidad de los ajustes	semestrales	semestrales
Rango de crecimiento real	2%-4%	3,5%-5,5%
Ajuste por inflación	Pasada o futura	Futura
Salario Mínimo Nacional	\$2500	\$3000

Segunda ronda julio 2006-junio 2007: 18 meses en tres ajustes

	1º ajuste semestral	2º ajuste semestral	3º ajuste semestral
Rango de ajuste	entre 1% y 1,5% + inflación esperada en seis meses siguientes	entre 1,25% y 2% + inflación esperada en cada uno de los semestres 2007	entre 1,25% y 2% + inflación esperada en cada uno de los semestres 2007

Tercera ronda julio 2008

	Alternativa 1	Alternativa 2
(1) Duración del convenio	24 meses	30 meses
(2) Periodicidad de ajustes	semestral	1º ajuste semestral. En adelante: anual
(3) Incremento real de base	1% anual	2% anual
(4) Inflación	1º ajuste: promedio entre la mediana de expectativas privadas y centro de la banda del BCU. En adelante: centro de la banda del BCU	
(5) Correctivo	Al final del convenio (1 julio 2010)	Al 1/1/2010 y al 1/1/2011
(6) Flexibilidad sectorial	0-2% anual	0-2% anual + 0-1,5% anual condicional
Aumento real 2010	Suma de (3) y (6) +/- mitad del desvío de las expectativas de crecimiento de 2010 respecto al 4% (proyección oficial)	

Pero a pesar de estos buenos resultados la postura empresarial fue confrontativa y en constante oposición a las iniciativas de los trabajadores y del propio gobierno, un ejemplo de ello fue su alejamiento del “Compromiso Nacional para el Empleo, los Ingresos y las Responsabilidades” en diciembre de 2007. El gobierno buscó contantemente el diálogo, si bien es parte de la realidad, la otra cara es de un gobierno que habiendo construido una serie de ámbitos de negociación y ofició de mediador entre las partes, al momento de proponer e impulsar las leyes y decretos hizo uso de los canales de sus mayorías legislativos y el peso de su representatividad.

En el cuadro 2 se detallan como evolucionaron las diferentes rondas de consejo de salario que se desarrollaron, desglosándolas por aquellas que tuvieron contenido salarial y quienes no las tuvieron.

Cuadro 2
Acuerdos y decretos 2005-2008 número y porcentaje

	2005		2006	
Con contenido salarial				
Acuerdos por consenso	163	89,56%	163	84,90%
Acuerdos por mayoría	10	5,49%	19	9,90%
Decretos	9	4,95%	10	5,21%
Subtotal	182	100,00%	192	100,00%
Sin contenido salarial				
Acuerdos por consenso	5	100,00%	23	85,19%
Acuerdos por mayoría	0	0,00%	4	14,81%
Decretos	0	0,00%	0	0,00%
Subtotal	5	100,00%	27	100,00%
Total				
Acuerdos por consenso	168	89,84%	186	85,32%
Acuerdos por mayoría	10	5,35%	22	10,09%
Decretos	9	4,81%	10	4,59%
Total de documentos	187	100,00%	218	100,00%

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales UCUDAL

5. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA POLÍTICA LABORAL

El gobierno de Tabaré Vázquez asumió con el compromiso de recuperar la caída del salario real entre 2000 y 2004 que en promedio era de un 23,2 %, una pérdida que fue más pronunciada para el sector privado el cual vio disminuido su salario real en un 25 %. Para lograr la recuperación prometida el salario real debería acumular en el período

2005-2009 un aumento en el nivel general de un 30,1 % y en particular para el sector privado de un 33,30 %.

Como se puede apreciar en el cuadro 1 según datos del Instituto Cuesta Duarte la recuperación del salario real no alcanzó el 100 % pero se situó en cifras muy favorables, a nivela general trepo al 27 % de recuperero y particularmente para el sector privado un 27, 7 %. En el sector público se logró recuperar por encima del nivel del año 1999 lo que constituyó un gran logro para el gobierno de turno.

Cuadro 3
Pérdida y recuperación del Salario Real.

	Nivel General	Sector Privado
Pérdida salarial 2000-2004	23,20%	25,00%
Recuperación necesaria	30,10%	33,30%
Incrementos anuales		
2005	4,60%	4,00%
2006	4,40%	5,00%
2007	4,80%	4,50%
2008	3,50%	3,50%
2009	7,30%	8,00%
Recuperación salarial 2005-2009	27,00%	27,70%
Nivel actual respecto al de 1999	97,61%	95,79%

Fuente: Instituto Cuesta Duarte, Mayo 2010

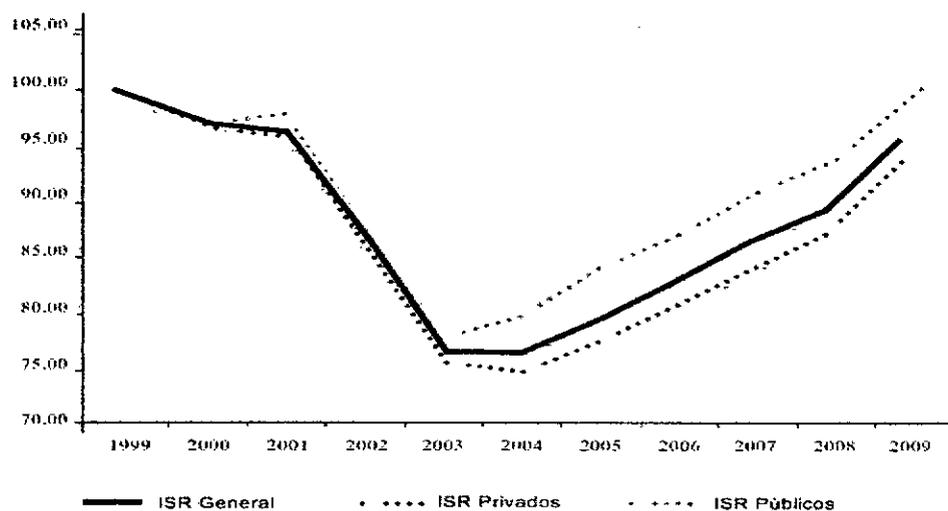
Ahora bien el crecimiento no es uniforme en todas las ramas de la actividad privada, Intermediación Financiera y Enseñanza fueron quienes crecieron menos, además presentan niveles salariales críticos el comercio, la actividad primaria, la construcción y la industria manufacturera según datos del Instituto Cuesta Duarte de 2009. En el otro extremo quienes más aumento salarial tuvieron fueron las ramas de Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler y Comercio.



036143

El gráfico 1 muestra la evolución del salario real a lo largo del tiempo.

Gráfico 1: Evolución de Salario Real 1999-2009



Fuente: Instituto Cuesta Duarte en base a datos del INE.

En cuanto a los ingreso medio de los hogares se logran importantes avances y se recuperan casi al 100% los ingreso previos a la crisis logrando mejores resultados en el interior del país, los datos se presentan en el cuadro 4.

Cuadro 4: Ingreso medio de los hogares en pesos a enero de 2005, sin valor locati

Año	Global	Montevideo	Interior Urbano (más de 5000 hab)
1999	20638	25567	15534
2004	14150	17173	10872
2005	14344	17276	11213
2006	15869	18911	12913
2007	16847	19934	13915
2008	18433	21511	15467
2009	19453	22556	16424
Pérdida 2000-2004	31,40%	32,80%	30,00%
Recuperación necesaria	45,90%	48,80%	42,90%
Recuperación 2005-2009	37,50%	31,30%	51,10%
Nivel actual respecto a 1999	94,30%	88,20%	105,70%

Fuente: Instituto Cuesta Duarte, Mayo 2010

Los efectos de las políticas gubernamentales admiten dos lecturas en este período de gobierno. Por un lado, una comparación primaria de crecimiento de la economía a través de los valores del PBI comparados con la recuperación salarial tomando en cuenta los salarios reales de los trabajadores,

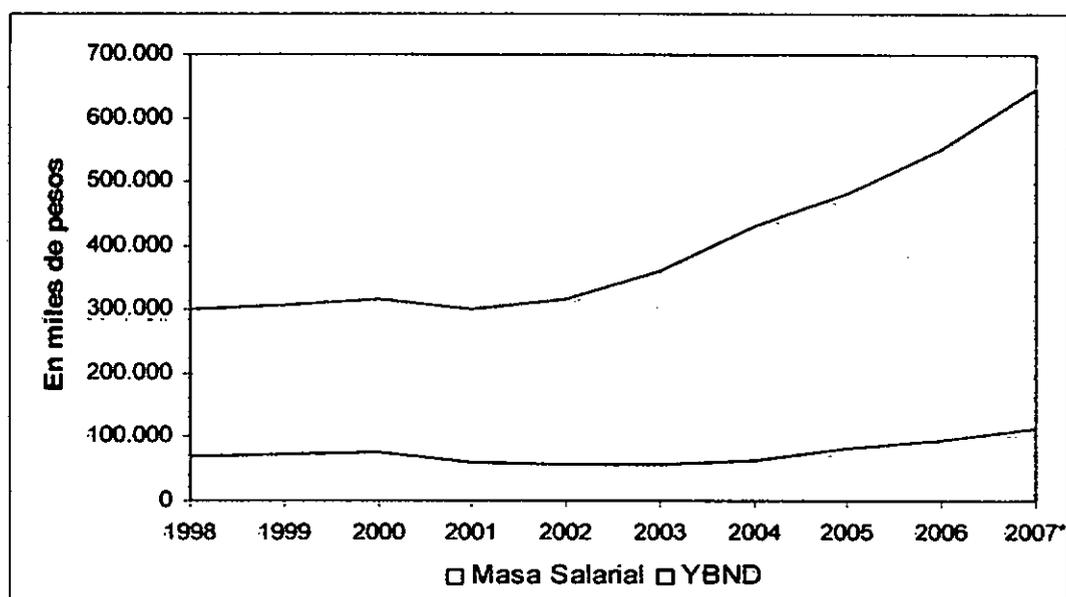
Al hacer una comparación directa entre el crecimiento del PBI y el salario real, se aprecia que entre el años 1968 y 2007 el PBI aumenta un 1.9 veces mientras que los salarios disminuyen casi a la mitad (REDIU, 2008). En el período 2005-2009 se remarca esta tendencia ya que el PBI sube un 35,7 y los salarios lo hacen en un 27 %, siendo siempre en el trienio 2005-2007 el crecimiento salarial inferior al del PBI.

El PBI creció en estos últimos años, sobre todo debido a los buenos precios internacionales, pero ese crecimiento no se vio reflejado en el crecimiento paralelo de los salarios. Las políticas redistributivas del crecimiento, no están dando el resultado prometido, se acentúan las diferencias económicas entre los grupos más pobres y más ricos, como se dice generalmente la “torta creció”, hay mucho más para repartir pero los trabajadores no son los beneficiarios de esos repartos sino por el contrario se fueron para las rentas de capital (REDIU, 2008).

Como señala (Etchevers, 2008:8) *“es pertinente plantear la hipótesis de que los ingresos derivados del trabajo tienen menos participación en el PBI a partir de 2005 que lo que ocurrió en la mayoría de los años antes de la restauración democrática. Más aún, que los ingresos de las mayorías mantienen esa relación, y en contrapartida, se ha verificado una aumento escandaloso de las rentas de capital”*.

Como se observa en el siguiente gráfico, aunque la masa salarial ha crecido en los últimos años, su participación como porcentaje del PBI sigue siendo considerablemente bajo, lo que nos hace pensar quiénes o que sectores, se hacen de diferencia entre la masa salarial y el Ingreso Bruto Nacional Disponible (YBND).

Gráfico 2 Participación de la masa salarial en el YBND 1998-2007



Fuente: Elaboración en base a datos de Etchevers.

Es indudable que los ingresos mejoraron con la puesta en marcha nuevamente de los Consejos de Salarios y los respectivos ajustes salariales. Luego de reinstalados los Consejos de Salarios, el poder adquisitivo real de los asalariados creció un 27 % según del ICD.

Los buenos números del actual gobierno enmascaran una situación que se viene agravando, unos pocos concentran los ingresos y las diferenciaciones entre los más ricos y los más pobres se acrecientan, remarcando que hay que reanalizar las políticas laborales como políticas redistributivas ya que no están dando el resultado esperado.

Señala Notaro que *“durante el gobierno del Frente Amplio (2005 – 2009) se mantuvo la alianza dominante con hegemonía del capital financiero, pero cambió la correlación de fuerzas por el aumento del peso de las organizaciones sindicales. Los principales indicadores son los resultados económicos que aseguraron al capital una rentabilidad alta y superior a la de la década previa; el aumento de la inversión en particular extranjera y de los depósitos bancarios de residentes y no residentes; el aumento de la deuda pública circulante y la evaluación del FMI a las políticas implementadas”* (Notaro, 2010:19).

6. RESEÑAS FINALES

Si tomáramos el diálogo social entendido como el nuevo relacionamiento de los actores tradicionales de las relaciones laborales, éste se vio reflejado directamente en la puesta en funcionamiento una vez más de los Consejos de Salarios y en la negociación colectiva. Esto implicó una nueva movilización de la clase trabajadora y al mismo tiempo se dio una mayor conformación de sindicatos y por ende, una masiva afiliación de trabajadores al PIT-CNT.

También se debe al establecimiento de un marco jurídico -más de allá de las discrepancias de los actores e incluso de los partidos políticos de la oposición, con el contenido de leyes y decretos- que fueron el sustento de garantías para la actividad sindical, para mi entender, el paso previo y necesario para mantener un equilibrio de las partes frente a las negociaciones.

Dentro los hechos positivos de la nueva convocatoria de la negociación colectiva, fue el crecimiento del total cotizantes del sector privado y también público al Banco de Previsión Social (B. P. S), lo que muestra que en presente período se logró una alta formalización del trabajo.

Sumado a ello, se logra el objetivo más importante, la recuperación salarial y la dignificación de los salarios, y el convencimiento de los actores de que el diálogo social es el mejor método para lograr los consensos necesarios. A tal punto llegó ese convencimiento que incluso los partidos tradicionales reacios en primera instancia a la reinstitucionalización de los Consejos de Salarios, incluyeron en sus programas de gobierno para las elecciones nacionales, capítulos referentes a asegurar los ámbitos de negociación colectiva con determinados matices pero con el convencimiento de que no es pertinente realizar una marcha atrás en este tema.

El 2010, marca el inicio de una nueva ronda de Consejo de Salarios, ya con otras metas y objetivos planteados, dado que los niveles de salario al comienzo de la misma ya se han logrado nivelar. Los tres actores participantes, tienen diferentes visiones de cómo encarar la misma, pero esta nueva etapa debería incluir una nueva fase que contemple una política de mayor redistribución del ingreso. En particular lograr que los ingresos puedan situarse por encima de la inflación, lo que llevaría a una mejora en el poder de compra de los salarios, para ello se deberá absorber la inflación acumulada. Desde la

vereda de los trabajadores, se plantea la necesidad de definir una adecuada redistribución de las mejoras en las productividades de las empresas, permitiendo que los salarios acompañen los buenos momentos de crecimiento de PBI. De esta forma, se estaría avanzando hacia una mayor participación de los salarios en el ingreso nacional permitiendo una mejor redistribución de la riqueza, logrando mejoras tanto en los salarios reales como en dicho punto.

En el plano de la negociación colectiva, se deberá avanzar en la profundización de las particularidades y las potencialidades de los diferentes niveles de negociación (macro, sectorial y por empresa), que permitan lograr los mejores resultados sacando provecho de esta nueva normativa.

A su vez será necesario atender las recomendaciones que realizó en marzo de 2010 la OIT, el Comité de Libertad Sindical de la OIT quien recomendó al gobierno uruguayo que en consulta con las partes, tome medidas para modificar la ley de Negociación Colectiva, atender los derechos y las libertades de los "no huelguistas" tanto en huelgas como en ocupaciones de los puestos de trabajo. Otras sugerencias de la OIT, se enmarcan en tomar en consideración determinados principios que permitan un mejor desarrollo del diálogo y evitar confrontaciones entre las partes: la fijación de responsabilidades ante la violación de la confidencialidad de la información empresarial (un punto muy defendido por los empresarios en especial porque entre los miembros de las cámaras son competencia comercialmente entre sí), la igualación del número de integrantes del Consejo Superior Tripartito y el establecimiento del nivel de negociación por las partes involucradas. Se sugiere además que la determinación de las condiciones de empleo salga por acuerdo entre las partes y se consense una solución para la ultraactividad de los convenios.

En resumen, se deberá avanzar en la profundización de la negociación colectiva y de sus diferentes niveles, para lograr una mejora en la redistribución de los ingresos, atender a los salarios más bajos y a la formalización del empleo. El diálogo social ha demostrado ser el instrumento o la teoría más adecuada para encausar las relaciones laborales, pero será necesario profundizar sus cualidades y capacidades así como también su afianzamiento en el tiempo sobre todo en condiciones económicas no tan favorables como las de los años anteriores, si es que el Uruguay atraviesa por las mismas en un futuro.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, L.F.** 1993. *La hechura de las políticas*. Miguel Ángel Porrúa, México.
- Babace, Héctor (2004):** Derecho de la integración y relaciones laborales, FCU. Montevideo.
- Barretto Ghione, Hugo (2001):** Diálogo Social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México. Montevideo. Cinterfor/OIT. Montevideo.
- Barretto Ghione, Hugo (2005):** ¿Interlocutores y diálogo social o sindicatos y negociación? (una pregunta y otras cuestiones sobre ética, derechos, y mundo del trabajo). Gaceta Laboral, abr. 2005, vol.11, no.1, p.5-22.
- Bértola, Luis (2004):** Salarios Reales y Distribución del Ingreso 1930-1968. Contextualizando los Consejos de Salarios. En: Los Consejos de Salarios – una mirada actual. FCU. Montevideo.
- B.P.S (2007):** Boletín estadístico 2007. Disponible en:
http://www.bps.gub.uy/modelo_CFCM.asp?p=Publicaciones-Estadisticas
- Campero, Guillermo (2003):** Diálogo Social y Trabajo Decente en América Latina. OIT, Santiago.
- ENA (2004):** Seminaire relatif au “Dialogue Social”. Groupe n° 1: les nouveaux enjeux du dialogue social. Ecole Nationanle d’Aministration. Direction de études. Paris.
- Ermida Uriarte, Oscar (2000):** La flexibilidad laboral. Revista Escenario 2, N° 3.
- Ermida Uriarte, Oscar (2006):** Diálogo Social: Teoría y Práctica, UPF, Barcelona.
- Ermida Uriarte, Oscar (2006):** La nueva legislación uruguaya. IUSlabor N° 4. Disponible en: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/LatinoamericaOscarErmida.pdf>
- Etchevers, Joaquín (2008):** La distribución del Ingreso en el período 2005/2007 con referencias a tendencias de más largo plazo. Disponible en:
<http://www.redu.org/050308distribucioningresoJE.htm>
- Filgueira, Fernando et al. (2002):** Negociación colectiva y políticas de formación profesional en el Uruguay. Capital, trabajo y Estado en el nuevo modelo de desarrollo. En: Posthuma, A. (2002) (Coord.) Diálogo social, formación profesional e institucionalidad. Cinterfor/OIT. Herramientas para la transformación, 17. Montevideo.

García, Ana María, Morgado, Emilio, Rueda, Marleen (2007): Diálogo Social Institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú. Proyecto "Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT. Perú.

Guerra, Pablo (1996): *La Conflictividad Laboral en Uruguay: cinco años de seguimiento y evaluación*, Uruguay, CEALS. Montevideo.

Habermas, Jurgen (1994): Tres modelos de democracia. Agora.

Hazan, Zinara, Falero Leticia (2006): Los Consejos de Salarios en el marco del Diálogo Social. En: Diálogo Social en el Uruguay. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Boletín 157. Cinterfor.

Instituto Cuesta Duarte (2008): Informe de Coyuntura Julio 2008. PIT-CNT. Instituto Cuesta Duarte. Montevideo. Disponible en: <http://www.cuestaduarte.org.uy>.

Instituto Cuesta Duarte (2010): Informe de Coyuntura Mayo 2010. ICD. Disponible en: <http://www.cuestaduarte.org.uy>.

Ishikawa, Junko (2004): Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social. Programa Infocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. OIT. Ginebra.

Lanzaro, Jorge Luis (1991): *El sindicalismo en fase poskeynesiana. Crisis y renovación en el fin de siglo*. Revista Uruguaya de Ciencias Sociales Nº 52-53. CLAEH. Montevideo.

Lindblom, Ch (1991): *El proceso de elaboración de políticas públicas*. Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid.

Marinakis, Reinecke y Velasco (2005): *Desafíos para las instituciones y políticas en un mercado laboral cambiante, en Uruguay Empleo y protección social. De la crisis al crecimiento*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2005. Disponible en página web de OIT.

Mendez, Senatore, Traversa, (2009): La política laboral de un proyecto de socialdemócrata periférico: un análisis de los cambios institucionales en Uruguay 2005-2009, Montevideo, Fesur.

Morgado, Emilio (2006): Diálogo Social y Políticas Públicas. Documento de Trabajo: "Diálogo Social en Chile". OIT. Santiago.

Notaro, Jorge (2009): La Reforma Laboral en el Uruguay. Participación para la regulación. IECON, Serie de documentos de trabajo 07/09, Diciembre de 2009, Montevideo.

Oficina Subregional de la OIT Santiago (2005): *Uruguay Empleo y protección social. De la crisis al crecimiento.* Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2005. Disponible en página web de OIT: www.ilo.com.

O.I.T (1981): Convenio N° 154, Sobre el fomento de la negociación colectiva.

Presidencia de la República (2005) O.P.P, Proyecto de Presupuesto Nacional, Período de Gobierno: 2005-2009.

Rediu (2008): El necesario golpe de timón. Montevideo.

Rodríguez, Juan M, Cozzano, Beatriz, Mazzuchi, Graciela (2001): *La transformación de las Relaciones laborales. Uruguay, 1985-2001.* UCUDAL. Montevideo.

Rodríguez, Juan M, Cozzano, Beatriz, Mazzuchi, Graciela (2007): Relaciones Laborales y Modelo de Desarrollo. UCUDAL. Montevideo.

Supervielle, Marcos. Quiñónez, Mariela (1999) *La instalación de la flexibilidad en Uruguay*, Documento de Trabajo N° 45, Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo.

Tomada, Carlos A., Rigat-Pflaum, María (1998): Negociación Colectiva ante el Siglo XXI. Aportes para la acción sindical. Disponible en: http://www.fes.org.ar/Publicaciones/NegCol_TomRigat.pdf.

Valencia Agudelo, Germán Darío (2004): *Metamorfosis del Estado, de empresario a regulador: el caso de los servicios públicos domiciliarios en Colombia*, Revista Ecos de Economía Nro 18. Medellín.

Viscardi, Ricardo (1989): *¿Qué es el discurso político?*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo.

Visser, Jelle (2001): Industrial Relations and Social Dialogue. In Auer, Peter ed. *Changing labour Market in Europe: the Role and Institutions and Policies.* Geneva. ILO.

8. FUENTES CONSULTADAS

- **INE.**
- **ICD- Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT.**
- **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**
- **Ministerio de Economía y Finanzas.**

9. ENTREVISTAS REALIZADAS

- **Dr. Eduardo Ríos. Senador de la República por el Encuentro Progresista Frente Amplio en período 2005-2010.**
- **Dr. Luis Alberto Lacalle, ex Presidente de la República.**
- **Dr. Jorge Bruni, Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el período 2005-2010.**
- **Eduardo Bonomi, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en el período 2005-2010.**
- **Dra. Ana Lía Piñeyrua, ex Ministra de Trabajo y asesora de OIT.**
- **Dr. Oscar Ermida Uriarte, catedrático de Derecho Laboral, asesor de OIT.**
- **Representantes legales de la Cámara de Industria del Uruguay.**
- **Representantes sindicales.**

10. ANEXOS

- Ley N° 17940 sobre promoción y protección sindical (fuero y licencia sindical);
- Ley N° 18.566 sobre negociación colectiva para sector público y privado;
- Ley N° 18.572 sobre abreviación de los juicios laborales.
- Ley N° 18.091 sobre prescripción de créditos laborales;
- Ley N° 18.065 sobre regulación del trabajo doméstico;
- Ley N° 18.406 de creación del Inefop;
- Ley N° 18.399 sobre flexibilización del seguro de desempleo;
- Ley N° 18.441 de limitación de la jornada laboral rural (ocho horas);
- Ley 18.345 de regulación de las licencias especiales para trabajadores privados;
- Ley N° 18.251 de tercerizaciones y responsabilidad empresarial;
- Ley N° 18.561 de acoso sexual laboral;