

UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIA POLITICA

Tesis Licenciatura en Ciencia Política

**Las relaciones laborales tripartitas en el sector
industrial frigorífico del Uruguay:
incidencia de las preferencias ideológicas en los modelos y
estrategias de acción colectiva en los períodos de gobierno
1985-1989 / 2005-2009**

GRACIELA CARLEVARO VANNELLI

Tutor: Luis Senatore

2016

L as relaciones laborales tripartitas en el sector industrial frigorífico en el Uruguay: incidencia de las preferencias ideológicas en los modelos y estrategias de acción colectiva en los períodos de gobierno 1985-1990. 2005-2010

Índice analítico

1.-Introducción.....	1
2.- Fundamentación.....	3
3.- Propósito.....	5

Sección I.

1.- Actores, escenario productivo y períodos de estudio	6
1.1.- <i>Períodos de estudio</i>	
1.2.- <i>Escenario productivo y alcance del estudio.....</i>	7
1.3.- <i>Actores.....</i>	9
1.4.- <i>Enfoque de análisis.....</i>	9
1.5.- <i>Encuadre metodológico.....</i>	10
1.6. Objetivos:.....	11
1.6.1.- <i>general</i>	
1.6.2.- <i>específicos</i>	
1.7. Dimensiones.....	12
1.7.1.- <i>Dimensión jurídico – institucional</i>	
1.7.2.- <i>Dimensión política</i>	
1.7.2.1.- <i>la política pública laboral en cuanto a la eficacia política</i>	
1.7.2.2.- <i>las orientaciones ideológicas</i>	
1.7.3.- <i>Dimensión socio-económica</i>	
1.8. Fuentes de datos.....	14
1.9.- Técnicas a utilizar	

Sección II.

2.- Precisiones conceptuales.....	15
2.1.- <i>Las relaciones laborales desde la óptica corporativa</i>	
2.2.- <i>negociación colectiva en el ámbito laboral</i>	16

2.3.-Instituto del Derecho colectivo del trabajo en el Uruguay	
2.4.-Preferencias ideológicas.....	17

Sección III.

3.-La trayectoria institucional-ideológica de las relaciones laborales en el Uruguay.....	18
3.1.- Último cuarto del Siglo XIX a década del 30 del S. XX.....	20
3.1.1.- Escenario de la industria frigorífica en el Uruguay.....	21
3.1.2.-Cámaras empresariales y Estado.....	23
3.1.3.- Actor sindical: corrientes ideológicas e izquierda política.....	25
3.1.4.- La constitucionalización de las relaciones laborales.....	29
3.2.- Década del 40 hasta el quiebre del gobierno institucional de 1973.....	30
3.2.1. Cambios en los patrones de acumulación y en la elaboración de los consensos	
3.2.2.- Aprobación de la ley de los Consejos de Salarios.....	31
3.2.3.- Ideología política del neobatllismo y relaciones de producción.....	32
3.2.4. Nuevo contexto de la realidad política y socio-económica.....	33

Sección IV

4.-Ideología y negociación colectiva en los gobiernos uruguayos a estudio.....	36
4.1.- Recomposición de las relaciones laborales	
4.1.1.- Modelos de desarrollo	
4.1.2.- Reinstitutionalización democrática.....	37
4.1.3.- Niveles de análisis de la incidencia de las ideologías en las negociaciones colectivas.....	38
4.2 -Negociación colectiva en el periodo 1985-1989. Bases ideológicas.....	38
4.2.1.- Política general	
4.2.1.1.-Escenario antecedente	
4.2.1.2.- Realidad socio-económica como marco de la política de relaciones laborales	39
4.2.2-Política laboral concreta. Ideología y percepción de los actores	40
4.2.2.1.-Prioridad del proyecto político: inflación vs aumento de salarios.....	41
4.2.2.2.- La transnacionalización de las empresas	

4.2.3.- Las negociaciones colectivas tripartitas – ideología y percepción de los actores.....	43
4.2.3.1.-Ámbito institucional para la negociación	45
4.2.3.2.- El sistema de negociación colectiva. Permanencias y modificaciones	46
4.2.3.3.- Pautas para la fijación de salarios.....	48
4.2.4.-Dimensión socio-económica.....	50
4.2.4.1.-Posiciones estructurales de los actores y condiciones para la negociación	
4.2.4.2.- Salarios y condiciones laborales	
4.3.- Negociación colectiva en el periodo 2005-2010. Bases ideológicas.....	51
4.3.1 Política general	
4.3.1.1.-Escenario antecedente	
4.3.1.2.- Realidad socio-económica como marco de la política de relaciones laborales	52
4.3.2.- Política pública laboral: escenario ideológico y percepción de los actores	
4.3.2.1.-Prioridad del proyecto político (issues): articular la política económica y la social	54
4.3.2.2. La transnacionalización de las empresas	55
4.3.3.- Las negociaciones colectivas tripartitas – ideología y percepción de los actores.....	56
4.3.3.1.-Permanencias y modificaciones en el sistema de negociación colectiva	58
4.3.3.2.- Pautas para la fijación de salarios.....	60
4.3.4.-Dimensión socio-económica.....	62
4.3.4.1.-Posiciones estructurales de los actores y condiciones para la negociación	
4.3.4.2.- Salarios y condiciones laborales.....	64
5.- Coincidencias y divergencias en las negociaciones colectivas según dimensiones: jurídica, política y socio-económica en los periodos 1985 y 2005.	
Cuadro comparativo.....	64
Conclusiones.....	66
i -. Bibliografía	
ii.- Anexos	

Titulo

Las relaciones laborales tripartitas en el sector industrial frigorífico del Uruguay: incidencia de las preferencias ideológicas en los modelos y estrategias de acción colectiva en los períodos de gobierno 1985-1989 / 2005-2009

Resumen

El presente estudio se centra en las negociaciones colectivas en el ámbito de la política pública laboral y en la incidencia que pueden tener las preferencias ideológicas de los actores en dichas negociaciones. Se pretende mostrar que las preferencias ideológicas identifican a los actores de clase y a las políticas laborales del Estado lo cual incide en las relaciones laborales tripartitas. Estas no pueden entenderse sin referencia a sus antecedentes socio- históricos y políticos, por lo que el estudio se enmarca en el nuevo institucionalismo que comprende tanto a las instituciones como a los actores. El análisis se focaliza en el sector industrial frigorífico (Subsector 1-carne bovina), y en la comparación de las relaciones laborales tripartitas en los contextos políticos con gobiernos de ideologías diferentes como son el de los períodos 1985-1989 y el de 2005-2009.

Las preferencias ideológicas ¿pueden describir y llegar a explicar el comportamiento de los actores en las negociaciones colectivas?

Palabras clave: negociación colectiva, preferencias ideológicas de los actores, industria frigorífica.

1.- Introducción

La política laboral fue irrumpiendo en el Uruguay a fines del S. XIX, “*como condición humana de la pluralidad, la cual es condición de toda vida*” mediante la acción y el discurso conjunto de los hombres que van construyendo su identidad (Arendt,1993), sustentada en estructuras sociales y políticas que se derivan de una creencia en valores (Sartori,1987)¹Por lo tanto, un nuevo proceso en la política laboral afecta a muchos, porque cae en una trama de relaciones ya existente con sus conflictos de intenciones y voluntades (Arendt ,1993)².

¹ Sartori, Giovanni. Partido y sistema de partidos. 1987 :36

² Arendt Hannah- La condición humana- Editorial: Paidós-1ªedición 1993-España

En este sentido, según Zubillaga et ali(1992) la política laboral en el Uruguay fue moldeándose a las especificidades del sistema socio-político y productivo, en un proceso de especulación ideológica y de confrontación política – social, de decantación de ideas sobre la justicia, la igualdad y la solidaridad, que fueron filtrando el entramado social y condicionando las reacciones de los diversos sectores sociales³.

Las relaciones laborales en nuestro país, han sido preocupación de algunos gobiernos a través del S. XX, y especialmente, en la segunda mitad de la primera década del S. XXI, esta última desde una mirada ideológica diferente.

Desde estas perspectivas las políticas referentes a las relaciones laborales constituyen la expresión ideológica y materialización de una lectura particular del Estado⁴ y de las clases organizadas colectivamente, sobre las necesidades del presente y su condicionalidad sobre el futuro de la sociedad⁵

En dichas relaciones las negociaciones colectivas ocupan un lugar de relevancia ya que constituyen una instancia fundamental que posibilita obtener mejores condiciones de trabajo, de productividad y elevar el nivel de vida tanto de los trabajadores como de la sociedad en su conjunto. A ello se suma que, estas negociaciones son un parámetro clave para evaluar la correlación de fuerzas entre las dos clases que se contraponen en la relación de producción.

Ello implica el intercambio de información y deliberación que en algunas instancias concluyen en consenso, y en otras no están exentas de conflicto frente a los diversos intereses e ideologías que se confrontan.

La interrogante que se plantea y que orienta la investigación es la siguiente ¿las preferencias ideológicas de los actores en las relaciones laborales actúan como condición del juego político en la negociación colectiva?

Al respecto, se defiende la idea de que las negociaciones colectivas no pueden ser analizadas sin referencia a las preferencias ideológicas de los actores que están en juego en el proceso político laboral, sustentadas en las instituciones que posibilitan o restringen los marcos de su accionar.

³ Zubillaga Carlos, Balbis Carlos. Historia del movimiento sindical uruguayo. Tomo IV Cuestión social y debate ideológico. Edit: Ediciones de la Banda Oriental-Montevideo 1992.:21

⁴ El sujeto Estado no es un actor pasivo o desinteresado en el sistema de relaciones laborales sino que lleva adelante una política laboral y dentro de ella, una salarial en concreto, por lo que debe estar presente en las negociaciones. Loustaunau, N. Las nuevas relaciones laborales en Uruguay-CapV, C° de Salarios :108. FCU 2010. M° -Uruguay

⁵ Huaylupo Alcázar, Juan A-1995-Las políticas públicas en un contexto de privatización de la práctica social del Estado - en Revista mexicana de Sociología oct-dic-1995 –Año LXI- N° 4- UNAM. :61

2.- Fundamentación

El presente trabajo se fundamenta en las siguientes consideraciones:

2.1.- En primer lugar, se aborda la política de relaciones laborales como un área de política pública (policy maker), siendo ésta el nexo entre la sociedad política y la sociedad civil, y como tal, es la respuesta del Estado a las demandas de la sociedad a la que pertenece y en la cual influye.

Estas políticas nacen conjuntamente con el Estado social de derecho en el que se garantizan los derechos civiles, sociales y políticos.

En este marco se pone de manifiesto la intencionalidad y representatividad del Estado con los desiguales actores de la sociedad civil.

2.2.- Asimismo, se parte de la conceptualización de que el juego interrelacionado entre las instituciones y las preferencias de grupos de interés en la política laboral, da lugar a conflictos laborales. Ello requiere de procesos productivos de búsqueda de consensos y de toma de decisiones, por lo cual la negociación colectiva es una instancia capital para ese logro.

Estas negociaciones desde su matriz original han ocupado un lugar destacado de atención en la política laboral uruguaya, aunque con altibajos en el transcurso de los años, dependiendo de los espacios teórico-político-históricos.

2.3.- Otro elemento que se considera es el Derecho Colectivo del trabajo que tiene como finalidad central la protección del trabajador, considerado éste, la parte más débil en la relación laboral, protección que se puede realizar de dos maneras: *heterónomamente* (por el Estado), o *autónomamente*, que es la protección que se dan los trabajadores a sí mismos, que es paralela a la estatal (Ermida ,2010-:6)⁶

Este Derecho se basa en tres pilares fundamentales los cuales son: la negociación colectiva, la libertad sindical y el derecho a la huelga.

2.4.- En cuarto lugar, se tiene en cuenta que las negociaciones colectivas requieren nuevas estrategias para responder a las necesidades e intereses de los actores en la época actual, a la vez que sus resultados deben estar encaminados a adquirir mayor efectividad para el logro de mejores condiciones de productividad, laborales y salariales.

Ello implica, siguiendo a Lanzaro, “*un trabajo de desconstrucción y construcción que pone en jaque las estructuras, los presupuestos ideológicos y las costumbres asentadas*”

⁶ Ob cit- Artículo- Ermida Uriarte, Oscar- p. 6

en el país a través de un itinerario secular; incidiendo en las clases, en la recomposición de sectores laborales, empresariales”(Lanzaro,1993)⁷ y en el Estado.

2.5.- En quinto lugar, el abordaje del actor sindical es de destacar porque sigue siendo una fuerza social a tener en cuenta, tanto por su potencial de movilización política como por ser un instrumento de transformación social (Spyropoulos)⁸.

A la vez, se considera en general, que las corporaciones empresariales han sido poco abordadas como tema de análisis. Una de las razones que explican esta situación, refiere al perfil ideológico que ha predominado en la sociedad uruguaya con respecto a una imagen negativa respecto a estas organizaciones, la cual se relaciona entre otras cosas, con la posición dominante del empleador para imponer las condiciones en las relaciones laborales. No obstante, en la actualidad se está produciendo una revalorización de la “cuestión empresarial” (Relasur)⁹.

A ello se suma que, desde la perspectiva ideológica, las clases tanto la de los trabajadores como la de los empresarios no son monolíticas en sus ideologías. La clase trabajadora que se vincula, en general, a la izquierda en Uruguay (Doglio, Senatore y Yaffé, 2004; Lanzaro,2007) presenta como ésta, espacios conjugadores de factores de naturaleza ideológica, representacional e institucional(Gallardo,1989)¹⁰.

Asimismo, en la clase propietaria existen diferentes formas de capital (relacionado con la cadena cárnica) lo que significa que existen diferencias en la conciencia de clase (Echegaray et ali, 1971); lo cual se evidencia, en algunos casos, en la incongruencia de status, y en otros grupos se mantienen relaciones estrechas con los decisores políticos del aparato estatal.

2.7.- Finalmente, y no el menos importante, se destaca que el modelo tripartito de negociación, para su efectividad y legitimidad, exige contar con sujetos colectivos representativos. La presencia y la fuerza de los actores en el panorama colectivo es un factor que incide en el desenvolvimiento de los acuerdos. En este sentido el sector empresarial debe superar la fragmentación de intereses sectoriales que ha mostrado a través de la historia; los sindicatos deben fortalecer su representación, y a ello debe

⁷ Lanzaro J.I: ob cit- pp. 132-147

⁸ Spyropoulos, George- Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo- Humanitas. Centro de estudios e investigaciones laborales. Centre de recherche et documentation sur L’Amerique Latine. Asociación de relaciones industriales de la Rpa Argentina :205

⁹ Informe Relasur. Cap III. Relaciones colectivas de trabajo, en Relaciones laborales en el Uruguay:101

¹⁰ Gallardo Javier. Orden hegemónico y contra-hegemonía de la izquierda, en Los partidos políticos de cara al 90 (77-91) FESUR,FCU 1ª Edición dic. 1989. :90- Izquierda tricefálica : a) tipo clasista con sus modelos de sociedad perseguidos (dictadura del proletariado); b) tipo popular movimientista con sus crisis de inserción al sistema político; c) izquierda situada en un proceso de inserción en el sistema de partidos.

sumarse la importancia que debe tener la gestión del Estado en su rol mediador (Senatore, 2008).¹¹

En base a lo expuesto, la elección del presente tema responde al impacto a nivel político, social y económico, que pueden tener las preferencias ideológicas en la negociación colectiva laboral, por lo que su estudio se vincula con la economía política y la sociología política.

3.- Propósito

En el presente trabajo se aspira a complementar los estudios existentes sobre las negociaciones colectivas destacando la incidencia que pueden tener las ideologías de los actores, en el sentido de cómo se articula el juego de poder en los períodos a estudio.

Asimismo, se pretende un abordaje del tema poniendo énfasis en un carácter integrado del Estado y las clases, lo que posibilitará:

- a) dar cuenta de los cambios a largo y corto plazo de la política laboral uruguaya, y particularmente en la negociación colectiva;
- b) contemplar los diversos estilos de mediación entre los grupos corporativos y con el Estado, sustentados en las ideologías, en un momento determinado del acontecer socio-económico (Boschi, 1979) y político.

Para ello, el presente estudio se organiza en las secciones siguientes:

En la primera sección se presenta el abordaje del estudio: actores, períodos, escenario productivo, el enfoque teórico del análisis y el encuadre metodológico.

En la sección segunda se consideran algunas cuestiones conceptuales relacionadas al tema.

En la tercera sección se presenta una apretada mirada retrospectiva de los factores socio-históricos-ideológicos en los cuales se originaron y desarrollaron las organizaciones corporativas en un orden político determinado, en relación a las relaciones laborales focalizadas en la negociación colectiva

En la sección cuarta se aborda el estudio desde lo cualitativo, con una mirada descriptiva - comparativa de la incidencia de las ideologías de los actores en las negociaciones colectivas tripartitas, específicamente en las que se realizan en la industria frigorífica en el Uruguay en los períodos a estudio, sustentadas en los

¹¹ Senatore Luis. Informe de coyuntura-Instituto de Ciencia Política, UDELAR (2008) pp 2-3

documentos relacionados al tema, a los que se suman las percepciones y conceptualizaciones de los actores.

En la última sección se detallan algunas reflexiones derivadas del análisis realizado.

Sección I

I.- *Períodos de estudio, escenario productivo y actores*

1.1.- *Períodos de estudio*

El presente trabajo pretende abordar cómo se conforman las arenas de las negociaciones colectivas en los gobiernos del Uruguay en períodos coyunturales, que presentan características singulares e ideologías que los diferencian.

Dichos períodos son: a) las del primer gobierno del partido colorado después de la reinstauración democrática (1985-1989) presidido por el Dr. Julio M. Sanguinetti, periodo que se desarrolla en un escenario que presenta una ideología neoliberal conservadora¹².

A ello se suma, que en este periodo la izquierda protagonizó un intenso debate entre los partidarios del FA que defendían la renovación ideológica, estratégica y programática y los partidarios del frentismo tradicional lo que llevó al FA a su ruptura en el 89, con el retiro del Partido por el Gobierno del Pueblo (P.G.P) y del Partido Demócrata Cristiano (P.D.C.) creándose el Nuevo Espacio¹³; y

b) el gobierno que se inicia en el 2005, año en el cual la fuerza política de izquierda FAEPNM, con una renovación del andamiaje ideológico socialdemócrata, asumió el gobierno del país por primera vez, presidido por el Dr. Tabaré Vázquez.

En estos períodos las políticas de las relaciones laborales se implementan sustentadas en los convenios de la OIT sobre derechos laborales, respecto a las cuales el Uruguay firmó acuerdos, entre los que se destacan los núms.: 87, 98 y 154¹⁴.

No se considera para este estudio la política de relaciones laborales del período 1992-2004 porque el “aggiornamento” del programa neoliberal-conservador (Ezcurra,

¹² Desde comienzos de los '80s se ha perfilado un programa neoliberal-conservador, de factura estadounidense que impulsa un proyecto de sociedad que es a la vez integral y mundial. En Ezcurra, Ana María ¿Qué es el neoliberalismo? Evolución y límites de un modelo excluyente. IDEAS Instituto de Estudios y Acción Social-Editorial Lugar-Buenos Aires –Argentina noviembre 1998

¹³ Garcé Adolfo, Yafée Jaime. La era progresista.:47-48. Editorial Fin de Siglo. Uruguay. Montevideo.2005- En Revista Estudios-La izquierda uruguaya. Tradición, innovación y políticas. Edit. Trilce Montevideo,1995

¹⁴ Convenios de la OIT acordados por el Uruguay que consagran la autonomía de la libre sindicalización de los trabajadores y la necesidad de fomentar el diálogo social mediante la negociación colectiva.

:50-1998), se asocia a la desregulación y flexibilización laboral. En este período, se redujo la participación del Estado con las consiguientes atribuciones al mercado (Méndez, Senatore y Traversa, 2009)¹⁵.

1.2.- Escenario productivo y alcance del estudio

El alcance del análisis que se propone refiere a la negociación colectiva en el ámbito privado, no se incluye la negociación en el ámbito público, ni los otros componentes de las relaciones laborales.

Asimismo, dentro del ámbito privado se ha seleccionado un solo sector industrial con la finalidad de poder comparar con menor nivel de sesgo, las diferencias ideológicas de los actores sindicales y empresariales, ya que existen mayores diferencias entre un sector laboral y otro. El estudio se limita específicamente al subsector 1 del sector 2 del CCSS: Industria frigorífica, debido a la multidimensionalidad que presenta el sector industrial cárnico¹⁶.

La elección de este sector responde a que es un referente en la economía uruguaya por su vinculación directa con la producción primaria agropecuaria, y porque la cadena de carne vacuna y ovina es históricamente una de las agroindustrias más importantes de la economía nacional¹⁷. Así lo expresa uno de los trabajadores entrevistados (6) “ *La frigorífica es la principal industria de este país, tuvo, tiene y tendrá importancia fundamental en este país*”.

A ello se suma que es un sector fuertemente exportador, que destina alrededor del 70%-75% de su producción a los mercados externos, alcanzando a representar en el trienio 2006-2008 el 22% de las exportaciones totales de bienes. El PIB de la ganadería representa más del 60 % del PIB agropecuario total, sin embargo, luego de la recuperación del 2003-2006 se encuentra estancado a partir del 2007, por el mayor dinamismo de la agricultura y la forestación¹⁸.

¹⁵ Méndez Gustavo, Senatore Luis, Traversa Federico. Cuestiones de Agenda. La política laboral de un proyecto socialdemócrata periférico: un análisis de los cambios institucionales en el Uruguay. I.C P. F. C. S. UDELAR.2009-Fundación Friedrich Ebert - p:15

¹⁶ La conformación del sector industrial cárnico comprende el grupo n° 2 en el Consejo de Salarios y está integrada por cuatro subsectores: 1-carne vacuna y ovina (Industria frigorífica); 2-Chacinado y porcinos (Industria del chacinado); 3.- Aves y otras carnes (Industria avícola);4- Carga y descarga de carnes en cámaras, depósitos, etc).

¹⁷ Ver anexo. El complejo carne vacuna uruguayo en 1985.Buxedas, Martín 1987 Revista Suma 2(3) :75

¹⁸ -Bittencourt Gustavo, Carracelas Gastón, Reig Nicolás . Determinantes y efectos de la inversión extranjera directa en la industria frigorífica uruguaya.- Documento de trabajo N° 29/11 dic 2011. ISSN 0797-7484. DECON-FCS. UDELAR .Montevideo- p : 9

La estimación de la producción de carne vacuna en toneladas en pie revela los siguientes guarismos

Concepto	2006/07	2007/08	Variación
Faena	1.137.588	1.041.315	-8%
Variación de existencias	-45.025	62.691	
Exportación En pie	7.319	23.088	215%
Total	1.099.882	1.127.094	2,5%

Informe semestral de coyuntura, julio2008- OPYPA:25

Especialmente interesa el abordaje del sector frigorífico señalado porque incorpora una fuerza laboral de importancia. La estructura del valor agregado y del personal ocupado muestra que la mayor participación la tienen los subsectores relacionados con la producción de carne bovina.

Se estima que la industria frigorífica genera unos 15.000 puestos de trabajo en forma directa¹⁹

Los trabajadores han enfrentado diversas situaciones conflictivas en el transcurso del tiempo, ya sea por causas socio-económicas o políticas, enfrentando problemas de envíos a seguro de paro parcial o de inserción laboral.

Otra de las características que presenta este sector industrial, y que importa en el presente análisis, es el proceso de transnacionalización en las empresas del sector.

Este proceso se aceleró en los años 2006 y 2008 donde se produce el mayor avance del capital extranjero en la adquisición de varios de los frigoríficos más importantes del país.

Esta realidad incide directamente en el ámbito laboral nacional, ya que la carne que exportan mayormente las (E T)²⁰ es la que tiene escasa elaboración. Ello se evidencia en que la categoría de exportación que ha tenido un mayor crecimiento es la de la carne congelada, que es poco procesada en nuestro país. Esta carne se envía a los países de destino exportador para su elaboración, lo que incide en menor valor agregado en nuestro país.²¹

¹⁹ En la fase frigorífica se desarrollan las actividades de faena, desosado, enfriado o congelado y preparación de alimentos y subproductos.

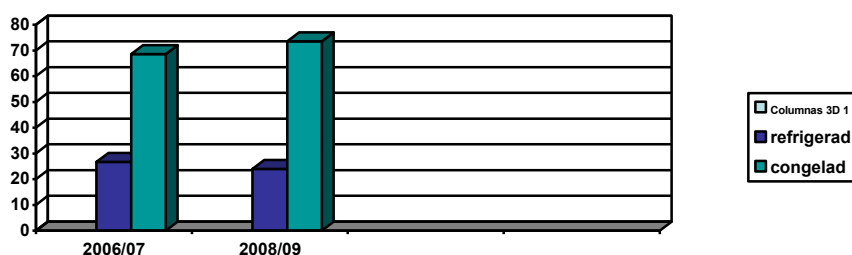
²⁰ E. T. = Empresas Transnacionales

²¹ Ob cit Bittencourt Gustavo et al -DECON pág 14

Exportaciones de carne bovina por subproducto 2006-2009

	2006-2007		2008-2009	
	US\$	%	US\$	%
Carne bovina enfriada	244.4	26.7	266.3	24.0
Carne bovina congelada	627.5	68.6	818.4	73.6

Fuente: ob cit- DECON en base a datos Uruguay XXI :14



Esta situación es un motivo de preocupación para la Federación Obrera de la Industria de la Carne (FOICA)

I.3.- Actores

La FOICA defiende los intereses de los trabajadores de la industria de la carne que responden al PIT-CNT.

Por otro lado, están las organizaciones colectivas empresariales en las cuales se encuentran dos categorías: a) la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) es una de las que presentan mayor tradición histórica en nuestro país (1898).

Dicha institución está integrada por varios sectores de la producción dentro de los cuales se encuentra la Cámara de la Industria Frigorífica (CIF). Por debajo de ésta están las asociaciones que representan al sector específico como es la Asociación de frigoríficos del Uruguay (ADIFU).

El actor estatal²², en este estudio comprende al sistema político entendiendo que en él están contenidos las instituciones, las estructuras, las administraciones y los procesos los cuales presentan, según las épocas, determinada perspectiva ideológica referente a las negociaciones colectivas.

I.4.-- Enfoque de análisis

Para realizar el presente análisis se ha seleccionado el enfoque conceptualizado como Path Dependence de la teoría neoinstitucionalista histórica. Dicho enfoque pone la

²² Es necesario diferenciar entre las posibles contrapartes a las que las asociaciones de intereses deben hacer frente dentro de la estructura decisional... y en qué condiciones, se incluyen los partidos en el proceso de toma de decisiones. En Nedelmann, Birgitta, Meier Kurt. Cap 3 en Schmitter, Philippe; Lehbruch Gerhard (comp) Neocorporativismo I-Más allá del Estado y el mercado. Editorial: Alianza 1992. México :119

acción colectiva en el centro del análisis, y pretende esquivar una explicación determinista de las relaciones institución –actores. Aunque particulariza los elementos de continuidad que están en las instituciones, lo hace bajo el supuesto de que los procesos que caracterizan el funcionamiento de las políticas públicas están basados en el conflicto de intereses entre los actores, y de que al interior de los arreglos institucionales subyace la semilla de su propio cambio²³.

Por lo que se puede sostener, que implica una concepción relacional entre la estructura y los actores, y también del poder en el análisis del juego político de claro tinte dialéctico.

Dicho enfoque, destaca la incidencia que tienen las instituciones como un factor que influye sobre las decisiones del actor, en el sentido de que reducen incentivos o aumentan otros, para seguir ciertas estrategias de acción. Sin embargo, las instituciones no influyen en las decisiones de una manera determinista, ya que dejan un margen para que los actores elijan sus estrategias (Scharpf, 1997: 39-42-en Zurbriggen, pp 68 y 74), según sus preferencias ideológicas.

En base a ello, en las relaciones tripartitas se estudian las coincidencias y divergencias entre las preferencias ideológicas de los actores y su incidencia en los resultados posibles de determinada interacción socio-política, pero también del poder.

Por lo tanto, para explicar los modos de interacción entre los actores se incluyen:

- Marcos institucionales que delimitan cursos de acción.
- Constelaciones de actores: conjunto de actores que intervienen, sus preferencias ideológicas y sus opciones estratégicas.
- Modos de interacción: diferentes formas en las que interactúan los actores situados en marcos institucionales específicos y que se desarrollan en un espacio estructurado por relaciones de “poder” (Zurbriggen, p:77).

1.5.- Encuadre metodológico.

Se pretende mostrar que las preferencias ideológicas identifican a los actores de clase y a las políticas laborales del Estado lo cual incide en las negociaciones colectivas.

En base a ello, el trabajo se encuadra en un diseño cualitativo con un abordaje comparativo desde la perspectiva de los actores, su interpretación personal de significados, valores y hechos político- sociales.

²³ <http://www148.206.53.230/revistasuam/polis/incluye/getdoc/.php?id.El nuevo institucionalismo histórico y las políticas sociales. Guillermo Farfán Mendoza. ¿Cuál es el papel de las ideas en la formación de políticas sociales?:107>

Se considera que el instrumento seleccionado es apropiado, debido a que el número de casos bajo estudio es pequeño lo que no permite la utilización del análisis estadístico (Lijphart, 1971)²⁴

Las unidades de análisis seleccionadas son las preferencias ideológicas en las relaciones laborales tripartitas de los delegados de la Federación Obrera de la industria de la Carne (FOICA); de otros trabajadores del sector frigorífico; de los empresarios del sector organizados colectivamente, como de algunos empresarios de los frigoríficos, y de representantes del MTSS como órgano decisorial del Estado en asuntos de política laboral.

A la vez, se considera que, la industria frigorífica uruguaya se encuentra concentrada en 10 compañías que componen más del 50% del total de faena en el país (FitchRatings)²⁵. El porcentaje restante está diversificado en establecimientos menores, en algunos de los cuales no hay representación colectiva de los trabajadores.

En base a ello, las unidades de observación son:

- a) los delegados sindicales pertenecientes a la industria frigorífica;
- b) los integrantes de la Cámara de la industria frigorífica (CIF), de la Asociación de frigoríficos del Uruguay (ADIFU);
- c) Los integrantes de la Dirección de Trabajo del MTSS.

1.6.-Objetivos

1.6.1.- General

Analizar la incidencia de las preferencias ideológicas de los actores en las negociaciones colectivas tripartitas que se realizan en el sector frigorífico de la carne del Uruguay, en el marco de las relaciones laborales de los períodos 1985-1989 / 2005 – 2009

1.6.2.-Objetivos específicos

- Abordar el itinerario socio-político de las relaciones laborales sustentado en sus bases ideológicas y la producción legislativa laboral, centrado en uno de los

²⁴ Aníbal Pérez Liñán. El Método Comparativo : Fundamentos y Desarrollos Recientes. Departamento de Ciencia Política. Universidad de Pittsburg (asp27@pitt.edu) (Versión 1.2: noviembre de 2007)

²⁵ Establecimientos Colonia y sus compañías relacionadas Cledinor e Inaler, Frigorífico Tacuarembó (Marfrig Uruguay) constituyen el principal grupo exportador de carnes de Uruguay, con exportaciones y faena que representan el 25% de la industria frigorífica en el país. FitchRatings. Finanzas corporativas. A ello se suman JBS, Minerva de capitales brasileños. Todos los capitales brasileños abarcan el 45,3% de las exportaciones cárnicas. De capitales argentinos el frigorífico San Jacinto. (<http://perspectiva.deldelur.blogspot.com/20/3/06>).

institutos que es esencial en el derecho colectivo del trabajo, como es la negociación colectiva.

- Relevar las percepciones y las conceptualizaciones ideológicas que manifiestan los actores de las negociaciones tripartitas en los períodos a estudio.
- Comparar la incidencia de las preferencias ideológicas de los actores en los modelos y estrategias de negociación colectiva en los períodos citados.

I.7.-Dimensiones

Para realizar el análisis se seleccionaron las siguientes dimensiones e indicadores que permitirán mostrar las preferencias ideológicas de los actores en las negociaciones tripartitas, así como los cambios e innovaciones en las trayectorias institucionales con la consiguiente distribución de poder entre los actores:

1.7.1.- Dimensión jurídico – institucional: que comprende la producción legislativa en lo referente a la negociación colectiva para el sector de la actividad privada. El conocimiento del marco jurídico, de las reglas de juego, es imprescindible en el sentido que delimita las interacciones entre los actores, así como también la expresión de sus preferencias ideológicas.

Los indicadores seleccionados son: cantidad y contenido de las leyes referentes a la negociación tripartita comparando los períodos de gobierno seleccionados.

1.7.2.- Dimensión política que comprende:

1.7.2.1.- *la política pública laboral en cuanto a la eficacia política*, que refiere al incremento y la expansión de la participación de los actores, es decir, al fortalecimiento de la representación, que legitima los acuerdos de las negociaciones.

Los indicadores para esta dimensión son:

.- presencia en la participación/ aumento de la participación/ ausencia en la participación.

1.7.2.2.- *las orientaciones ideológicas* que incluyen dos elementos fundamentales en el comportamiento político de los actores:

a) *Las cuestiones de política laboral concreta (issues)*, lo cual comprende, en el presente trabajo, las actitudes ante cuestiones específicas de las negociaciones:

- 1) prioridad a la lucha por los salarios vs reducción de la inflación
- 2) incremento de los salarios y condiciones laborales

3) Transnacionalización de la industria frigorífica como factor que incide en la situación laboral de los trabajadores

b) *Autoubicación ideológica* respecto a la dimensión izquierda-derecha, simpatía partidista o intención de voto.

Los indicadores seleccionados para esta dimensión son: posicionamiento de los actores en relación a:

- la diferencia entre liberalismo / socialismo;
- la escala izquierda-derecha, lo cual se registra como una variable ordinal de 3 categorías que detallan los grados ideológicos: izquierda, centro, derecha.
- pertenencia a los partidos políticos: P. Colorado; P. Nacional; P. Independiente; F.A-EP-NM (coalición multipartidaria).

1.7.3.- Dimensión socio-económica; referida a los recursos y estrategias que determinan el poder de negociación a disposición de los actores, los que pueden ser traducidos en términos de las posiciones estructurales que presentan los mismos en el sistema económico (Boschi, 1979:33) y en el político.

Los indicadores seleccionados son: los recursos con que cuentan las organizaciones empresariales y sindicales para implementar sus estrategias: posibilidad de lobby, contactos con la administración pública, medios de comunicación, participación en cargos políticos. Logros en los resultados de las negociaciones con respecto a los salarios (mínimos, la recuperación de los mismos, ajustes salariales y cláusulas de contingencia), el empleo y las condiciones laborales.

Dimensión	Variables	indicadores
Jurídica institucional	Leyes de los períodos a estudio	-permanencias y/o modificaciones en las leyes
Política	<p>a) Representatividad Fortalecimiento de la participación (Medida en que el actor percibe que puede influir en el funcionamiento de la política laboral).</p>	<p>1) Personal existente y cantidad de afiliados de ambas corporaciones</p> <p>2) Eficacia política</p> <p>2.1 <i>-Presencia de eficacia</i> (Participación en consultas, peticiones, manifestaciones). Bajo, medio, alto.</p> <p>2.2 <i>-Ausencia de eficacia</i> El actor se considera incapaz de influir, o el Estado es inmune a sus intentos de influir</p> <p>1 indica el nivel mínimo de influencia y 3 el nivel máximo.</p>

	Política laboral concreta (issues) a) prioridad proyecto político b) Autoubicación ideológica	- aumento de salarios vs inflación - Salarios y condiciones laborales - Transnacionalización empresas industria frigorífica liberalismo-socialismo los grados ideológicos: izquierda, centro, derecha. Pertenencia a Partidos políticos; P.C; P.N;P,I; F.A Expectativas electorales. Inclusión en el ámbito partidario
Socio-Económica	a) Posiciones estructurales de los actores y condiciones para la negociación b) Salarios y condiciones laborales	-Recursos para el logro de objetivos (posibilidad de lobby, medios de comunicación, información, participación en cargos políticos, etc) -Mejoras en los salarios y en las condiciones laborales

Elaboración propia

1.8.- Fuentes de datos

Se utilizaron como fuentes primarias: entrevistas a juicios de expertos en el ámbito estatal (MTSS), en la organización sindical de la industria frigorífica; en el Instituto Cuesta Duarte, en la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), en el ámbito empresarial del sector industrial a estudio.

Como fuentes secundarias se utilizaron documentos aprobados por el gobierno referente a la negociación colectiva, normativa jurídica, datos estadísticos; documentos sindicales, empresariales, periodísticos, así como los aportados por la academia.

1.9.-Técnicas utilizadas

Se realizaron entrevistas:

- a) **abiertas** a personas calificadas del ámbito sindical, empresarial y estatal, las que permitieron descubrir variables que no se habían considerado;
- b) **semiestructuradas** que orientaron la entrevista hacia los puntos focales de abordaje del estudio.

La misma se estructura de la siguiente manera:

I.- marco jurídico- laboral

1.- Rumbo político del ordenamiento jurídico uruguayo en la trayectoria de las relaciones laborales con respecto a las negociaciones colectivas. ¿Qué similitudes o

diferencias presenta ese ordenamiento jurídico en los períodos de gobierno que se comparan?

- 2.- ¿Existe similitud o diferencia en el fortalecimiento de la representación de los actores en los períodos de gobierno a estudio?
- 3.- ¿Cómo es el grado de participación de las corporaciones y de la intervención estatal en las negociaciones colectivas en el período de gobierno de 1985? Y ¿en el gobierno que actúa en el 2005?

II.- marco político-laboral

- 1.- ¿Las preferencias ideológicas de los gobiernos han incidido en la relación entre los actores ?
- 2.- ¿Existe similitud o diferencia en las preferencias ideológicas de los actores empresariales, en los períodos a estudio?
- 3.- ¿Existe similitud o diferencia en las preferencias ideológicas de los actores sindicales en los períodos a estudio?
- 4.- ¿Inciden las preferencias ideológicas en los resultados de las negociaciones colectivas?
- 5.- ¿Cuáles han sido, en la negociación colectiva, las respuestas de los sindicatos y de las corporaciones empresarias a las propuestas de política laboral realizadas por los gobiernos de los períodos a estudio?

III.- marco socio- económico laboral

- 1.- ¿Cuáles son las condiciones socio-económicas que favorecen u obstaculizan la negociación?
¿Cuáles son los argumentos que se utilizan? ¿Éstos tienen sustento en la ideología?
- 2.- ¿Cuál es la relación entre la pertenencia de clase, las preferencias ideológicas y el gobierno?
- 3.- ¿Cuáles son las negociaciones colectivas que presentan mayor dificultad para el logro de sus resultados?

Sección II

2.- Precisiones conceptuales

2.1.- Las relaciones laborales desde la óptica corporativa

Se entiende por relaciones corporativas *las que se tejen a partir de la actividad de las clases sociales organizadas colectivamente, en función de su condición de tales. Las*

mismas operan como canales efectivos de representación, en defensa de los intereses colectivos y abren posibilidades de participación de los elencos gremiales en los procesos de decisión, en la regulación económica y en la confección política (Lanzaro, 1993)²⁶.

Por lo expuesto se puede afirmar que el análisis de estas relaciones requiere de las estructuras, procesos e ideologías vinculantes entre Estado y sociedad.

2.2.- Negociación colectiva en el ámbito laboral

Para la OIT, la negociación colectiva es: “la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo”, y por ello “todo contrato obliga tanto a sus firmantes como a las personas en cuyo nombre se celebre” (1985: 856-57). Estos acuerdos, que en Uruguay se denominan convenios colectivos, están amparados por la ley aplicándose a todo trabajador.

En este marco, se destaca en nuestro país, el accionar del sistema político para posibilitar la estabilidad de los acuerdos, como también para garantizar el funcionamiento de estos organismos de intermediación de intereses (Pucci, 2007: 438).

En suma, la negociación colectiva es una institución política cuyo propósito es lograr un equilibrio de poder a través de la intercomunicación entre los empleados, los empleadores y el Estado que posibilita la formulación de demandas, propuestas y soluciones relativas a las condiciones de trabajo y de la productividad.

2.3.- Instituto del Derecho Colectivo del Trabajo del Uruguay

La negociación colectiva es un derecho humano fundamental y como tal funciona de una manera institucionalizada en nuestro país, y como expresión principal de la libertad sindical se ampara en la existencia de los art 72 y 332 de la Constitución.

Uno de los institutos más emblemáticos del Derecho Colectivo del Trabajo en nuestro país, es el de los Consejos de Salarios. Se los identifica como el mecanismo promocional de la libertad sindical y la negociación colectiva por excelencia.

Según Ermida Uriarte²⁷ las etapas de la negociación colectiva en nuestro país presentan la siguiente secuencia:

1) Negociación colectiva pura, bilateral y libre hasta la sanción de la ley 10.449 en 1944

²⁶ Lanzaro J.I: «Las cámaras empresariales en el sistema político uruguayo» en AAVV: Organizaciones empresariales y políticas públicas, CIESU – Instituto de Ciencia Política - FESUR - Trilce, Montevideo, 1992. Nueva sociedad nro. 128 noviembre- diciembre 1993, p 12

²⁷ Ermida Uriarte, Oscar. Naturaleza de los laudos de los Consejos de Salarios y su relación con los Convenios Colectivos. Pág 88. Los Consejos de Salarios. Una mirada actual.VVAA....

- 2) Negociación propia de los Consejos de Salarios trilateral y reglamentada que culmina con los laudos regulados por la ley 10.449
- 3) Paralelamente negociaciones bilaterales realizadas al margen de los Consejos de Salarios, pero que son recogidos por éste, en un laudo.
- 4) Luego de 1985 y hasta 1991, negociación en los Consejos de Salarios o recogida por éstos, pero cuyo resultado es el objeto de un decreto del Poder Ejecutivo.

A ello se agrega otra secuencia a partir del 2005 hasta el presente, en la cual se retoma la modalidad histórica de los procedimientos de negociación colectiva tripartita, que los procesos de flexibilización iniciados en los gobiernos de corte neoliberal de los 90 dejaron sin efecto

La consagración de la negociación colectiva, así como su abandono y posterior reutilización en nuestro país, constituye parte intrínseca de un proceso socio-político y económico mucho más vasto, teñido de ideas y acciones que le dan contenido y determinan su proyección (Mansilla,)²⁸.

2.4.- Preferencias ideológicas

Bobbio²⁹ distingue dos significados de ideología política: uno débil que lo define como un conjunto de ideas y valores concernientes al orden político cuya función es guiar los comportamientos políticos colectivos; y un significado fuerte que lo sustenta en la ideología marxista, como fundamento teórico, la cual remite a las relaciones sociales de producción y de dominación existentes entre las clases sociales.

En este sentido la ideología se manifiesta en relaciones que son dialécticas, expresadas en ideas y necesidades sociales que se confrontan en las condiciones del desarrollo capitalista.

Los dos significados de ideología citados se conjugan en el presente análisis que se centra particularmente en dos ideologías globales de la política moderna como son: el liberalismo y el socialismo.³⁰

Ambas ideologías desde sus miradas y con sus variantes orientan en la interpretación de cómo funciona el mundo; y refieren a cómo la humanidad debería resolver la cuestión socio-económica y política, posibilitando el desarrollo de su potencial para el logro de un mejor bienestar.

²⁸ Mansilla Decesari, Cristina - Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Uruguay

²⁹ Bobbio Norberto y Matteucci, Incola. Diccionario de la Política, Méjico, 1982

³⁰ Para ampliar las expresiones del liberalismo y del socialismo, leer Eccleshall Robert, et ali en Ideologías políticas: 71-73; 75-76, 122. Editorial Tecnos-1993

Con sustentación en lo expuesto, se puede sostener que las ideologías están inscriptas en un sistema global de poder social constituido por unas clases en conflicto cuya fuerza es variable, y “crean el terreno donde los hombres actúan, toman conciencia de sí mismos y luchan” (Gramsci,,) por el mantenimiento y/o la transformación del poder en la sociedad. (Therborn, 1991).

Cada ideología ha ido surgiendo en respuesta a las esperanzas y necesidades de una determinada época, y ha sido modificada o reemplazada por otras en alguna experiencia posterior (Kramnick Isaac,1981)³¹.

En este sentido, lo que unos actores deciden con sus recursos depende, en mayor o menor medida, de cómo evalúan las acciones potenciales, reales o futuras, así como también de las reacciones de los otros actores con los que precisa interactuar para lograr sus objetivos.

Sección III

3.- La trayectoria institucional-ideológica de las relaciones laborales en el Uruguay

Las instituciones han sido desde la antigüedad un interés permanente para las ciencias políticas. Siguiendo lo expresado por Robert Putnam, en la actualidad existe un renovado interés en las interrogantes institucionales que se enmarcan en el nuevo institucionalismo.

Sus integrantes difieren entre sí tanto en lo teórico como en lo metodológico, pero coinciden en que las instituciones son configuradas por la historia: lo que viene primero condiciona lo que viene después (Putnam, 1993)³².

Ello hace necesario en primer lugar, conocer algunas líneas del itinerario histórico de las bases socio-políticas e ideológicas que dieron lugar a las instituciones involucradas.

Por lo tanto, abordar esas trayectorias que se acompañan al debate ideológico y político y a las controversias que se derivan del mismo, aporta elementos para abocarse con más solvencia, al análisis comparativo de los períodos seleccionados para el presente estudio.

Las trayectorias socio-políticas entre los trabajadores organizados que intentan la transformación de la estructura social y política, el capital con sus aspiraciones

³¹ Kramnick Isaac-Watkins Frederick- La era de la ideología-El pensamiento político desde 1750 hasta nuestros días- Editorial Universitaria-Bs Aires- Argentina 1981:1

³² Putnam,Robert D--1993 -Para hacer que la democracia funcione. Editorial Galac.Caracas.Venezuela1ª edición. p 7.

hegemónicas, y el Estado en su rol de gestor político, no se limitan sólo a la confrontación entre burgueses y proletarios, sino que comprenden, además, las estructuras mentales propias de cada clase y los “climas de sensibilidad”³³ en cada período histórico que condicionan a los distintos actores en su acción concreta.

En los escenarios socioeconómicos y políticos se perfilan las diferencias de todo tipo y los formatos de relación empiezan a reconocer públicamente la variedad de las identidades reales, los bandos de partido, los cortes de interés y, en concreto, las especificidades de clase y su modo corporativo de expresarse.³⁴

La trayectoria de las relaciones laborales en el Uruguay así como su constitucionalización presentan, en el proceso de larga duración, un cambio sustancial lento.

Siguiendo a Schmitter (1998), es un proceso que fue moldeándose tanto por:

- a) la evolución de los derechos individuales y sociales que se fueron reconociendo en la sociedad uruguaya e incluyendo en su legislación, tanto en consideración de las propuestas a nivel de organismos internacionales como a nivel nacional;
- b) las especificidades de un sistema productivo capitalista, con sus distintos patrones de acumulación asociados a determinados patrones de expansión de la producción y de distribución del ingreso;
- c) por la consolidación y unificación del movimiento sindical, así como la conformación del corporativismo empresarial.

En la génesis de la economía de mercado, como es la uruguaya, en tanto la oposición capital-trabajo es la oposición fundamental, se encuentra de un lado el aparato jurídico de la propiedad, y del otro, el instrumental de la acción sindical (Sarthou,1989:42)³⁵.

Es posible afirmar que ambos actores comparten el deseo de un mejor bienestar, pero difieren en sus intereses según el lugar que ocupan en la relación de producción. El empresario dueño del capital pretende maximizar su renta defendiendo políticas económico-laborales que lo favorezcan; y los trabajadores, poseedores de la fuerza de

³³ Mandrou, Robert- citado por Zubillaga Carlos. 1985- Algunos problemas teóricos y metodológicos para el abordaje de la historia sindical uruguaya- :31 a 37; en El sindicalismo latinoamericano en los Ochenta CLACSO-Chile-

³⁴ Schmitter, Philippe C.; O'Donnell Guillermo; Berins Ruth/Coolier David; Stepan Alfred- Lanzaro Jorge (comp.) El fin del siglo del corporativismo-Editorial: Nueva sociedad,1998-Venezuela, Caracas-:17

³⁵ Ermida Oscar et alii-1990-Derecho colectivo del trabajo. Pontificia universidad Católica del Perú.Facultad de derecho-2ª edición-Lima-1990 -:42

trabajo, buscan y defienden la seguridad de sus empleos, así como reivindicaciones socioeconómicas y políticas. A su vez, en general, los actores citados defienden posturas ideológicas que se encuentran confrontadas.

Las suposiciones de una implícita armonía social entre las clases, de la neutralidad estatal vis à vis los grupos y de la equivalencia de poder entre ellos es un error del nuevo corporativismo (Panitch en Smitter, 1992:149).

Diversos académicos (Zubillaga et alii, 1985; Lanzaro, 1986, Caetano 1992) señalan, que el derecho al trabajo no surge de forma espontánea en la sociedad, sino que surge de las ideologías de los núcleos de actores, y varía según el desarrollo condicionante de las mismas.

Comprender ese proceso implica interiorizarse del debate ideológico entre los actores sociales y políticos, lo que supone identificar las distintas corrientes de pensamiento desde las que han actuado y actúan, las cuales inciden en la percepción y en las estrategias que se desenvuelven en la relación capital-trabajo-Estado.

Al respecto, se abordan como antecedentes de los períodos a estudio del presente trabajo, los comprendidos desde:

- 1) el último cuarto del S. XIX y principios del S. XX hasta mediados de la década del 30;
- 2) el período de postguerra: década del 40 hasta el quiebre del gobierno institucional de 1973.

Para ello se consideran, siguiendo a Lanzaro, los hechos más significativos de los períodos históricos que marcaron por la ideología preponderante cambios sociopolíticos y económicos que influyeron en las relaciones laborales y, particularmente, en las negociaciones colectivas encuadradas en la textura liberal capitalista.

3.1.- Último cuarto del Siglo XIX a década del 30 del S. XX

En el último cuarto del siglo XIX el capitalismo mundial entraba en una fase monopólica, y en la incipiente estructura productiva uruguaya se evidencia el primer impulso industrializador al crearse las primeras organizaciones empresariales: Cámara Nacional de Comercio(1867), la Asociación Rural del Uruguay (1871) y la Unión

Industrial Uruguay (noviembre de 1898) que luego se llamó Cámara de Industrias del Uruguay.

Esta última cámara citada es la entidad empresarial representativa, tanto de las industrias más importantes del país como de los talleres más modestos del sector industrial, que se creó con el objetivo de promover los intereses de la industria nacional, la defensa de sus derechos y estimular el desarrollo industrial del país, como también contribuir a que las leyes que se proyecten sean justas y equitativas³⁶.

3.1.1.- Escenario de la industria frigorífica en el Uruguay

En lo que refiere a la manufacturación de la materia prima ganadera, la instalación de frigoríficos comienza en el país en 1904 con la instalación de la “Frigorífica Uruguaya” que fue fundado por capitales nacionales, y adquirido luego en 1911 por la firma argentina Sansinena.

De los primeros cuatro frigoríficos instalados en el Uruguay, tres son pertenecientes a capitales extranjeros y operarán en nuestro país como enclaves de los centros metropolitanos.

Las empresas frigoríficas y el proceso de extranjerización en la faena de bovinos en el período 1911-28

Años	La frig. Uruguaya 1904 Sansinena (1911)	Frig. Mvdeo (1912) Swift (1916)	Frig. Artigas (1916) Armour (1917)	Frig. Anglo (1924)

1911-13	77%	34%	-----	----
1914-18	27%	67%	4%	----
1919-23	22%	50%	28%	----
1924-28	10%	48%	26%	16%

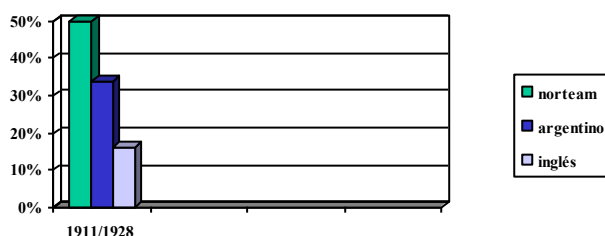
Fuente: Anuarios estadísticos en Jacob, Raul (1979):51

³⁶ Cámara de Industrias del Uruguay (CIU)- <http://.ciu.com.uy>

Nacionalidades de las empresas y la faena de bovinos

Grupos años	norteamericano	argentino	inglés
1911 - 28	50%	34%	16%

Fuente: Anuarios estadísticos en Jacob, Raul (1979)



En la industria frigorífica, según lo muestran los guarismos del cuadro, se evidencia la injerencia del capital norteamericano, el que se consideró como un instrumento del cual servirse para atemperar la influencia británica en nuestro país y que fue en aumento desde las primeras décadas del S. XX (Frega y Trochón, 1991).

Durante este período, la expansiva demanda mundial de carne enfiada y congelada incide en las sucesivas etapas de crecimiento del Uruguay lo cual provoca una expansión de la producción ganadera aparejando una importante reestructuración en la calidad de los stocks y en la industria de la carne³⁷.

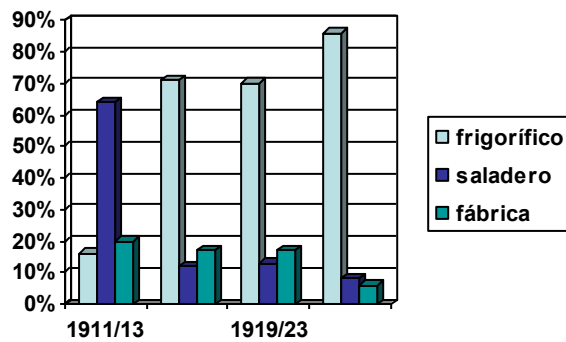
Las formas de industrialización de la carne en estos años y los porcentajes de la faena total de bovinos muestran la relación inversa entre el avance de la actividad frigorífica y la disminución de las otras formas de industrialización de la carne. Ello se registra en el cuadro siguiente:

Formas de industrialización de la carne en el período 1911/1928

Periodos	Frigoríficos	Saladeros	Fábricas
1911-13	16%	64%	20%
1914-18	71%	12%	17%
1919-23	70%	13%	17%
1924-28	86%	8%	6%

Fuente: Anuarios estadísticos en Jacob, Raul. 1979

³⁷ Echegaray A, Hodara I, Sarli W, Steneri C- Plusvalía agropecuaria del Uruguay 1930-54. Editorial: FCU – UDELAR- Fac. de C. Económicas- Instituto de Economía. M° 1971. :21



Hacia fines de la década de los 20 una proporción importante de la actividad económica estaba asociada con la ganadería (en particular con la producción de carne, lana y cueros) sin duda el sector más competitivo del país (Rama, 2003:190-191).

En 1928 fue creado el Frigorífico Nacional como ente estatal (sin dependencia jerárquica del gobierno), en el marco de la Constitución de 1917, con el objetivo de ser un freno a la extranjerización. Su creación implicó un complicado juego político llevado adelante en la Cámara de Representantes por el batllismo en 1925, que muestra las limitaciones de la política estatista a lo que se sumaba la resistencia de los grupos dominantes³⁸

Este frigorífico envió a Londres su primera partida de carnes asignada desde el extranjero, en un mercado que ya se presentaba dividido en los circuitos de distribución de carnes rojas en el viejo continente. (Jacob,1979)³⁹.

En 1929 cuando se produce el “crack” de la Bolsa de Nueva York, el 84% de las exportaciones del Uruguay eran productos derivados de la ganadería.

Por otro lado, señala Jacob (1979), que el Censo industrial de 1930 efectuado por la Oficina de Trabajo, mostró que los frigoríficos eran los que contaban con el mayor número de asalariados, incluyendo al Nacional. Se especifica, además, que el 14% de los obreros de Montevideo se desempeñaban en ellos.

3.1.2.- Cámaras empresariales y Estado

El comportamiento colectivo empresarial en sus inicios y sin una acción concertada, determinó su accionar futuro, al promover sus intereses sectoriales orientados hacia

³⁸ Frega, Ana. El pluralismo uruguayo (1919-1933). Cambios sociales y política. Editorial CLAEH. Serie investigaciones n° 54- 1987 Montevideo p.77

³⁹ El comercio de la carne era manejado por la “Conferencia de Fletes”, a cuerdo entre los capitales británicos y norteamericanos que determinaba los cupos de exportación de los distintos frigoríficos (Jacob, ob cit)

las políticas estatales específicas para su beneficio, a través de contactos directos con miembros del Poder Ejecutivo y de la arena burocrático- administrativa pública (Zurbriggen,1999) ⁴⁰.

Por otro lado, las corporaciones empresariales han mostrado siempre debilidad en dirigir una configuración hegemónica persistente debido al patrón de dispersión organizacional, a la desagregación de los objetivos buscados y a la relativa ausencia de cohesión de los núcleos empresariales (Caetano, 1992:22 en Da Cunha,;3; Viguera,1996:3).

En lo que refiere a estos sectores proclives al mantenimiento del “statu quo”, se evidencia desde el siglo XIX y hasta bien entrado el S. XX, la concepción spenceriana del individualismo como clave de la dinámica social. ⁴¹

Entre las estrategias utilizadas por el colectivo empresarial del sector frigorífico, para transmitir sus demandas al sistema político, se encuentran el lobby político, el contacto directo y confidencial con los responsables de la toma de decisiones en el gobierno.

En este sentido, el Estado desarrolló un amplio proteccionismo al capital destinado a la principal riqueza del país, con una legislación que les exoneraba de impuestos y concedía múltiples ventajas a los capitales dedicados a “la preparación de carnes congeladas y enfriadas” (Barrán y Nahum,1977) y, además, brindó a las cámaras empresariales relaciones destacadas en el aparato estatal.

En este período, la doble presidencia de Batlle y Ordoñez (1903-1911) desarrolla un modelo social, económico y político, caracterizado por una fuerte presencia estatal.

Dicho modelo basado en una concepción solidarista y explícitamente diferenciada del socialismo, plantea la necesaria expansión del espacio económico del Estado, para garantizar la repartición más justa de la riqueza social. La ideología batllista fue significativa en la promoción del sindicalismo aunque no estuvo exenta de contradicciones.

Se iniciará un período de prosperidad que se reflejará a través de un pacto social de carácter informal entre los actores del sistema: los sindicatos reclamarán mejores condiciones de trabajo a través del conflicto –negociación; a su vez las concesiones de las empresas en materia de salario y condiciones de trabajo serán compensadas por el

⁴⁰ Zurbriggen Cristina-Las organizaciones empresariales en la escena de los 90.Dpto C.Política.UDELAR Documento de trabajo N° 15.-p- 6

⁴¹ Ob cit- Zubillaga Carlos, Balbis Carlos.:21

Estado, a través de una política arancelaria de protección a la industria nacional (Raso, J ,2010 :60).

La creación del Frigorífico Nacional, por contraparte, llevó a los ganaderos a través de sus voceros en el Partido Nacional y en el Riverismo, a hacer prevalecer sus intereses frente al reformismo batllista. Ello muestra el avance que los grupos de presión empresariales lograron en la orientación y conducción del Estado durante la década del 20. (Frega, 1987:79)

En el correr de las tres primeras décadas del S. XX el intervencionismo estatal en la economía alcanzó nuevas áreas y modalidades de implementación que se enmarcaron en el proceso de afianzamiento del capitalismo en el país.

A partir de los años 30 el concepto de “matriz Estado-céntrica” (Cavarozzi,1996), respecto al funcionamiento del Estado, muestra su centralidad y el comportamiento respecto a la orientación de las inversiones y su rentabilidad, así como su papel de agente principal de recursos.

3.1.3.- *Actor sindical : corrientes ideológicas e izquierda política*

La transformación del artesanado en fábrica incide definitivamente en la formación de la clase obrera uruguaya y por ende, en las condiciones de vida y trabajo de los sectores populares (Barran y Nahum; Zubillaga y Balbis; Pintos en Relasur :52).

Esta relación económica, entre el capitalista y el obrero, se desarrolla con mayor adecuación cuánto más pierde el trabajo todo carácter artesanal” (Lineamenti ,I, p.281;p237)⁴².

Coetáneamente con la creación de las organizaciones empresariales, precisamente en 1870, al introducirse la “cuestión social” como problema nacional, surge también la sindicalización como reacción natural (Relasur,;54).

En base a lo cual, siguiendo a Gramsci (1977), se puede sostener que la organización sindical se mueve paralelamente al movimiento de la organización capitalista. El sindicato nace y se desarrolla, no por una energía autónoma, sino por una reacción a los males determinados por el desarrollo del sistema capitalista en perjuicio de la clase trabajadora⁴³.

⁴² Negri, Antonio- Los libros de la autonomía obrera-Editorial:AKAL. Cuestiones de antagonismo,2005. Madrid:281-137

⁴³ Gramsci Antonio- Escritos políticos(1917-1933)- Editorial: Siglo XXI.. 1ª Edición 1977 Cuarta edición 1981- México:144

En nuestro país, en esta nueva situación socio- económica y política, se entrecruzan condiciones de vida, trabajo y particularmente la acción de los movilizadores de procedencia europea ⁴⁴.

Es así que, la constitución del Estado social que empieza a moldearse a la salida del 900, como descendiente y sustituto de los proyectos liberales de corte social, configura un tipo específico de inclusión de la clase trabajadora en los circuitos de la política y de la economía.

Se identifica al movimiento obrero uruguayo como una organización integrada exclusivamente por trabajadores para su defensa.

En este sentido, el sindicalismo uruguayo se caracteriza por ser clasista, por lo que sus iniciativas con relación a la negociación, se adecuan a los objetivos que adjudican al "conjunto de la clase trabajadora" su participación en la sociedad y su rol transformador de la misma⁴⁵

Se puede señalar que los sindicatos, como organizaciones de representación de los intereses de los trabajadores, desarrollan cuatro funciones básicas:

- a) la de voz, es decir, legitimar y reforzar su existencia contribuyendo al desarrollo de las relaciones laborales;
- b) la de protección de los trabajadores, al velar por unas condiciones dignas de trabajo;
- c) la de acción colectiva, que permite en las negociaciones colectivas internalizar las externalidades negativas sobre el empleo y la actividad económica;
- d) la distributiva, respecto a la renta impulsando mecanismos de igualación salarial en la negociación colectiva (Novell, 2003)⁴⁶.

En base a ello, es pertinente destacar que sus reivindicaciones se relacionan directamente a las condiciones de trabajo, pero también procuran incidir en los problemas políticos y socio-económicos nacionales.

Un aspecto a considerar en el desarrollo del movimiento obrero, es la incidencia del poder político como un factor de importancia, que condiciona tanto los momentos de crisis del movimiento (por la intransigencia), como los de conquista (por la tolerancia).

⁴⁴ Barrán y Nahum- Batlle los estancieros y el I.Británico-T.I. 1977- 196-El Uruguay del 900 :166-167 esp168

⁴⁵ Dr. Casalás Viera Carlos .**La Negociación Colectiva. Articulación de Conveios**-XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social XIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - 26 al 28 de agosto de 2004. Paraná, Entre Ríos.

⁴⁶ Novell, Rosa- 2003- ¿Pueden converger las estrategias nacionales de negociación colectiva en la UEM?-Editorial: Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS)- Barcelona- España-WP N° 224

En este sentido en nuestro país, los trabajadores fueron accediendo a ciertos derechos laborales y a beneficios sociales específicos, al influjo de las tendencias progresistas del batllismo inaugural, en concurrencia con algunas posturas del Partido Nacional y de los partidos de ideas que por entonces despuntaron, como las corrientes anarquistas y el partido comunista⁴⁷.

Esta ideología de izquierda que desde sus orígenes sustenta la acción sindical uruguaya se evidencia a lo largo de sus más de 100 años de existencia., a través de los cuales dicha acción se fue manifestando en diversas corrientes de pensamiento y adoptando diversas formas.

Es así, que desde 1872 existieron contactos con miembros de la Sección Mexicana de la Asociación Internacional de Trabajadores anarquista.

Cuando el desarrollo de las relaciones capitalistas posibilitó en nuestro país, el surgimiento de las primeras organizaciones de autodefensa de los asalariados, un grupo de trabajadores (500 en un total de 800) de origen europeo organizó en Montevideo en 1875, la Federación Regional de la República Oriental del Uruguay (Federación Montevideana), como filial de la Asociación Internacional de los trabajadores, difundiendo los principios doctrinarios del internacionalismo de tendencia federalista-libertaria. (Zubillaga y Balbis, 1992)⁴⁸.

Estos “internacionalistas” con una ideología política más precisa que los impulsores de las “sociedades mutuales” se propusieron concientizar a los trabajadores para organizarse y luchar contra “la explotación del hombre por el hombre”.

En este sentido, se editaron los periódicos “El Internacional”(1878) y “La lucha obrera” (1884).

En la década de 1890 se fueron formando sociedades de resistencia basadas en ideologías anarquistas, aunque también existían luchadores socialistas.

La organización del movimiento obrero implicó un periodo de intensa lucha ideológica. En 1905, los anarquistas fundaron la Federación Obrera Regional Uruguaya (FORU) a pesar de los intentos socialistas (con la Unión General de los Trabajadores) y de la Confederación de Uniones Gremiales de los católicos. En los estatutos de la FORU se

⁴⁷ Rilla, José en la entrevista realizada por Cotelo Emiliano.El Espectador 09/05/2008-La relación pasado-; se refiere al compromiso de los comunistas que a partir de Francisco Pintos se nacionalizaban tratando de adaptar el esquema definido por Stalin en 1939 al Uruguay que en el S.XIX tenía determinadas características.

⁴⁸ Ob. Cit- Zubillaga y Balbis, 1992- : 21 y ss

promueve la organización “para destruir todas las instituciones burguesas y políticas, hasta llegar a establecer en su lugar una Federación Libre de productores libres”⁴⁹

Esta Federación aglutinaba en 1919 a 41 sindicatos por oficios en la capital y 22 en el interior (Frega,1987).

En 1910 se constituyó en forma permanente el Partido Socialista el que fue insertándose lentamente en el ambiente sindical, y en 1917, la Revolución Rusa de octubre marcó el movimiento obrero mundial y también el del Uruguay. En 1919 se crea el primer sindicato Comunista.

De la FORU se separó el sector anarquista que acompañó inicialmente la Revolución Rusa. Dicho sector junto con la pequeña militancia Comunista formaron en 1921 el Comité Pro Unidad Obrera (CPUO). En 1928 se realiza la Conferencia Sindical Comunista.

En el contexto de la crisis mundial de 1929 y del golpe del Presidente Terra (1933) con su política antiobrerista, el sindicalismo no pudo ofrecer una fuerte resistencia porque estaba expresado en pequeñas organizaciones: la FORU conformada por anarquistas, la Unión Sindical Uruguayaya creada en 1923 (USU) de mayoría anarco- sindicalista, y la Confederación General del Trabajo del Uruguay (CGTU) constituida en 1929 dirigida por militantes comunistas.

Hasta estos años en nuestro país se manifiesta el “sindicalismo de oposición” (Errandonea y Costábile , 1969), porque tanto la dirección como las bases persiguen los mismos objetivos. Este sindicalismo está orientado en función de la ideología sindicalmente preponderante, y es revolucionario y combativo.

A partir de la década de1930, en un proceso de rápida urbanización e industrialización se manifiesta un nuevo sindicalismo, sin perjuicio de las continuidades ideológicas.

Se caracteriza por ser un sindicalismo dualista que presenta una prevalencia en la dirección de metas políticas (mediatas) y una base de metas laborales (inmediatas), lo que provoca un alejamiento entre la dirección y las bases (Senatore, Luis).⁵⁰

En esta década se produjo un aumento de la influencia de las corrientes marxistas, socialistas y comunistas, en el movimiento sindical uruguayo

Este ha presentado históricamente algunas particularidades que lo diferencian de los movimientos sindicales del resto de América Latina como ser: su autonomía frente al

⁴⁹ PIT-CNT Porrini – <http://www.pitcnt.org.uy/historia>

⁵⁰ Senatore Camarota, Luis –Sindicalismo uruguayo en tránsito entre la flexibilidad y la desregulación

Estado, su presencia como fuerza social más allá de su peso cuantitativo, y además, su fuerte contenido ideológico. (Pucci, 1992- p :17)⁵¹.

A su vez, la relación entre la izquierda política y los sindicatos se remonta a los orígenes del sindicalismo uruguayo, lo cual se evidencia en lo directriz, en lo programático y en lo táctico. Esta relación continúa aunque con cambios hasta el presente (Doglio, Senatore y Yaffé, 2004)

A esta relación de los sindicatos con la izquierda se suma, que en el Uruguay, el movimiento histórico ideológico muestra una realidad compleja, ya que las fuerzas políticas de raigambre marxista (especialmente la corriente Comunista y Socialista) han desarrollado alianzas estables con agrupamientos y organizaciones de muy distinta naturaleza ideológica. Ello permite identificar una multiforme izquierda marxista, con modalidades de acción política y realizaciones distintas (Landinelli,1989)⁵², lo cual se evidencia en el movimiento sindical.

Al respecto, la tendencia comprende el movimiento del sujeto histórico revolucionario y muestra el paso de la lucha por el salario a la lucha por la apropiación (Negri, 2005).

3.1.4.- La constitucionalización de las relaciones laborales

A partir de la consideración del nivel constitucional (y supranacional) la regulación estatal es casi inexistente en el sector laboral, lo que permite ubicar al sistema uruguayo como abstencionista en materia de intervención legislativa en las relaciones colectivas de trabajo ⁵³.

El derecho laboral, en nuestro país, aparece antes que la legislación laboral, ésta comienza en 1914 con la Ley de prevención de accidentes de trabajo (ley 5032).

En este itinerario, la carta constitucional de 1934 marca el punto de clivaje al acoger los principios del Estado Social que refieren al reconocimiento de los derechos sociales⁵⁴ y establece el reconocimiento de la clase trabajadora como cuerpo social diferenciado y su condición de sujeto colectivo, así como la protección de las organizaciones sindicales con personería jurídica.

⁵¹ Pucci,Francisco-1992-Sindicatos y negociación colectiva.CIESU-Montevideo

⁵² Landinelli, Jorge. Elementos para un debate sobre la izquierda socialista. Los P.Polít de cara al 90. FESUR :108

⁵³ Casalás Viera, Carlos. Negociación Colectiva. Articulación de Convenios. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social XIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 26 al 28 de agosto de 2004. Paraná, Entre Ríos. :35

⁵⁴ La Carta de 1934 en la Sección de Derechos y Garantías en su Cap II incluye los derechos de tipo social : derecho de huelga, de justa remuneración, de descanso semanal, fomentar la organización de los sindicatos y otorgarles franquicias legales y otros.

El art. 57 de la Carta, expresa los principios esenciales en que se sustentan las relaciones colectivas de trabajo que versan sobre el derecho de huelga, que ya existía, pero que desde ese momento pasa a ser un derecho constitucional⁵⁵

El ordenamiento jurídico estatal en relación a la autonomía colectiva, está definido en dos leyes con textos muy breves. Esta característica es destacada por Villavicencio (citado por Casalás, 2004:36) como "honrosa excepción" entre los países latinoamericanos.

Es así que en relación a la negociación colectiva y convenios colectivos solo existe una legislación escasa limitada a temas puntuales, como la ley 9675 de 1937 que refiere a la vigilancia de los convenios por la autoridad laboral.

Sin embargo, más allá de este reconocimiento, los textos constitucionales quedan como enunciados programáticos, ya que ni la dictadura del 33 ni los gobiernos sucesivos cumplieron con el mandato de fomentar las corporaciones.

Por lo tanto, se puede decir que el modelo de negociaciones colectivas nació en un contexto de ausencia de normas legales en su derecho interno, pero imbuido de categóricas disposiciones constitucionales que reconocen el principio de libertad sindical como un derecho fundamental⁵⁶

3. 2.- Década del 40 hasta el quiebre del gobierno institucional de 1973

Se comparte con D'Elía (1992)⁵⁷ que el proceso de industrialización no fue un fenómeno aislado en la evolución del Uruguay de posguerra.

La finalización de la guerra con los correspondientes reacomodos internacionales, los cambios en la economía doméstica, requirió una respuesta de los distintos sectores de la sociedad uruguaya, tanto en la práctica como en las definiciones ideológicas.

3.2.1. Cambios en los patrones de acumulación y en la elaboración de los consensos

La propagación de los organismos institucionales de participación corporativa es parte de la metamorfosis que experimenta el modo de desarrollo del capitalismo en el transcurso del siglo XX. El keynesianismo y el fordismo son las notas claves de este

⁵⁵ Barbagelata, Héctor-1998-Legislación y relaciones laborales. Facultad de Ingeniería. UDELAR-
<http://iie.fig.edu.uy>

⁵⁶ Rosenbaum Rimolo, Jorge- Un sistema de negociación colectiva. Comentarios a la ley N° 18566- en Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya-Grupo de los miércoles-XXXV Aniversario-FCU-Montevideo-:66

⁵⁷ D'Elía Germán- El Uruguay Neobatllista- Editorial: EBO –Montevideo

patrón de acumulación que se puede caracterizar en nuestro país como “periférico” si se compara con los grandes centros capitalistas⁵⁸.

Cambia la forma de producción de poderes, al igual que la forma de elaboración de consensos que reclama una dosis importante de “gobierno de negociación”(Shonfield)⁵⁹ Al comienzo de la década del 40, el sindicalismo se vuelve un actor significativo en la arena política fruto quizás de la emergencia de una nueva clase obrera y de la existencia de otras condiciones materiales y culturales (Porrini Rodolfo,2005)

La fase de bonanza de la economía nacional iniciada en 1930, aunque con altibajos para el sector frigorífico (Milot, 1972), se prolongó hasta bien entrada la década del 50. En ese periodo el Uruguay alcanzó el más alto ingreso per cápita y un auge industrializador en las ramas dirigidas a los requerimientos de un mercado interno pequeño pero integrado y relativamente homogéneo, a lo que se sumó el alza de las exportaciones pecuarias. En ese marco ventajoso el Estado jugó un papel central en el diseño de las políticas orientadas a la realización de un modelo de acumulación de énfasis industrializador⁶⁰.

En este escenario los gobiernos uruguayos de la época (décadas 40 y 50) desarrollaron políticas de concertación social cuya codificación del orden laboral empieza a delinearse desde principios de los 40.

En este período, el 7 de enero de 1942, comenzó a funcionar la Federación Autónoma de la Carne en la que participaban los trabajadores de los frigoríficos Swift, Nacional y Artigas.

3.2.2.- Aprobación de la ley de los Consejos de Salarios

Desde el proyecto presentado por Frugoni en 1912 sobre el Consejo de Salarios, y después de un largo proceso, en el primer cuarto de la década del 40 se concreta la aprobación de la ley de los Consejos de Salarios, (ley 10449 del 12/11/43), como un mecanismo para la fijación de salarios en forma tripartita, que en los hechos operó como el sostén de la negociación colectiva.

⁵⁸ Sindicatos y sistema político-Lanzaro-FCU-1986-:23

⁵⁹ Ob cit- Sindicatos y sistema político-

⁶⁰ Landinelli, Jorge. La crisis nacional- Editorial: Revista “Hoy es historia”Año VI-Nº 36

Estos Consejos son el mecanismo promocional de la libertad sindical y de la negociación colectiva atípica⁶¹.

La negociación clásica empleador – trabajador se sustituyó por la negociación tripartita empleador-trabajador- Estado.

Con los Consejos tripartitos competentes en materia de salario, categorías laborales y conciliación, se registra la segunda “incorporación” obrera, luego de la cumplida durante el primer batllismo en la que se acordaron las cuotas iniciales de la legalidad sindical (Lanzaro,1993).

A ello se suma hasta la década del 70, la ley de indemnización por despido y el primer seguro de desocupación para la industria frigorífica.

Es así que se reconoce la acción de los sindicatos como agentes decisivos de la fuerza de trabajo que actúan en cierta medida como poder compensador que contrarresta en algo la fortaleza de los conjuntos capitalistas.

No obstante, las figuras de orden corporativo desde fines de los años veinte y que continúa en los años cuarenta tendrán siempre en este periodo una posición secundaria, más allá de su formalidad (Lanzaro, 2001;:116)

3.2.3.- Ideología política del neobatllismo y relaciones de producción

A la vez, es indispensable desarrollar algunos de los aspectos de la ideología de la fuerza política gobernante en el país a partir del año 1947, con el segundo batllismo (neobatllismo) en el poder. Lo económico y por lo tanto, también las clases sociales que se constituyen a través de las relaciones de producción de la época, no se conciben separadas de la política (Panizza,1989, :127).

La ideología del movimiento se conformó con elementos heterogéneos, pero se puede señalar que es “*un movimiento de integración policlasista que expresó una alianza tácita entre la burguesía industrial, la pequeña burguesía y la clase obrera, sin que existiera una integración orgánica de ésta en el movimiento*” (D’Elía, 1982: 38) .

La idea madre del Estado fue la defensa de las industrias, por lo cual se estableció un agudo proteccionismo asegurando el mercado interno para la misma, lo que se tradujo en el acrecentamiento y consolidación del sector empresarial y de las clases obrera y

⁶¹ En nuestro país existen dos tipos de negociación colectiva: a) la típica que se produce entre una empresa, un grupo de empresas, una o varias organizaciones empresariales y uno o más sindicatos, y b) la atípica que se produce en el ámbito de los Consejos de Salarios.

media, las que a pesar de sus diferencias, coincidieron en una política de defensa de la industria nacional.

En esta política se conjugaron las tendencias solidaristas y redistributivas del Batllismo, y la necesidad de la industria de colocar su producción, la que se tradujo en un aumento sostenido del salario de los trabajadores.

Sin embargo, este proceso de industrialización se produjo en medio de agudas controversias y enfrentamientos entre las fuerzas económico-sociales que conformaban la realidad nacional.

En este escenario, se manifiesta la competencia y también el acoplamiento entre las mediaciones verticales y horizontales, entre la solidaridad de partido y la de clase que recubre un dualismo en el comportamiento de los trabajadores, que favorece de un lado, a los cuadros políticos tradicionales, y de otro, a la procuración sindical captada por la izquierda(Lanzaro,1993)⁶².

Se comparte con D'Elía (1992), que en el desarrollo de esta sociedad el estatismo, el dirigismo, la conciliación de clases adquieren una importancia fundamental, ideología que se proyectó en un amplio concepto de las relaciones entre pueblo-gobierno.

El neobatllismo se sustenta en la filosofía liberal que lo ubica en abierta discrepancia con el comunismo, doctrina a la que considera negadora de la libertad y que se debe vencer con la realización de la justicia social.

Se puede señalar, además, que la ideología neobatllista presenta caracteres ambiguos ya que, por un lado rechaza el antagonismo entre capital y el trabajo sosteniendo la “paz social” en una conciliación de clases; y por otro, reconoce el derecho de los obreros a luchar por sus reivindicaciones.

*“La paz social se ha de encontrar cuando se haga participar a los empleados y obreros de la riqueza que producen con su trabajo y estas conquistas serán orden en lo social, paz en lo político y progreso en lo económico”*⁶³.

3.2.4. Nuevo contexto de la realidad política y socio-económica

El año 1955 parece ser el punto de inflexión de la curva de prosperidad y los comienzos de una crisis que cobraría un ritmo acelerado.

En este contexto en el año 1956, luego de una huelga frigorífica cuya medida de fuerza fue una “huelga de hambre” (así como la marcha a pie de los obreros frigoríficos desde

⁶² Ob. Cit- :25

⁶³ ob. Cit D'Elía : 50 y ss

Fray Bentos a la capital), desde la Federación Autónoma de la Carne se convocó a una reunión de la cual surgió la “Comisión Coordinadora pro Central Única”, que si bien no unificó las fuerzas sindicales retomó las prácticas de acción conjunta realizando medidas de paro solidarias a finales del 50⁶⁴.

En esta época, el agotamiento del modelo económico se conjuga con un desajuste del sistema político y una erosión de la legitimidad democrática, que son factores que promueven una situación de crisis. A este escenario se sumó el hecho de la victoria de la Revolución Cubana y su posterior definición “marxista-Leninista” que influyó en toda la región y también en nuestro país. Se produce una activación de sectores populares y de nuevos agentes sociales, que rebasa las reglas y los encuadramientos establecidos (Marchesi y Yaffé, 2010)⁶⁵.

Desde 1959 asumieron gobiernos que promovieron las experiencias de neoliberalización e ingreso a las políticas de primera generación del FMI.

Los problemas socio económicos resultantes (sucesivas devaluaciones, deterioro del sistema bancario, déficit presupuestal, inflación) incidieron en la imagen del Estado de Bienestar, provocando los reclamos populares los que obtuvieron respuestas represivas desde el Estado.

Los 60 fueron lucha y debate, diagnóstico y programa, en un arco de posiciones que iba desde el liberalismo hasta el dependentismo, pasando por el desarrollismo y admitiendo combinaciones y superposiciones diversas ⁶⁶.

Durante estos años la UGT se disuelve (1959); en 1961 se forma la central de trabajadores de Uruguay (CTU), cuyos dirigentes no pueden ocupar cargos políticos electivos. En 1964 se constituye la Convención Nacional de Trabajadores (CNT) como organismo permanente de coordinación y de lucha.

En su estatuto se propone garantizar la democracia sindical, la independencia frente al Estado, los patronos y los partidos, la no afiliación a ninguna central sindical internacional, a la vez que se promociona la unidad de esa central⁶⁷

⁶⁴ PIT-CNT Porrini – <http://www.pitcnt.org.uy/historia>

⁶⁵ Marchesi, Aldo y Yaffé Jaime. La violencia bajo la lupa. Una revisión de la literatura sobre la violencia y política en los sesenta. En Revista Uruguaya de C. Política-vol 19-Nº1-Enero-diciembre 2010.I.C.P

⁶⁶ Garcé Adolfo- Yaffé Jaime. La era progresista, :24- Editorial : Fin de siglo-2005- Montevideo-Uruguay

⁶⁷ PIT-CNT Porrini – <http://www.pitcnt.org.uy/historia>

En 1966 se consolida la unidad sindical y se transforma la CNT en Central Única de Trabajadores Organizados, a partir de la cual, como agente de convocatoria popular se codea con la constelación política de izquierda.

La conversión del aparato sindical en foco de organización política es el resultado de la acción de corrientes estratégicas encontradas. Por un lado, están los sectores que conciben a los sindicatos como “escuelas ideológicas”, centros de apoyo y de agitación, conectados a las tareas de partido. A ellos se enfrentan las tendencias “movimientistas” herederas del sindicalismo revolucionario. Sin embargo, la unidad se mantiene y las distintas posturas convergen para promover la transformación del movimiento obrero.(:71)

En el marco de la nueva Constitución de 1967 que volvió al Ejecutivo fuerte, se intensificaron las luchas sociales y disminuyó la convivencia pacífica.

Landinelli señala que las políticas instrumentadas a partir de 1968 trataron de dirimir los antagonismos internos y beneficiar al grupo principal del poder económico, a los grandes terratenientes vinculados a la industria frigorífica, al comercio exportador e importador, y a la fracción del empresariado industrial.

Al mismo tiempo, el movimiento obrero fue un actor en movilización permanente tratando de defender una propuesta programática alternativa frente a la crisis nacional.

En ese mismo año (1968) se dicta un decreto de “congelación” de salarios, el Consejo de Salarios instituto creado en la década del 40 es suprimido, lo que significa un cambio radical en el modelo laboral, de un sistema de consenso a uno fuertemente dirigido por el Estado (Delgue, 2010).

La ley de Consejos de Salarios 10449 de 1943 rigió hasta el dictado del decreto 420/68 reglamentado por la ley 13.720 que creó la Comisión de Productividad Precios e Ingresos(COPRIN) (Cozzano et alii,2001).

El conflicto de clases cada vez más fuerte y abierto superó los mecanismos institucionales de regulación capitalista. En este escenario hay un viraje de los aspectos sociales hacia los económicos⁶⁸.

Al mismo tiempo, los partidos de izquierda uruguayos controlaron la actividad sindical pero carecieron de apoyos electorales.

Con la maduración de la lucha social, particularmente en el campo sindical y estudiantil, se fueron creando nuevas condiciones.

En el año 71 se crea el partido Frente Amplio⁶⁹ el cual surge de la preocupación de las masas populares buscando nuevos caminos, del desgaste de los partidos tradicionales y de la crisis del bipartidismo (El Popular-13 de marzo, 1987, Editorial 3).

La dictadura que se inicia en 1973 estableció la clausura sindical y no admitió a la clase obrera ningún tipo de vinculación corporativa.

Sección IV.-

4.- Ideología y negociación colectiva en los gobiernos uruguayos de 1985- 1989 y 2005-2009

4.1.- Recomposición de las relaciones laborales

4.1.1.- Modelos de desarrollo

Las transformaciones socioeconómicas (en clave neo-liberal), aunadas a políticas relevantes que ocurrieron en las últimas tres décadas del S. XX, afectaron de manera peculiar a las regiones de América Latina modificando en términos sustantivos los modelos de desarrollo precedentes (Lanzaro, 2001), trastocando el contexto socio-político y económico de las relaciones entre los diferentes actores.

Al respecto, se considera que las estrategias de desarrollo *son proyectos ideológicos de conducción socio-económica, sustentadas por diversas clases o fracciones de clase (...)*

⁶⁸ La inflación en 1967 había llegado al 100% anual, para controlar esto, se pensó en controlar los salarios por lo que se derogaron los Consejos de Salarios y se creó la COPRIN (Comisión de productividad, recursos e ingresos. Decreto 13920.-Barbagelata, Héctor, 1998

⁶⁹ Saben todos lo que es el F.A? El FA es una coalición; cada una de las fuerzas que lo componen cuantitativa o histórica o ideológicamente, más o menos representativa, ha comprometido una similar limitación a su autonomía de decisión al servicio de superiores logros concertados en común. Es nacional, popular y democrático. Rodríguez Camusso (Senador). El Popular 23/enero/1987. nacionales /7.

) y donde el estado aparece frecuentemente como el instrumento para la puesta en práctica de una política socio-económica determinada (Kesselmann, 1973)⁷⁰.

Desde que en los 80 la corriente ideológica globalizadora se volvió dominante⁷¹ las elites conservadoras de América Latina se subordinaron de forma indiscriminada a las recomendaciones de Washington. Sin embargo, cada nación define con autonomía la estrategia para su desarrollo⁷².

4.1.2.- Reinstitutionalización democrática

A la vez, el proceso de reinstitucionalización democrática implicó en nuestro país una reorganización general de la sociedad que, sumado al nuevo modelo de desarrollo, se expresó (entre otras cosas), a través de los cambios en las condiciones de la producción, en la regulación de las relaciones de trabajo y en la intervención del Estado.

En este nuevo contexto se hace necesario encauzar las reglas de juego entre el capital y el trabajo de modo de recomponer las relaciones laborales, objetivo del gobierno que se inicia en 1985, y que también tiene su continuidad en el período de gobierno que comienza en el 2005, aunque cada uno, con características propias de su ideología y de la coyuntura.

En base a ello, el referente de comparación en este estudio implica la perspectiva diacrónica- sincrónica en lo que refiere a las negociaciones colectivas entre empresarios, trabajadores y el Estado en dos períodos de gobierno: a) en el período (1985-1990), posterior al régimen “burocrático- autoritario”(O’Donnell), y el período (2005-2010) en el que ocurre el tránsito en un régimen democrático, entre gobiernos que defienden ideologías diferentes de organización socio-política y de crecimiento económico como son, respectivamente, la lógica liberal y la “socialdemócrata periférica”(Méndez, Senatore y Traversa, 2010)⁷³ que implican una manera diferente de conceptualizar el rol del Estado, así como su relación con los actores en las negociaciones tripartitas.

⁷⁰ Kesselman Ricardo. Las estrategias de desarrollo como ideologías. Editor. Siglo XXI. México. 1ª edición. 1973-:11

⁷¹ La mayoría de los estudios exageran los efectos de la globalización, ya que formar parte del escenario no implica necesariamente ser la causa de consecuencias en el campo laboral. Pucci Francisco. Inercias y transformaciones en las relaciones laborales del Uruguay. Caderno CRH. Salvador.v 20. n 51 set/diz.2007. :436

⁷² Bresser-Pereira, Luiz Carlos. Izquierda nacional y empresarios en América Latina-:128

⁷³ Méndez Gustavo, Senatore Luis, Traversa Federico. Cuestiones de agenda. La política Laboral de un proyecto socialdemócrata periférico: un análisis de los cambios institucionales en Uruguay 2005-2009. Editorial: Friedrich Ebert- Stiftung- Uruguay. 2010 : 7

Al respecto, se comparte lo expresado por Octavio Ianni (1989) quien defiende la idea que las fuerzas sociales que predominan en la sociedad en una época dada, pueden influir en la organización del Estado. Si bien éste debe ser organizado en conformidad con las tendencias de la sociedad, puede sin embargo, ser llevado a privilegiar una u otra posición conforme a los designios de los que detentan el poder, dando a la sociedad esta o aquella dirección⁷⁴.

4.1.3.- Niveles de análisis de la incidencia de las ideologías en las negociaciones colectivas

El presente análisis de la incidencia de las ideologías en la negociación colectiva en estos períodos a estudio, se realiza en base a las dimensiones e indicadores propuestos, y a los dos niveles señalados por Pucci (1992), que guardan entre ellos cierta autonomía, al mismo tiempo que se influyen recíprocamente:

- a) nivel político general (en el encuadre de política pública laboral), y
- b) nivel de las negociaciones colectivas que se establecen en esferas institucionales específicas en las que intervienen los trabajadores, los empresarios y el Estado⁷⁵.

4.2.- Negociación colectiva en el gobierno 1985-1989. Bases ideológicas

4.2.1.- Nivel político general

4.2.1.1.-Escenario antecedente

En el inicio de la década del 80, en un escenario de crisis económica, de ajustes productivos y desempleo, se comienzan a abrir tanteos corporativos en la coyuntura de la transición a la democracia. Estos tanteos unen las convenciones políticas con los arreglos sociales y económicos, en los cuales intervienen los partidos y la participación corporativa la cual se caracteriza por la reinstauración de las formas de negociación (Campero y Valenzuela, 1983 :31; Notaro, 1992).

En este marco, el movimiento sindical retomó modalidades de articulación con el sistema político similar al período pre-dictatorial, aunque registrando avances importantes a partir de 1983, desde que comienza a actuar el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT), con el reconocimiento de las fuerzas sociales a nivel nacional que

⁷⁴ Ianni Octavio- Estado y capitalismo. Editorial Brasiliense. 2ª edición.1989. Brasil: 7- 8

⁷⁵ Ob cit - :53

incorporan esta referencia del conjunto de los trabajadores.

Por su lado, los empresarios proponen la reactivación económica y el mejoramiento de la productividad para superar la situación crítica en que se encuentran.

Los sindicatos uruguayos, las organizaciones empresariales y algunos partidos políticos cooperaron inicialmente participando en la Concertación Nacional Programática (CONAPRO) que funcionó antes del sufragio de noviembre de 1984 y luego de las elecciones ⁷⁶.

Grupos minoritarios, pertenecientes a la izquierda como a la derecha neoliberal cuestionaron la concertación aunque por distintos motivos ideológicos.

4.2.1.2.- Realidad socio-económica como marco de la política de relaciones laborales

A partir de marzo de 1985 y hasta 1990 asume la conducción del país el primer gobierno constitucional después de la dictadura militar de 1973.

La realidad política uruguaya se caracterizó por un nuevo ordenamiento de las relaciones entre estado- política y sociedad civil que se asocia, entre otras cosas, a la reposición de las pautas de legitimación redistributiva estructuradas sobre una racionalidad vinculada a nuevas formas de gestión social, promovidas por las grandes transformaciones sociales, culturales y tecnológicas (Gorosito,Ricardo,1989).

La política de relaciones laborales en este periodo, resulta de una combinación de elementos jurídicos provenientes del Estado de Bienestar de la década de los 40, con elementos fuertemente centralizadores de la etapa autoritaria de fines de los 70 (Pucci et alii,2011).

En la entrevista realizada al representante de la (CIF) para las negociaciones colectivas del sector que ha actuado antes del periodo de la dictadura, y desde el año 1985 y el 2005 hasta el presente, identifica al modelo de gobierno del periodo 85/90 como “*Liberal batllista.... había mucha cosa... ”*.

Otro entrevistado asesor de un frigorífico expresa “ *Si consideramos en términos marxistas que los medios de producción son de propiedad privada... Uruguay es*

⁷⁶El documento de CONAPRO, contenía los lineamientos básicos de una política económica concertada... En Celedón Carmen et ali. La política económica en la transición a la democracia. Lecciones de Argentina, Bolivia, Chile y Uruguay. Edición: Corporación de Investigaciones económicas para Latinoamérica. 1ª: dic 1993- Chile :28 En dicho documento se establecía que los objetivos básicos concertados eran: “la reactivación productiva, la expansión del empleo, la recuperación progresiva del nivel de salarios y de las pasividades de menor cuantía, el contralor de la inflación y la redistribución progresiva del ingreso” (Semanaio Búsqueda, 14 de febrero de 1985)en Antía Fernando.

capitalista...con algo de socialismo que no lo tienen otros países capitalistas, eso viene del batllismo..... La vieja ideología del batllismo con Sanguinetti no cambió (Entrevista 4).

Dentro del período se detectan dos fases diferentes en lo socio-económico y en lo laboral:

a) entre 1985 y 1987 se evidencia una fase de crecimiento, en un marco internacional y regional que evolucionó en forma predominantemente favorable para la economía uruguaya y la sociedad en su conjunto. En el ámbito de las relaciones laborales, en marzo de 1985 se restablece la vigencia de la ley 10449; y

b) Una segunda fase a partir de 1987 y hasta 1990 en el marco de una situación regional que pegó un vuelco desfavorable en la cual la evolución comienza a cambiar de signo y se aplica una política de “enfriamiento de la economía” (Cozano, et al, 1998; Antía Fernando, 2001).

Según lo manifestado por Alfredo López del sector frigorífico (El Popular /Industria Frigorífica-6 /02/1987), en el segundo semestre de 1986 ya empezaban a notarse los primeros síntomas de la crisis.

Si se tiene en cuenta el número total de obreros, vinculados a los establecimientos de faenas habilitados a nivel nacional, que se aproximan a los 7500 operarios, el 69% pasó por las estadísticas de desocupación.

Ello resulta *“del cierre de muchas industrias frigoríficas” (Entrevista 4)*, a lo que se suma que, *“... el Estado decretó la libertad absoluta para montar frigoríficos dejando a esta industria librada a las fuerzas del mercado, lo que significa favorecer una política de concentración monopólica, lo que está implícito en la teoría neoliberal (Cr. W. Olazábal ,El Popular -30 de enero 1987/nacionales. Industria frigorífica).*

4.2.2-Política laboral concreta. Ideología y percepción de los actores

En el inicio del periodo el proyecto intentó compatibilizar una política económica anti-inflacionaria y un sistema de negociación en el cual se recuperaran procedimientos de participación laboral (Pucci,et alii, 2011)⁷⁷.

⁷⁷ Pucci Francisco-NiÓN Soledad, Ciapessoni Fiorella. Avances e inercias en la negociación colectiva uruguaya. Una comparación de dos experiencias históricas. Revista de Ciencias Sociales. DS. FCS. V.24 N° 29, Diciembre 2011:438

4.2.2.1 .-Prioridad del proyecto político(issues): inflación vs aumento de salarios

En la primer fase (1985-1987) hubo una importante reducción del crecimiento de la inflación, pasando la variación del IPC de un 83% en 1985 a un 57.3% en 1987, lo que tiene un impacto en el mercado laboral.

Entre las variables que incidieron en las buenas relaciones iniciales entre los actores, se puede citar a la política económica implementada por el gobierno cuyo objetivo fue compensar, en cierta medida, la reducción de los salarios reales de los años del gobierno de facto (Cozzano et al, 1988 :15).

El mejoramiento sustancial de los ingresos de los trabajadores sin afectar la retribución del capital logró el apoyo empresarial y sindical por lo menos durante esta primera fase. En este sentido si bien el actor sindical viene de un periodo de debilidad numérica y peso político, acrecentó su poder como referente simbólico de la clase obrera y también como un referente de la realidad política y social del país (Supervielle; Quiñones, 2003; en Pucci:121)

“... En Uruguay el sindicalismo es diferente al de los otros países, desde 1964 el movimiento sindical está unido en una sola central y resuelve el tema por la representatividad. Esta no es solo el número, tiene que ver con la independencia del sindicato de las patronales, de los partidos,... de su historia.

En una supuesta hipótesis no importa tanto el número...en su historia e independencia influye más la representatividad” (Director del Instituto Cuesta Duarte-Entrevista 5).

A su vez, la historia del accionar del movimiento sindical se mostró muy relacionado a los partidos de izquierda y ello se evidencia en que, desde que el Frente Amplio se fundó (1971), la mayoría de los dirigentes sindicales han pertenecido a algunas de sus fracciones.

Es así que en las elecciones de 1984, “la sindicalización casi duplica el voto de la clase trabajadora por la izquierda, y reduce a la mitad el voto por los colorados” lo que muestra, además, que los sindicatos son un importante agente de socialización política⁷⁸.

Al respecto, el delegado sindical de FOICA (entrevista 1), expresa “...casi todos los trabajadores de este país, por lo menos los sindicalizados estamos mucho más cerca de la izquierda que de la derecha, aún así, nos falta mucha discusión en la izquierda para conseguir los objetivos del movimiento obrero...”.

⁷⁸ González,Luis E,1991.Estructuras políticas y democracia en Uruguay-FCU,Montevideo-: 202,203

Otro ex - trabajador (entrevista 2), tiene larga experiencia en la Federación Obrera de la Carne (desde 1966), se identifica con la ideología marxista leninista, afirma que “...*las relaciones laborales a partir de 1985 fueron más o menos correctas, incidiendo en esas relaciones la euforia por la salida de la dictadura...*” Ello es reafirmado por otro entrevistado empresarial (entrevista 4) *en general las relaciones fueron normales dentro de lo que es la relación obrero - patronales.*

En este sentido también se expresa el representante de la Cámara de la industria frigorífica (entrevista 3) “... *lo que pasa es que en el 85 era como una epifanía... porque veníamos de 15, 16 años que no teníamos negociación colectiva porque en la época de la COPRIN y la DINACOPRIN se permitía aumentar los salarios solo por la productividad.*

A su vez, el entrevistado (2) expresa que “*ciertas patronales de la época aprovecharon para reprimir cualquier actividad sindical, sin embargo, se dieron situaciones de buen relacionamiento con algunas de ellas.... Más allá de estas situaciones particulares, se lograron acuerdos mínimos sobre salarios, restituciones de trabajadores despedidos...*”.

Otros dos ex-trabajadores de frigoríficos (entrevistas 6 y 7), uno de ellos fue dirigente de la FOICA desde el 61, el otro trabajador desde 1964 fue secretario general del sindicato de obreros del frigorífico Nacional y en 1966 lo nombraron como uno de los integrantes del equipo que iba a representar a los trabajadores de los frigoríficos en los CCSS. Ambos se identifican como marxistas leninistas. “*Ya en el 84, en la reconstrucción de la democracia, había que reacomodar algunas piezas de los sectores trabajadores y que hoy (1985) no eran jóvenes... hablo de cincuentones, y nosotros, desde la FOICA, agrupamos a los compañeros e impulsamos leyes que nos permitieran dar el beneficio de la jubilación, porque no había otro camino de insertarnos en el campo laboral. Nuestro vínculo eran los compañeros de ANCAP que propiciaron una ley y nosotros apoyándonos en ellos logramos leyes que nos permitieron jubilarnos. No había otra forma de reinsertarnos. No pudimos volver al mercado del trabajo*” (Entrevista 6).

A partir de 1987 el gobierno desarrolla una política económica que es diferente a la acordada en la concertación (Celedón et alii,1993) ya que la estrategia del gobierno se orientó a adaptar los convenios laborales a los lineamientos económicos globales, en especial el control de la inflación (Senatore, 2008).

Al respecto en la entrevista 2 se señala que “... *Las nuevas políticas económicas de la época llevaron a un periodo de deterioro y confrontación debido principalmente a tener como variable de la inflación los salarios de los trabajadores, entre otras medidas, en perjuicio de los trabajadores.*

A ello agrega “...*la euforia... duró poco porque el Presidente Sanguinetti desconoció los acuerdos de la CONAPRO y las patronales que al principio aceptaban negociar algunas cosas, pronto cambiaron de actitud al influjo de las señales que enviaba el gobierno*”

Esta situación provocó el rechazo de los sindicatos e incidió en las relaciones con el gobierno.

4.2.2.2.- La transnacionalización de las empresas

En la década del 80 no se registran situaciones de transnacionalización de las empresas en el sector frigorífico. En ese momento eran todas empresas uruguayas que se habían instalado en la década del 60 con préstamos, (especialmente del BROU), destinados a esta industria (entrevistas 3 y 4).

Lo que sí sucedía era que “*Los frigoríficos que estaban volcados a la exportación todos eran dependientes del Banco... y siguieron acumulando deudas*(entrevista 4).

Los capitalistas solicitaban préstamos al Banco República que daba el préstamo para un proyecto de establecimiento de frigorífico.

En la entrevista 5 se señala que “*estas empresas eran consideradas como capitales golondrinas... Época de gran despilfarro y de una presión enorme de la industria privada para que no volviera a aparecer el frigorífico Nacional*”.

4.2.3.- Las negociaciones colectivas tripartitas – ideología y percepción de los actores

Recuperada la democracia el clima político que existía en el país generó condiciones para un proceso de negociación colectiva en el sector privado.

Este espacio institucional muestra, a lo largo del período de gobierno colorado, continuidades y rupturas respecto a las modalidades tradicionales de intermediación de intereses presentes en Uruguay desde mediados del Siglo XX.

Respecto a los CCSS Groba expresa, la inquietud que causan las declaraciones provenientes del MTSS de que no serán convocados dichos Consejos y que se

impondrán por decreto los ajustes. Ello configura un nuevo desconocimiento de lo acordado en la CONAPRO⁷⁹.

El entrevistado de FOICA (1) señala que en *“1985 no teníamos convenios, habían acuerdos pero que no estaban firmados”*.

El representante de la CIF (3) sostiene que *“al principio las negociaciones fueron muy duras, porque ahora los sindicatos venían por todo lo que dejaron en esos 15 años muy difíciles, y en las negociaciones vienen a retomar todo lo de la década del 40, la jornada de trabajo, las horas extras, etc. Cantidad de reivindicaciones que en algún momento habían sido reivindicaciones del movimiento obrero y que se volvió a vivir en el 85”*.

Uno de los sindicalistas entrevistados (6) expresa *“...hay que ver las negociaciones en el proceso de reincorporación y de reconquistar espacios que teníamos previo a la dictadura, y que mostraban un escenario nuevo..”*.

En esa época había entre seis y nueve mil trabajadores en la industria cárnica con una tasa de afiliación a los sindicatos del 85 % al 90 %.(entrevista 2).

Las relaciones de los actores en el terreno laboral en este periodo, se han conceptualizado como el resultado de pactos entre los partidos políticos, particularmente, entre el partido de gobierno (colorado) y el partido comunista, a lo que se suma, el predominio hegemónico en el movimiento sindical de dirigentes sindicales comunistas.

“ Los sindicatos uruguayos, en general, tienen una marcada inclinación por la lucha de clases. En la industria frigorífica casi siempre fueron manejados por el partido comunista y los representantes de los sindicatos debían ser integrantes del partido comunista”(entrevista 3)

Ello es reafirmado por el entrevistado sindicalista (2)... *“si... en el periodo 1985-1990 la ideología predominante era de izquierda principalmente del partido comunista.- La intensidad de esta ideología “ fue y es muy fuerte... sin problema en la escala de 1 a 3 la podemos ubicar en el 3 (intensidad fuerte)”.-*

Por otro lado *“los sindicatos se componían con gente nueva que desconocían la vida sindical y hubo que enseñarles a negociar.... Los dirigentes de FOICA, anterior a la*

⁷⁹ El Popular-viernes 9 de enero de 1987-Nacionales/11. Reafirman reclamos sobre Consejo Salarial. Con el decreto la rebaja salarial “ Una nueva rebaja –Coordinador del PIT CNT Oscar Groba

dictadura, tratamos de ayudar en las asambleas, aunque no estábamos legitimados como dirigentes, ni como trabajadores de la carne” (entrevistas: 2 y 7).

Otro ex - trabajador señala “... los muchachos que aparecieron no tuvieron las posibilidades y oportunidades que nosotros tuvimos. La realidad de hombres y mujeres que en la dictadura no tuvieron la oportunidad, ... la experiencia.... porque no había en la dictadura experiencia sindical.

Con mucha grandeza de parte de nosotros y de los chiquilines que querían aprender el movimiento sindical se fue reconstruyendo.

Son procesos que no se pueden considerar estáticamente ni en un gremio solo sino de todo el movimiento obrero, porque el movimiento sindical está dado desde el corazón... ”(entrevistas 6 y 7).

Desde 1988 se evidencia un debilitamiento del movimiento sindical, que se inscribe en un proceso de renovación ideológica y transformación de la cultura política de parte de la izquierda, particularmente de su hegemónico Partido Comunista. Dicho proceso se acentuó, no solo por la crisis del socialismo real a partir de diciembre del 89, sino también por una crisis ideológica y orgánica que se expresa en la confrontación entre revolucionarios y reformistas, entre marxistas y revisionistas del marxismo que querían abolir el concepto de “dictadura del proletariado” (Brecha, 17 de agosto de 1990, :19).

Es la confrontación entre ideología dominante burguesa e ideología revolucionaria proletaria, y el peligro de penetración de aquella en ésta.

4.2.3.1 Ámbito institucional para la negociación

El ámbito institucional desde el cual se generaron los impulsos hacia la negociación a partir de 1985 fue el COSUSAL⁸⁰, que si bien nunca se creó de manera formal, igualmente funcionó porque las partes acudieron a las reuniones convocadas por el gobierno. Se le reconoce como órgano de consulta, y confrontación de ideas, en el que se realizaron los mecanismos iniciales de política salarial (Notaro,1992; Mazzuchi, 2009). Sus decisiones fueron el soporte social de las instituciones en que se desarrolló la negociación colectiva en los años siguientes.

⁸⁰ La base del COSUSAL (Consejo Superior de Salarios) es el grupo ad hoc creado por la CONAPRO, el cual oficia como mediador de los conflictos

El entrevistado de la CIF (3) señala: *“en el 85 las reuniones eran casi permanentes porque había una gran ebullición y además una gran diferencia entre los frigoríficos. En el MTSS estábamos las tres partes: los representantes de los trabajadores, de los empleadores y del MTSS. En la última reunión organizada por el Ministro Hugo Fernández Faingold, por parte del gobierno y por parte nuestra se quería poner la productividad en la negociación, el PIT-CNT no aceptó y los trabajadores se retiraron. Y agrega que “ los sindicatos por tema ideológico siempre vieron a la productividad como una..... exacerbación del abuso del trabajo”*

“En el 85/86 se terminó formando una comisión integrada con un representante de los trabajadores que era el economista Miguel Carrió que era del partido comunista, el contador Bolaño de INAC y yo(representante de los empresarios)..... Era imposible porque estábamos peleando por cosas diferentes. Nosotros estábamos excediendo el nivel formal del rendimiento de la empresa. Es una discusión que nunca termina...”...

“Entonces para cerrar los primeros 5 años fueron buenos, fueron abrirse a un mundo nuevo, ya no era igual al de los 60 y tampoco era el de los militares, era otro país tuvimos enfrentamientos pero pudimos salir”(entrevista 3).

En lo que refiere a los otros objetivos que el gobierno del 85 se plantea es abordar dos temas de importancia: la ausencia de marco institucional para la nueva realidad, y el de pautas para la fijación de salarios⁸¹.

El sindicalismo fue muy crítico con respecto a la política laboral en la primera administración colorada (Pucci- Nion, 2011: 120).

4.2.3.2.-El sistema de negociación colectiva- Permanencias y modificaciones

En la tabla siguiente se compara el sistema de negociación colectiva de la ley 10449 que se aplica desde 1943 hasta el decreto 420/68, y el sistema que se aplica a partir de 1985.

⁸¹ El COSUSAL estaba integrado por delegaciones de las tres partes. La delegación gubernamental estaba integrada por el Ministro de Trabajo y el Director Gral de Trabajo a los que frecuentemente se sumaban el director de la OPP y el Ministro de Economía. Los representantes empresariales eran designados por el Consejo Superior Empresarial (COSUPEM) y los de los trabajadores por el PIT-CNT. La primera convocatoria al COSUSAL fue realizada en abril de 1985.

Tabla comparativa

Sistema de la Ley 10449 - 1943	Sistema posterior a 1985
Sistema de negociación por rama de actividad	Sistema de negociación por rama de actividad
Fijación de salarios con carácter nacional salvo excepciones específicamente establecidas	Fijación de salarios con carácter nacional salvo excepciones específicamente establecidas
Integración tripartita	Integración tripartita
Delegados profesionales electos por elecciones de acuerdo a los art. 6 y 7	Sistema de designación directa con nómina de delegados presentada por los actores
Convocatoria por grupo, organismos ad hoc que se crean en cada caso y luego desaparecen	Convocatoria simultánea a todos los grupos
Convocatoria de oficio o a instancia de partes cuando en la industria se pagan salarios bajos, no hay organización sindical o situaciones similares	Convocatoria de oficio en oportunidades establecidas (en los meses de junio y octubre)
Sin plazo para negociar	El Poder Ejecutivo a través de sus delegados señalaba la perentoriedad de los plazos para acordar
Los delegados del Poder Ejecutivo eran miembros honorarios	Los delegados del Poder Ejecutivo eran funcionarios públicos
Los delegados del Poder Ejecutivo actuaban con autonomía	El Poder Ejecutivo está atento a las negociaciones y las sigue a través de sus delegados
No existe un criterio que unifique laudos	Se establecen criterios a través de consideraciones económicas, que operan como aumento máximo autorizado a trasladar a precios
La sola aprobación del laudo lo hace aplicable a todas las empresas y trabajadores del sector	El Poder Ejecutivo hace suyo el Convenio Colectivo y lo “homologa” extendiéndolo a todas las empresas y trabajadores del sector en uso de las facultades del decreto-ley 14791 por la vía del decreto

Fuente: Rodríguez, J. Manuel. Hacia un nuevo modelo de relaciones laborales. Edit. Trilce :27

La tabla comparativa antecedente muestra que la reinstalación de los Consejos de Salarios a partir de 1985 tuvo dos diferencias fundamentales con relación a lo establecido en la ley 10449 de 1943:

a) en la forma de elección de los delegados, lo cual pasó de un proceso electoral a ser designados directamente por el Poder Ejecutivo, y

b) en el protagonismo del Estado, que pasó a elaborar pautas de acuerdo con sus políticas económicas, y a dictar decretos de homologación haciéndolos extensivos a todas las empresas del sector (Rodríguez, Juan Manuel, 1998)

Asimismo se vuelve a organizar por rama de actividad a los Consejos de Salarios⁸². Para el caso que nos ocupa existe un Consejo para la industria frigorífica., por debajo de éste se encuentran los grupos de gremiales, que son los encargados de la negociación directa entre las partes y cuando no se alcanza el consenso entre ellas se remite al Consejo Superior de Salarios. En este caso, el gobierno propone fórmulas alternativas de mediación, y en última instancia decreta el arbitrio final⁸³.

⁸² Los grupos se establecieron por decreto 178/85 alcanzando un total de 48 grupos.

⁸³ MTSS(mtss.gub.uy/index.php?option=content&view=article&id=1665&itemi

En base a la comparación de estos sistemas de negociación colectiva, se comparte con Shepsle (1989,:27) que una institución ya no es la misma si se transforma: endógenamente al ser cambiadas las reglas de procedimiento, o exógenamente por algún shock no anticipado.

Asimismo, Filgueira señala que desde el punto de vista jurídico este sistema de negociación colectiva es un sistema semilegal, porque en el contexto legal se incorporan de hecho, como mecanismos de decisión, viejas estructuras y procedimientos de negociación salarial que fueron abolidos por la creación de la COPRIN⁸⁴.

Lo que identifica a dicho modelo aplicado entre 1985-89 es una fuerte participación estatal, que incluyó a la mayoría de los trabajadores amparados en los Consejos de Salarios (Cozzano Beatriz el alii, 2001:19-20).

4.2.3.3.- Pautas para la fijación de salarios

Uno de los ejes sobre los cuales se institucionalizaron determinadas modalidades de recomposición de las relaciones laborales es la negociación salarial.

En este sentido, entre los objetivos que se plantea el instituto de negociación colectiva se encuentran: la deliberación, negociación y propuesta de la fijación de los topes mínimos salariales para las categorías ocupacionales, el reajuste de salarios diferenciales y otros tipos de beneficios.

El delegado de la CIF en las negociaciones colectivas señala que *“en el sector frigorífico había una diversificación muy grande con respecto a los salarios, había como 80 salarios puesto por puesto y salario por salario. Se hizo una categorización corta y después se pone en cada categoría las especialidades.*

En este periodo, en las rondas de negociación, el gobierno presenta a los empresarios y a los trabajadores “pautas” de reajuste salarial que combinan la inflación pasada con la proyectada, y los incrementos salariales que homologa son aquellos que se encuentran dentro de ciertos guarismos económicos (Lostanau,⁸⁵ de modo de estimular el descenso de la inflación (Rodríguez, coordinador, 1998)⁸⁶.

⁸⁴ Filgueira, Carlos. Concertación salarial y gremios empresariales en Uruguay. PREALC- Cap. XIII

⁸⁵ Lostanau Nelson. Las nuevas relaciones laborales en Uruguay. Consejos de salarios. Cap V. :94.

⁸⁶ Antía, Fernando. La economía uruguaya en 1985-2000: políticas económicas, resultados y desafíos. Agosto 2001 Instituto de economía- Serie Documentos de Trabajo D.T. 4/01 :10

Este procedimiento es de cumplimiento obligatorio para las empresas de la actividad comprendida en el Consejo de Salarios, además de ser un instrumento de presión para imponer al sector privado la política salarial elaborada por el gobierno, sobretodo a partir de 1988.

Si bien la preocupación inicial de la corporación sindical fue la salarial, luego se evidencia un cambio hacia la priorización de la defensa del empleo como estrategia de lucha, lo que se complementó con otras temáticas del relacionamiento de los actores entre sí, (Cozzano et al, 2001)⁸⁷

Por su lado, los empresarios buscaron que los aumentos salariales no implicaran aumentos de costos significativos que pudieran incidir en la difícil situación en que muchos se encontraban. Su propuesta fue que los salarios fueran decididos por el Poder Ejecutivo porque de esa manera evitaban una fuerte discusión con el reclamo salarial del movimiento sindical, reclamo éste que en la CONAPRO se había considerado justo. Asimismo, el empresariado no compartió la decisión gubernamental de aumentar salarios. (Cozzano et alii,2001 :16).

En un primer momento, las rondas de negociaciones tripartitas se realizaban en junio y octubre de cada año, y en febrero solía disponerse por decreto un aumento de salarios. Sin embargo, a partir de 1986 el Ministerio de Trabajo instrumentó una política laboral dirigida a la realización de “acuerdos largos” (de al menos un año de duración), para favorecer por un lado, un ámbito de estabilidad económica a las empresas y, a su vez, reducir la conflictividad laboral.

Esta conflictividad, en mayor o menor grado, siempre está presente porque en las instancias de negociación colectiva cualquier resolución, en general, tiene consecuencias distributivas.

Si dichos conflictos son resueltos en la instancia específica de negociación, servirán como precedente para otros casos; si no son resueltos, continuará el conflicto y las estrategias de renegociación.

⁸⁷ -Cozzano, Beatriz; Mazzuchi, Graciela; Rodríguez, Juan Manuel. Las relaciones laborales en Uruguay 1985-2000. Revista PRISMA N° 16. Relaciones laborales, mercado de trabajo y desarrollo empresarial. 2001. Universidad Católica del Uruguay- :19-20

El representante de la CIF expresa que “*en el 85 hubieron encontronazos pero no de la gravedad y de la situación que vivimos en el 2005*”.

A su vez, los acuerdos a nivel corporativo están respaldados por un acuerdo político global, que asegura en buena medida la estabilidad y el cumplimiento de las decisiones. Desde un abordaje teórico la participación de estos actores en la concertación de salarios se relaciona con un mecanismo semicorporativo inserto en el sistema global de pluralismo democrático (Filgueira, :479-483).

4.2.4.-Dimensión socio-económica

4.2.4.1.-Posiciones estructurales de los actores y condiciones para la negociación

En este periodo de reinstitucionalidad democrática los sindicatos se han incorporado en la negociación de políticas comunes para la sociedad, en base a la lucha por posiciones de poder, que antes no tenían.

Por su lado, las organizaciones empresariales en el Uruguay son las que han tenido injerencia sobre el Estado a través de los años, tanto por su situación económica y social como por sus estrategias de presión en la fijación y aplicación de la política específica para el sector.

Con la incorporación del actor sindical con nuevas facetas, el Estado como las organizaciones empresariales han tenido que ir otorgando mayores concesiones a los sindicatos en términos económicos y sociales, ya sea en las políticas de ingresos y/o de condiciones laborales, lo que habla de un avance más plural dentro de la sociedad capitalista uruguaya que ha ido horizontalizando la estructura de autoridad.

4.2.4.2.- Salarios y condiciones laborales

La fuerza de trabajo es una mercancía particular porque contiene un elemento histórico-social directamente asociado a la lucha de clases y a las conquistas político-sociales que se han ido logrando a través de los años. El precio de dicha fuerza no depende estrictamente-como en los restantes casos-de la evolución de la productividad⁸⁸.

⁸⁸ Katz,Claudio. Una interpretación contemporánea de la ley de tendencia decreciente de la tasa de ganancia, en Revista de debate y crítica marxista “Herramienta”.Invierno 2000.Nº 13.Año V. Buenos Aires

El representante de la CIF entrevistado expresa..” *El hecho de querer pagar por productividad... los sindicatos.... no querían, esa propuesta la hacíamos mas bien del lado de la empresa. Los sindicatos aferrados a una ideología.... no querían entrar en ese tipo de cosas. Era preferible aceptar el salario en x, pero no entrar en eso. Había una impronta muy fuerte desde el punto de vista del partido comunista en el duro sindicato de la carne..... más todavía..., que desde su fundación ha presentado unas relaciones laborales muy confrontativas, desde que se formó en el 42. Es uno de los sindicatos más antiguos del país..... Existía toda esa lucha de poder.*

Al respecto, se decreta un importante aumento salarial que lleva el salario real al nivel de comienzos de 1984 más el 3%.

El salario real medio aumenta un 14% el 1er año de gobierno, lo cual fue posible por la holgura de las cuentas externas, resultante de shocks favorables⁸⁹ (Celedón et ali,1993: 27).

En una segunda fase (1987-1990) hay un enlentecimiento de la economía que se refleja, por un lado, en el deterioro del salario real medio que en 1988 presenta un Crecimiento solo del 1,6% y cae un 0.5% en 1989 (Cozano Mazucci-Rodríguez coordinador. 1998 :33-34);y por otro, en este periodo se suma un panorama en que la desocupación en el sector es mayor, en plena zafra de 36 plantas solo 5 están trabajando (El Popular-viernes 9 de enero de 1987-Nacionales/11).

4.3.- Negociación colectiva en el periodo 2005-2010. Bases ideológicas

4.3.1 Nivel político general

4.3.1.1.-Escenario antecedente

Entre 1991 y 2004 periodo neo liberal precedente al gobierno que se inicia en el 2005, el salario real privado se contrajo 24,3%, al que se suma un altísimo nivel de endeudamiento de casi el 100% del PBI, elevado desempleo y aumento de la pobreza e indigencia.

En el 2003 el porcentaje anual de personas pobres es de 30,9%, registrándose en el 2004 el guarismo más alto 32,1%, lo que lleva a concluir que existe más de un millón de personas pobres y 100.000 indigentes (Rodríguez et alii,2007;De Armas2005)

⁸⁹ Esos shocks son:la caída del precio internacional del petróleo, la de las tasas de interés mundiales y, sobre todo, la mayor demanda brasileña resultante de los desequilibrios macroeconómicos generados por el Plan Cruzado, lo que incidió sobre las fuertes tasas de crecimiento del año 1986, aunque no son los únicos según Noya Nelson-Rama Martín ¿Quién financió la reactivación? 1987-Revista Suma 2 (3) :108

A ello se suma la negociación que tiene que enfrentar el gobierno con las instituciones financieras internacionales, especialmente con el F.M.I.

4.3.1.2.- Realidad socio-económica como marco de la política de relaciones laborales

El gobierno de izquierda que inicia su gestión a partir del 2005 enfrenta el siguiente escenario: por un lado, un proceso de reactivación económica sin precedentes post-crisis 2002, pero con problemas persistentes de pobreza y desigualdad social; y por otro, tiene que gobernar en una sociedad más abierta por los procesos de internacionalización y globalización regional, con tecnologías de la conectividad en proceso de difusión. Todo ello implica cambios de carácter institucional, en la administración y en el proceso de gobernar.

En este proceso, el gobierno intenta recuperar el legado histórico de bienestar reactualizando instrumentos clásicos, adaptándolos al contexto social de referencia y combinándolos con nuevas estrategias de acción (Midaglia et alii, 2007: 152).

Con ello pretende revertir la situación recibida de los gobiernos del período neoliberal, sustentando el accionar en una propuesta social democrática, cuyos pilares típicos son: los partidos políticos de filiación socialista y los sindicatos (Lanzaro, 2010, :47).

4.3.2.- Política pública laboral: escenario ideológico y percepción de los actores

Se puede caracterizar la ideología del gobierno del periodo 2005-2010 no sólo como nacionalista, progresista, y según las conceptualizaciones de diferentes académicos, como una socialdemocracia periférica (Traversa, et ali, 2009), o socialdemocracia criolla (Lanzaro, 2010) para distinguirla de la socialdemocracia europea como de otras políticas de izquierda de la región latinoamericana⁹⁰.

No obstante, puede compararse con las social-democracias “tardías” de Europa Meridional en las décadas de 1970 y 1980 (Lanzaro, 2010:47).

Al respecto, existen diversas conceptualizaciones de la socialdemocracia, sin embargo, por las características que presenta este gobierno, se defiende la idea de que la mirada más pertinente es la socialista bernsteiniana, que al igual que el marxismo clásico, tiene como meta la transformación del capitalismo en socialismo

⁹⁰ Méndez, Gustavo; Senatore Luis; Traversa Federico. Cuestiones de agenda. La política laboral de un proyecto socialdemócrata periférico: un análisis de los cambios institucionales en Uruguay 2005-2009- Fundación, Friedrich, Ebert, Stiftung-ICP- Montevideo-2009 :7

Si bien dicha mirada se basa en el socialismo científico, se diferencia de éste en que la conquista del poder político por el proletariado no debe ser a través de la revolución, sino por la estrategia de organizar políticamente a la clase trabajadora, y luchar por todas las reformas políticas que sirvan para transformar el sistema político de manera de posibilitar una sociedad cada vez más justa e igualitaria⁹¹.

En relación a la tendencia ideológica, el representante de la FOICA (1) expresa... “... *en la central sindical hay correlación política de fuerzas como hay en el gobierno...no somos bichos apolíticos todo lo que hacemos en cada momento de nuestra vida es político.... Nuestra Federación hoy en día es más socialista que comunista...lo que no quiere decir que no haya compañeros comunistas...se respetan todas las corrientes de opinión dentro de FOICA*”.

Por su lado, el otro entrevistado sindicalista (2) señala que” *la hermandad con la izquierda existe, basta ver las corrientes mayoritarias en el Pit-Cnt (concertación y lista 1). Los primeros tienen una concepción socialdemócrata (afines a Astori) y la otra responde al PCU y aliados,.... “hay actualmente dirigencias de izquierdas (PCU; MPP; Socialistas, etc*

Otro entrevistado sindicalista (7) expresa “ *los primeros sindicatos de la carne fueron anarcos. Después en la FOICA había más bien dirigentes blancos y colorados. Después del 65 a la FOICA la agarró la izquierda principalmente los comunistas y los socialistas. Cambió la situación y ganó la izquierda... principalmente los comunistas. Los blancos y colorados perdieron todos los frigoríficos que se hicieron de izquierda”*

Esto se reafirma en la entrevista(6) “.. No conozco que haya dirigentes de los partidos tradicionales, si de todos los sectores del FA, es una batalla interna pero es entre la ideología de izquierda, pero no hay lugar para la ideología de derecha”....

En la entrevista (3) para el representante de los empresarios en los CCSS “*..la Foica ya hace 4 años que está dividida en dos. Una parte manejada por el partido comunista... y el MPP, y otra por el Frente Liber Seregni ...*”

⁹¹ Bernstein, Eduard. Las premisas del socialismo y las tareas de la socialdemocracia. Problemas del socialismo. El revisionismo en la socialdemocracia. 1ª edición en español. Siglo XXI, México 1982:275

4.3.2.1.-Prioridad del proyecto político (issues): articular la política económica y la social

En el tránsito hacia la sociedad a la que se aspira y en el marco específico de la política pública laboral, el nuevo gobierno sustenta su estrategia en un concepto integral de desarrollo que articula la política económica y la social

En este sentido se evidencia un proceso de re-mercantilización (Pierson, 2001, Senatore, 2008) que implica cambios sustantivos en la orientación de la política social, jerarquizando al mercado de trabajo como ámbito de obtención de ingresos y bienestar⁹².

Siguiendo a Lanzaro (2010,;63) se puede señalar que la administración Vázquez propone un nuevo modelo de país, al impulsar políticas acordes con el perfil laborista en sus orientaciones generales, y en lo que refiere a las relaciones de trabajo busca superar la liberalización precedente, combatir la informalidad y reforzar la negociación colectiva.

Ello muestra tanto en materia social como en el sector trabajo un aumento en el nivel de intervención estatal que se manifiesta a lo largo de este gobierno.

En este sentido, las primeras decisiones gubernamentales son coincidentes con el reconocimiento de la existencia de derechos laborales irrenunciables y universales (ya citados), y la promoción del diálogo social⁹³.

Este diálogo, como objetivo estratégico de la política del gobierno, tiende a superar las diferencias ideológicas que permitan el acuerdo de las partes, para lograr situaciones más estables en el sistema, el cual debe construirse sobre un justo equilibrio entre las demandas económicas y la cohesión social (Raso, 2010 :64).

Para lograr estos objetivos esenciales propone en lo económico el aumento de la inversión entendiendo que ésta es la clave para aumentar el empleo y revertir así la pobreza y la exclusión social (Mazzuchi-2009,; 4).

Al respecto, el entrevistado sindical (1) expresa *“hay que tener cuidado en el Uruguay cuando se dejan entrar las inversiones extranjeras y las multinacionales. Porque por*

⁹² - Midaglia Carmen , Antía Florencia. -La izquierda en el gobierno: ¿Cambio o continuidad en las políticas de bienestar social?. En Revista Uruguaya de Ciencia Política-16/2007-ICO-Mº-:137

⁹³ El diálogo social promovido por el MTSS , es mas procedimental que sustantivo ya que atiende mas a las formas que a los contenidos los cuales no quedaron bien delimitados ... o se postergaron de acuerdo a las urgencias. Esta característica procedimental en la política laboral parece sustentarse en la teoría social como la ética del discurso, la búsqueda de los consensos y la democracia deliberativa. En cap VII :149 “Cambio político y relaciones laborales” Barreto Ghione,Hugo. Las nuevas relaciones laborales en Uruguay. F.C.U.2010

tener inversiones extranjeras, dejamos que ellos hagan cualquier cosa, ahí es donde los trabajadores perdemos más.... Pierde el país, no solo los trabajadores. El gobierno en eso estimuló mucho la inversión extranjera sin ponerle cotos claros.... no vio el problema que venía a futuro por arreglar un problema inmediato. El país necesitaba crecer, plata fresca, salir de una crisis como la del 2002”.

A ello se suma la exportación del ganado en pie. “ *El movimiento obrero con la FOICA a la cabeza no debe permitir que se exporte una sola cabeza en pie. Cada vez que se va un bovino del país lo que se va es trabajo...Y esa cosa no es fácil de hacerla carne en todo el movimiento sindical..” (entrevista 6).*

Por otro lado, la política monetaria propuesta a través de la cual se aspira a mantener controlada la inflación, incluso a costa del ajuste de tipo de cambio, incide en uno de los principales temas de polémica con el sector empresarial que cuestiona la pérdida de competitividad (Mazuchi,2009).

A la vez, a los empresarios nacionales les puede resultar interesante participar en gobiernos de izquierda, ya que han revelado mayor capacidad de identificarse con los intereses nacionales (Bresser,:128).

En suma, el gobierno plantea una construcción incluyente, participativa y universalista que comprende al sistema político, al desenvolvimiento de la fuerza sindical y a la acción de los empresarios capitalistas.

No obstante, el diseño y anuncio de la puesta en práctica de la política laboral originaron oposiciones de los grupos organizados y de estratos socio-económicos medios-altos y altos que se consideran afectados por las mismas (Midaglia C y Antía F,2007)

En esta fase de dominio de la izquierda, es evidente que el segmento corporativo tiene diferencias con el que se conformó en el segundo batllismo (Lanzaro,1986).

4.3.2.2. La transnacionalización de las empresas

El país recibió importantes flujos de inversión extranjera entre 2005 y 2008, más del doble en porcentaje del PIB que lo captado por países vecinos, incluso por la región, lo que incidió en la recuperación de la economía uruguaya⁹⁴

⁹⁴ Evaluación del Programa Pasís:Uruguay 2005/2009. Oficina de Evaluación y Supervisión O.V.E – B.ID.Washington D.C. Abril 2011-R.E.389 en <http://:issuu.com>

Propiedad y Orientación exportadora de las empresas frigoríficas en los periodos 1985/89 – 2005/2009

<i>Frigoríficos</i> <i>periodos</i>	<i>Propiedad Capitales</i> <i>Nacionales / extranjeros</i>		<i>Orientación exportadora</i> <i>Nacionales / extranjeros</i>	
	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>
<i>1985/1989</i>				
<i>2005/2010</i>	<i>15%</i>	<i>85%</i>	<i>No</i>	<i>(54%)</i>

Fuente - Elaboración propia en base a: Evaluación del Prog País 2005-2009 y Herrera y Bertereche "el modelo Progresista" 07/06/2009

Como ya se señaló el proceso de mayor avance del capital extranjero en la adquisición de varios de los frigoríficos más importantes del país se acelera en los años 2006 y 2007.

“La venta de frigoríficos a extranjeros empezó en el 1999 / 2000 y el mayor fue en el 2006 hasta ahora. Este año fue el mayor... (entrevista 4)

“En el 2006/07 es donde ha habido la mayor transnacionalización, con la entrada de los brasileros JBS y luego MARFRIG tomando 5 frigoríficos en total, y después el Minerva toma el pool, 35% 40% de la faena en manos de extranjeros” (entrevista 3).

Al respecto, uno de los entrevistados de la FOICA manifiesta *“Los frigoríficos MARFRIG, MINERVA, CANELONES (capitales extranjeros) por un tiempo mantuvieron las normas del Uruguay y después empezaron a hacer un poco lo que pasa en Brasil, hacer las leyes a su conveniencia...”*

“Hoy en día lo vemos en una empresa como MARFRIG que tiene varios frigoríficos en el Uruguay, y hace tres años que viene dejando permanentemente un frigorífico en el seguro de paro, saca uno y pone otro, le estamos haciendo trampa al solitario, y el que no se da cuenta que el gobierno.... está mirando para otro lado. (...) Esto comenzó en el 2005 por la coyuntura internacional, y viene de la historia” (entrevista 1).

4.3.3.- Las negociaciones colectivas tripartitas – ideología y percepción de los actores

La reinstalación de los Consejos de Salarios y el fomento de la negociación colectiva son la clave de la política de gobierno, lo cual posibilita dirimir los típicos conflictos distributivos entre el capital y el trabajo equilibrando las relaciones entre las partes (Senatore, 2009). Si bien ello no cambia el modo de producción dominante, y no soluciona las contradicciones objetivas entre las clases sociales en conflicto, sí produce una coordinación más estable entre dichos grupos.

El entrevistado sindicalista del Instituto Cuesta Duarte (entrevista 5) expresa “ *los dos periodos tienen zonas parecidas de no prescindencia del Estado, en cuanto a las relaciones laborales los dos tuvieron una concepción más socialdemocrática que liberal*”.

Por su parte, el empresario (entrevista 4) señala que “... *el Uruguay es capitalista con algo de socialismo, que no lo tienen los otros países capitalistas, ... y ...a partir del 2005 el gobierno socialdemócrata mantuvo las mismas líneas, el capitalismo no cambió, lo que cambió fue lo social....Todo siguió funcionando en el régimen capitalista pero más volcado que el batllismo al socialismo...*”.

En este marco, la nueva convocatoria a la negociación salarial implica nuevos desafíos los que deben superar los bajos niveles de institucionalización, generar una cultura de negociación basada en reglas de juego compartidas que establezcan un mínimo de grados de confianza entre los actores laborales (Pucci, Nion,2011).

En base a esta idea, el paso inicial que da el gobierno es facilitar el fortalecimiento de la organización sindical y restablecer la acción reguladora del MTSS (Senatore, 2009), lo que posibilita un rol más activo al Estado.

Respecto a la organización sindical, el entrevistado de FOICA (1) señala que “... *ahora hay cursos sobre negociación colectiva, evaluación de tareas, productividad, formación de dirigentes sindicales para formar a las nuevas generaciones para la actividad sindical...*”.

De acuerdo a los datos aportados en esta entrevista el sector frigorífico comprende 10600 trabajadores de los cuales hay 6000 afiliados aproximadamente.

En lo que refiere a la tasa de sindicalización el Director del Instituto Cuesta Duarte (entrevista 5) expresa: “... *que la representatividad no es sólo cuestión de números sino que, además, tiene que ver con la historia del movimiento sindical en nuestro país*”

“...*La clase obrera tiene el arraigo a principios de solidaridad.... Es la política que se establece entre la solidaridad y el individualismo, esa es la pelea central que hoy tiene la humanidad y que también se manifiesta en esta industria. (entrevista 6)*

4.3.3.1.-. *Permanencias y modificaciones en el sistema de negociación colectiva*

Se comparte lo afirmado por Senatore (2009), con respecto a que en el nuevo diseño de las políticas públicas laborales se registran “dos olas de legislación laboral” que han generado cambios en la ubicación de los actores.

Una primera ola en la que se aplica, entre otras, la reglamentación ya citada, también se establece la reclasificación de los grupos de actividad⁹⁵ y modificaciones a la ley 10.449.

A partir del año 2006, los Consejos de Salarios tienen una nueva competencia otorgada por la ley 17.940 (fuero sindical y regulación de la licencia sindical)⁹⁶.

Una segunda ola, se conforma a partir del 2008 y durante el 2009. En este último año se propone la negociación colectiva para el sector público y privado⁹⁷.

En el presente trabajo interesa referirse a la ley 18566 de negociación colectiva (aprobada el 11 de setiembre de 2009), la cual promueve cambios en la Ley 10449 referente al Consejo de Salarios.

El punto de partida de la nueva ley son los principios y derechos fundamentales del sistema de negociación colectiva y, además, introduce dos principios básicos que se explicitan en el art. 4 que dispone como deberes recíprocos para las partes, los siguientes:

- a) el deber de negociar de buena fe, y
- b) el deber de intercambiar informaciones y estipula que “la comunicación lleva implícita la obligación de reserva”

Las novedades más significativas que introduce esta nueva legislación se centra en los siguientes asuntos: a) creación legal del Consejo Superior Tripartito; b) redefinición de las competencias de los Consejos de Salarios; c) derecho de convocar los Consejos por parte de cualquiera de los interlocutores sociales; d) desaparición del mecanismo de la homologación y retorno a los laudos.

La mencionada norma le confiere nueva redacción al art 5° de la ley 10449, y en el art. 3° dispone: “Las decisiones de los C.C.S.S. surtirán efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo por lo que ya no se puede decir”homologo o no” este acuerdo. (Loustanau,2010 : 96)

⁹⁵ El decreto N° 138/05 del 29 de abril de 2005 creó 20 grupos de actividad. Grupo 2- Industriafrigorífica.

⁹⁶ Senatore Luis. Informe de coyuntura-Instituto de Ciencia Política, UDELAR (2008)

⁹⁷ Ob. Cit. Méndez, Gustavo; Senatore Luis; Traversa Federico. Cuestiones de agenda.: 18-19

El CCSS. tiene integración tripartita y se constituye con 9 representantes del poder ejecutivo, 6 de los empresarios y 6 de los trabajadores.

Desde el punto de vista orgánico, los CCSS funcionan dentro del Poder Ejecutivo dependiendo jerárquicamente de la Dirección Nacional de Trabajo, una de las unidades ejecutoras del MTSS.

Sus funciones principales son las de coordinación y gobernanza⁹⁸ de las relaciones laborales, con énfasis en el segundo piso de negociación.

La arquitectura del modelo se articula en tres niveles de carácter tripartito (Loustaunau, 2010, :98)⁹⁹ :

1º) el órgano rector es el Consejo Superior Tripartito (el art 7º le otorga rango legal) lo cual no significa que el poder Ejecutivo resigne sus facultades de dirigir la política de relaciones laborales.

El C.S.T. es un órgano consultivo y asesor del Poder Ejecutivo, además de ser un instrumento de diálogo social. En este nivel se produce el ámbito de consulta para la fijación del salario mínimo nacional (ordinal A del ART 10 de la ley).

2º) en el segundo nivel es donde se focaliza la negociación por rama de actividad, esto es la de los Consejo de Salarios propiamente dicha (art11).

La concepción de una negociación colectiva centralizada por rama de actividad, con la participación activa del Poder Ejecutivo, es peculiar en el derecho comparado (Loustaunau, 2010)¹⁰⁰

3º) dedicado a la negociación colectiva bipartita clásica (Cap IV).

A ello se suma que en el art.15 de la nueva ley se dispone que la negociación en los niveles inferiores no puede disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior.

⁹⁸ El diccionario de la Real Academia Española asigna a este término el significado “ Arte o manera de gobernar que se propone como objetivo el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía. Disponible en <http://buscon.rae.es>

⁹⁹ Loustaunau, Nelson. Principales modificaciones introducidas en la Ley 10449 de Consejos de Salarios- en Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya-Grupo de los miércoles,2010-FCU:16-17

¹⁰⁰ Cuarenta estudios sobre La Nueva Legislación Laboral. Introducción. Artículo- Loustaunau, Nelson-.Editorial F.C.U- Montevideo-Uruguay-1ª edición,agosto 2010 p. 15

Es de destacar que la ley 18566 reubica la posición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el cual se constituye en un actor de peso en el conjunto del gobierno (Senatore, 2009).

Lo establecido en esta nueva ley, en sus principios y organización, muestra la ideología del actual gobierno que prioriza la intermediación de intereses de los actores y el rol del Estado en dicha intermediación.

Asimismo, las principales iniciativas gubernamentales han contado con la simpatía del movimiento sindical, en tanto, los empresarios, se han distanciado y en ciertos casos han formulado fuertes cuestionamientos públicos.

Marco comparativo de la negociación 1985/2009

Competencias	Gobierno 1985-1990 ley 10.449	Gobierno 2005-2010 ley 18.566
Fijar el monto mínimo de los salarios	No hace referencia a la cadena productiva	Fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y por rama de actividad o cadena productiva
Actualizar las remuneraciones de los trabajadores	Acontecía en la práctica	Se recoge en la legislación
Acordar condiciones de trabajo	Reglas básicas negociación (Barbagelata) ¹⁰¹	Se da un leve retroceso. Sólo se puede acordar condiciones si media acuerdo entre trabajadores y empleadores.
Derecho a convocar Consejos de Salarios	Convocatoria de oficio en oportunidades establecidas	Convocatorias múltiples a C. de S.
el deber de negociar de buena fe, y el deber de intercambiar informaciones y estipula que “la comunicación lleva implícita la obligación de reserva”	No hace referencia	Incorpora dichos principios

Elaboración propia

4.3.3.2. Pautas para la fijación de salarios

La aplicación de pautas preceptivas, que el presente gobierno llama “lineamientos” (Loustaunau, 2010), apuntan a incrementar salarios y a controlar a la vez la inflación en un esquema similar al que se ensayó en la segunda época de los Consejos de Salarios, durante la primer presidencia de Sanguinetti (Lanzaro:64).

¹⁰¹Barbagelata señala que la ley 10449 impone 3 reglas básicas para la adopción de decisiones de los C de S. en . Cap.IX :111- Delgue Juan, Barreto Ghione Hugo, Loustaunau Nelson. Las nuevas relaciones laborales. F.C.S.-abril,2010. Montevideo

Con la reinstalación de los Consejos de Salarios se fueron recuperando los salarios entre 2005 y 2008.

Para ello el Poder Ejecutivo realiza convocatorias múltiples a Consejos de Salarios cuya convocatoria inicial para el sector privado se realiza por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005 que se ajusta a lo preceptuado en el art. 1º del Decreto Ley 14.791 de 8 de junio de 1978 y en la ley 10449.

El Presidente de la República decreta el carácter nacional del Convenio colectivo suscrito el 26 de julio de 2005 por delegados de los empresarios, de los trabajadores y del Estado.

Este Convenio regula las relaciones laborales del grupo núm.2 (Industria frigorífica) subgrupo 01 (Industria frigorífica), a partir del 1º de julio de 2005 y hasta el 30 de junio de 2006, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho grupo.

Los términos de este Convenio¹⁰² refieren a: la vigencia y oportunidad de los ajustes salariales, los salarios mínimos por categoría, condiciones de los porcentajes de las retribuciones, así como a ciertos beneficios para los trabajadores.

Esta negociación colectiva en el 2005 y 2006 fue con resultados positivos en términos de convenios salariales concretados y en términos de participación, a lo que se suma la aprobación en forma conjunta por los trabajadores y empresarios, tal como figura en las actas¹⁰³

Ello permitió moderar la conflictividad "sin debilitar la competitividad de las empresas y posibilitando la creación de nuevos puestos de trabajo en el trienio 2005 - 2007.

En el segundo semestre del año 2008 se realiza la Tercera ronda de negociación colectiva en la cual el Poder Ejecutivo presentó los nuevos criterios para los trabajadores privados.

Al igual que en las rondas 2005 y 2006, se elaboraron lineamientos pero con mayor flexibilidad por medio de dos alternativas y una política de incrementos diferenciales para los salarios más sumergidos, al mismo tiempo que se promovieron los ajustes anuales y la extensión de los plazos de los convenios, así como el compromiso con la estabilidad de los precios (Senatore, 2008).

Sin embargo, el sector que se analiza plantea cierta problemática con respecto al proceso que sigue a la culminación de los Convenios.

¹⁰² Ver Anexo Convenio colectivo suscrito el 26 de julio de 2005 para industria frigorífica

¹⁰³ Anexo. Acta del Convenio 25 de julio de 2005

En la entrevista 1 se señala que *“el problema de los Convenios es que cuando estos finalizan, las negociaciones parten de cero en la próxima ronda de salarios. Tienen que volver a negociar todo cuando cae un Convenio. No sólo lo que refiere a salarios sino también a las condiciones laborales”*

No obstante, Senatore(2008) sostiene que la transformación de las acciones corporativas y del Estado, aparece como un fenómeno consistente y de largo plazo, que excede los límites coyunturales y que está determinado por la creciente complejidad de la economía y de la sociedad ¹⁰⁴.

4.3.4.- Dimensión socio-económica

4.3.4.1.-Posiciones estructurales de los actores y condiciones para la negociación

El gobierno socialdemócrata que se inicia en el 2005 promueve transformaciones en las negociaciones colectivas que implican la emergencia de nuevas culturas basadas en racionalidades comunicativas que se conforman en base a la cooperación, la mediación y la solidaridad, lo que requiere nuevas estrategias de las organizaciones empresariales y sindicales anteriores.

En este sentido el Poder Ejecutivo da los primeros pasos al anunciar su decisión de favorecer el equilibrio de los negociadores, para ello se plantea fortalecer el sindicalismo, lo que conduce a un cambio en las capacidades de presión relativas de los actores empresariales y sindicales.

Se comparte con Lanzaro¹⁰⁵, que el gobierno al promover la expansión de los sindicatos, les asigna bienes de poder, prerrogativas de representación y status público, favoreciendo el ejercicio de sus funciones y el aumento de la afiliación.

Al respecto, la ideología socialdemócrata del gobierno y su concreción revierten la condición estratégica de la entidad sindical, la cual pasa a ocupar espacios sociales y políticos que enriquecen sus apoyos y multiplican sus conexiones en el espacio público. En este espacio se evidencia mayor participación en los medios de comunicación: prensa gráfica, radio y TV.

¹⁰⁴ Senatore, Luis 2008- : 7- Datos obtenidos en el Espacio de Opinión de Presidencia de la República”Relaciones laborales, diálogo social y Consejos de salarios-06/2008-Declaraciones al diario”La República”,5/06/2008- Fuente: Presentación del MEF y el MTSS ante el Consejo Superior Tripartito,

¹⁰⁵ - Lanzaro, Jorge L. Uruguay: un gobierno social democrático en América Latina.Revista Uruguaya de Ciencia Política- Vol.19 N° 1 : 45/68- 2010-ICP-Montevideo-:63

Los avances en dichos espacios dan lugar a que al fundamento esencialmente político del carisma sindical se sume un carisma que requiere, además de los políticos, fundamentos técnicos y capacidades de presencia en los medios y de articulación con actores externos al movimiento sindical (Supervielle, Quiñones, 2003)

En lo que refiere a los espacios políticos el entrevistado sindical (2) expresa *“hoy los sindicatos están mucho más politizados... con otro análisis de la relación obrero-patrón y la situación económica de las empresas debido principalmente a la promulgación de leyes y decretos que benefician los sindicatos a partir del año 2005 cuando se llamó de nuevo a los CCSS desaparecidos durante el gobierno del Dr. Lacalle.-“*

Estas medidas fueron muy bien recibidas por el movimiento sindical, que siempre ha mostrado hermandad con la ideología de izquierda que se constata en lo manifestado en entrevistas (2) ... *Si esa hermandad existe, basta ver las corrientes mayoritarias en el Pit-Cnt (Concertación y lista 1).*

No ocurre lo mismo con los empresarios quienes mostraron algunas resistencias frente a esas leyes y decretos.

“Nosotros no somos políticos, somos empresas que tenemos que ser rentables, queremos ganar plata..... pero hay muchos intereses relacionados a esta industria”.

El entrevistado de la CIF señala que *“En el 2005.....ahí empezamos a sufrir la soberbia de los sindicatos y del PIT-CNT. No nos dimos cuenta... pero eran gobierno.....Darle derechos que son discutibles, lo vamos a seguir discutiendo de por vida.. la ocupación, el piquete...no dejar trabajar a los que quieren es un abuso de los derechos..... Cambió el poder de los sindicatos... el gobierno con el PIT con una filosofía claramente marxista venían a cambiar el orden de las cosas...La Cámara perdió poder,... nos cuesta aceptar la realidad...”*

Hoy la situación está desbalanceada. Ellos hacen la mayoría con el gobierno.

A la vez agrega *“....Es una necesidad la negociación colectiva, es buena la negociación colectiva pero no es buena cuando está tan flechada, esa intención del gobierno de ser juez y parte no es buena.... pero yo prefiero que haya negociaciones, hay gente que dice que hay que volver al pasado, yo creo que no porque creo que la actualización de los salarios no se puede olvidar”.*

En suma, se realiza un reajuste del sistema político y se instrumentan mecanismos más aptos para la gestión socio-económica, y para generar espacios más propicios para la negociación al considerar que las negociaciones colectivas, no siguen la lógica de un juego de suma cero, sino que se trata de complicados procesos de interlocución entre los actores.

4.3.4.2.- Salarios y condiciones laborales.

El gobierno aspira a aumentar los salarios reales recuperando el 27% entre 2005 y 2009.

Asimismo se plantea que los dos ajustes anuales deben incluir “cláusulas de contingencia” en el caso que la inflación se dispare con la consecuente repercusión en la rentabilidad, en cuyo caso el convenio debe renegociarse

Para el empresario (entrevista 4) “... en el 2005 la lucha por el salario era normal., a la lucha por el salario se sumó lo de las condiciones laborales lo que está bien” ...

5.- Cuadro analítico del estudio.

Coincidencias y divergencias en las negociaciones colectivas según dimensiones: jurídica, política y socio-económica en los periodos 1985 y 2005

Dimensión jurídica	Recomposición de las relaciones laborales	Integración CCSS	Laudos	Ambitos
1985/87 1987/89	. Ley 10449 con continuidades y rupturas en el periodo	Integración estatal (P. Ejecutivo, MTSS, OPP, MEyF) participación de los delegados de las organizaciones: sindical y empresarial	-Pautas preceptivas del gobierno -Homologación por decreto del P. Ejecutivo para todos los trabajadores de la rama	Consejo Superior de salarios (COSUSAL)
2005/2007 2008/2010	. Ley 10449 . Ley 17940 -Ley 18566 con modificaciones a art. de la ley 10449 en algunos de sus art.	-Integración tripartita Integración tripartita definida por ley -Ubicación central del MTSS	Lineamientos del gobierno -Aprobación de los laudos en el CCSS para todos los trabajadores de la rama	Consejo Superior Tripartito(CST) 3 niveles de negociación tripart

Dimensión Política	Presencia del E°			Representatividad			Orientaciones ideológicas			Autoubicación ideológica		
	+	=	-	Afiliados	Eficacia		Issues			G°	sind	empr
				+	=	-	pres	influen				
							b/m/a	1 2 3				
1985/87	x			x			x	x	-aumento de salarios vs inflación			
1988/89	x						x	x	-Recuperación nivel Salarios	Liberal		
									-disminución de los aumentos	batllista		
									-No hay avances en la transnacionalización	Comunistas		
										socialistas		
											Liberal	
2005/2010	x			x			x	x	- aumento de salarios vs inflación	Socialdemocrt		
	Se profundiza En lo social								- Recuperación nivel Salarios y condiciones laborales	Socialistas/ comunistas		
									- Inversión-Transnacionalización empresas industria frigorífica			Liberal

Dimensión socioeconómica	Condiciones para la negociación	Salarios y condiciones laborales
1985/87	Gobierno Liberal batllista (con facetas socialdemócratas)	Restauración del nivel de salarios
1988/89	Condiciones contextuales económicas y sociales favorables Cambio en las capacidades de presión del actor sindical a partir 1983	
	Condiciones desfavorables para la negociación en ambas clases Cambio económico y de estrategia del gobierno por ajuste inflacionario	Disminución en el aumento de salarios. Problemas serios de desocupación en el sector
2005/2007	Gobierno socialdemócrata	Restauración del nivel de salarios
	Condiciones favorables para la negociación: equilibrio de poder Cambio en las capacidades de presión de los actores	
	Sindicatos aumentan su poder. Amplían: a) estrategias horizontales: posibilidad de lobby, medios de comunicación, información; b) estrategias verticales; inclusión en políticas económicas y sociales, participación en cargos políticos.	Mejoramiento de las condiciones laborales
2008/2010	Empresarios mantienen sus estrategias pero con menor poder. Bajo perfil político e inactividad ideológica política sistemática Clima muy favorable en los sindicatos y disconformidad en el grupo empresarial a partir de la ley 18566	Cláusulas de contingencia por si se dispara la inflación

6.- Conclusiones

Las clases sociales se definen en la relación de producción que implica determinaciones ideológicas, políticas, sociales y económicas poniendo a los actores desde ángulos diferentes en el proceso productivo y en lo ideológico, por lo que las negociaciones colectivas, en los periodos analizados, se desarrollan en dichos terrenos.

El análisis cualitativo-comparativo realizado evidencia que el Estado uruguayo, en los periodos estudiados, se desarrolla en el escenario capitalista globalizado y presenta una fuerte presencia en el accionar político, social y económico con algunas características similares en ambos periodos y otras que los diferencian en lo que respecta a lo social y a las relaciones laborales, específicamente en las negociaciones colectivas del sector abordado.

En ambos periodos se plantea un modelo que compatibiliza la política económica con el sistema de negociación sustentado en la ley 10449, la cual en el periodo 2005/10 fue complementada por decretos y leyes, y sustituida por la ley 18566 (2009) que posibilita un nuevo posicionamiento e intervención al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Si bien la parte legal es condición necesaria no es suficiente para explicar las negociaciones colectivas, se debe considerar la ideología de los actores.

En el periodo 1985/90 el Estado se sustenta en la ideología liberal batllista con su mirada social; y en el periodo 2005/10 en la socialdemocracia con profundización en lo social y en el perfil laborista.

Las políticas socio-económicas liberales y socialdemócratas propuestas por el Estado en estos periodos, consideran no solo una valorización de la negociación colectiva, sino que interfieren en la validación de la fuerza de trabajo y les otorgan valoración diferente.

En este sentido, las políticas laborales y, específicamente, las negociaciones colectivas se desenvuelven y se retraen según la ideología preponderante, según la correlación de fuerzas en el Estado y en los actores sindicales y empresariales, manifestando transformaciones según la coyuntura política y la fortaleza de las organizaciones corporativas.

En lo que respecta a las similitudes se evidencia que, tanto en 1985 como en 2005 los gobiernos promovieron la recuperación de los salarios reales compatibilizando una política económica anti-inflacionaria basadas en “pautas” (1985/90) y en “lineamientos” (2005/2010), así como en un sistema de negociación en el cual se recuperaran procedimientos de participación laboral.

Esta participación fue mayor y más eficaz en el periodo de 2005/10 de ideología socialdemócrata (basada además en el diálogo social), de la que se dio a partir de 1988 en el primer periodo estudiado.

Por otro lado, la corporación de trabajadores de la industria frigorífica (FOICA) evidencia clara predominancia de la ideología de izquierda (comunistas en el periodo 1985/89, y socialistas y comunistas en el periodo 2005/10 más allá de las variaciones internas). Dicha hegemonía se manifiesta en la unidad de la corporación sindical para dirigir el proceso en la negociación colectiva en torno a sus intereses relativos a una cuestión.

No ocurre lo mismo con la corporación de empresarios que tiene una lógica de acción diferente ya que los frigoríficos exportadores se encuentran asociados a diferentes corporaciones gremiales: la Cámara de la Industria Frigorífica (CIU) y la Asociación de Frigoríficos del Uruguay (ADIFU).

En el gobierno que se inicia en el 2005 se presenta un nuevo modelo de negociación colectiva que presenta algunos aspectos del modelo aplicado en 1985/90, pero que se diferencia fundamentalmente en el signo ideológico que condiciona y reposiciona el lugar de los actores involucrados, su presencia, su poder y sus recursos en la negociaciones colectivas.

En suma, sin pretender una conclusión determinista, por las características del presente estudio, es posible expresar que las ideologías manifestadas en el Estado, en las organizaciones empresariales y sindicales inciden en los modelos, las estrategias y las fuerzas en presencia en dichas negociaciones.

Bibliografía

- Antía, Fernando-. La economía uruguaya en 1985-2000: políticas económicas, resultados y desafíos. Agosto 2001 Instituto de economía- Serie Documentos de Trabajo D.T. 4/01
- Autor VVAA bajo dirección de Caetano Gerardo. 20 años de democracia. Uruguay 1985-2005: miradas múltiples. De Armas Gustavo :279-Editorial Taurus-Grupo Santillana, 2005
- Barbagelata, Héctor-1998-Legislación y relaciones laborales. Facultad de Ingeniería.- UDELAR- <http://iie.fig.edu.uy>
- Barrán, J.P-Nahum, Benjamín La civilización ganadera bajo Batlle(1905-1914). Historia rural del Uruguay moderno-Tomo VI. Ediciones Banda Oriental.1977.Montevideo
- Bittencourt Gustavo, Carracelas Gastón, Reig Nicolás . Determinantes y efectos de la inversión extranjera directa en la industria frigorífica uruguaya. Documento de trabajo N° 29/11 dic 2011. ISSN 0797-7484. DECON-FCS. UDELAR. Montevideo
- Boschi Renato Raúl- Elites Industriais e democracia. Editorial: Edições GRAAL- Biblioteca de Ciencias sociales 1979-R.J. Brasil -N° biblioteca – 03029
- Bresser-Pereira, Luiz. Izquierda nacional y empresarios en América Latina. ¿Puede un empresario ser de izquierda?. Revista Nueva Sociedad N° 202(mayo-abril). Caracas. Disponible en <http://www.nuso.org/revista.php?n=202>
- Buxedas Martín. Comercio internacional y complejo carne vacuna. Revista Suma 2(3)- 1987-CINVE-Uruguay. Montevideo
- Caetano, Gerardo “Partidos, Estado y Cámaras empresariales en el Uruguay contemporáneo” FESUR, CIESU, CEIPO, Organizaciones empresariales y políticas públicas- Ediciones Trilce, Montevideo,1992
- Caetano, Gerardo; Gallardo Javier; Rilla, J . La izquierda uruguaya. Tradición, innovación y políticas. Ediciones Trilce, Montevideo, 1995
- Campero Guillermo, Valenzuela José. Movimientos obreros y sistemas políticos en Desarrollo económico N° 91,1983. Buenos Aires
- Casalás Viera, Carlos. La Negociación Colectiva. Articulación de Convenios

XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social XIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 26 al 28 de agosto de 2004. Paraná, Entre Ríos.

-Celedón Carmen; Damill Mario; Frenkel Roberto; Macadar Luis; Muñoz Oscar. La política económica en la transición a la democracia. Lecciones de Argentina, Bolivia, Chile y Uruguay- Editorial: Corporación de Investigaciones económicas para Latinoamérica. 1ª: dic. 1993- Chile

-Cozzano, Beatriz; Mazzuchi, Graciela; Rodríguez, Juan Manuel. Las relaciones laborales en Uruguay 1985-2000. Revista PRISMA N° 16. Relaciones laborales, mercado de trabajo y desarrollo empresarial. 2001. Universidad Católica del Uruguay

-Cozzano, Beatriz; Mazzuchi, Graciela; Pozzolo, Mª del Luján; Rodríguez, Juan Manuel (coordinador) ¿Hacia un nuevo modelo de relaciones laborales? De la apertura política a la apertura económica. Uruguay 1985-1998. Editorial Trilce. 1998. Montevideo- Uruguay

- Da Cunha Nelly. El caso de las gremiales empresariales (1915-1945). UDELAR. Uruguay. Montevideo

- D'Elía Germán- El Uruguay Neobatllista 1946-1958. Editorial: E.B.O 1982 – Montevideo

-de Paula Faleiros, Vicente. A política social do estado capitalista. As Funções da Previdência e da Assistência Sociais. Edit. Cortez. São Paulo-7ª ed -1995. Brasil

-Eccleshall, Robert, Geoghegan Vincent, Jay Richard, Wilford Rick- Ideologías políticas. Editorial Tecnos, 1993. España. Madrid

- Echegaray A, Hodara I, Sarli W- Steneri C. Plusvalía agropecuaria del Uruguay 1930-54 Editorial: FCU – UDELAR- Fac. de C. Económicas- Instituto de Economía. 1971 Montevideo

- Ermida Uriarte, Oscar. Cuarenta estudios sobre La Nueva Legislación Laboral. Introducción Editorial F.C.U- Montevideo-Uruguay-1ª edición, agosto 2010

- Ermida Oscar et alii- Derecho colectivo del trabajo. Pontificia universidad Católica del Perú. Facultad de derecho-2ª edición- Lima- 1990

- Errandonea Alfredo, Costábile. Sindicatos y sociedad. FCU. 1969

- , Errandonea y Costábile. Sindicatos y democracia tutelada. Cuadernos de Marcha. Julio-1986

- Filgueira, Carlos. Concertación salarial y gremios empresariales en Uruguay. PREALC- Cap. XIII.-1988

- FinchRatings- Finanzas corporativas-Establecimientos Colonia S.A.
www.fitchratings.com
- Frega Ana y Trochon Ivette. Los fundamentos del Estado empresario (1903-1933)
Editorial CLAEH. n° 58-59 - 1991 - Montevideo
- Gallardo Javier. Orden hegemónico y contra-hegemonía de la izquierda, en Los
partidos políticos de cara al 90. FESUR, FCU 1ª Edición dic. 1989.
- Garcé Adolfo, Yafée Jaime. La era progresista.:47-48. Editorial Fin de Siglo.
Uruguay.Montevideo.2005
- Gramsci Antonio- Escritos políticos (1917-1933)- Editorial: Siglo XXI. 1ª Edición
1977 .Cuarta edición 1981-México
- Hernández Sampieri, Fernández Huaylupo Alcázar, Juan A-1995-Las políticas públicas
en un contexto de privatización de la práctica social del Estado - en Revista mexicana
de Sociología oct-dic-1995 –Año LXI- N° 4- UNAM.
- Jacob, Raúl. El Frigorífico Nacional en el mercado de carnes. La crisis de 1929 en el
Uruguay. Editorial: FCU. N° 14.Montevideo. 1979
- Ianni Octavio- Estado y capitalismo. Editorial Brasiliense. 2ª edición.1989. Brasil
- Katz, Claudio. Una interpretación contemporánea de la ley de tendencia decreciente de
la tasa de ganancia, en Revista de debate y crítica marxista “Herramienta”.Invierno
2000.N° 13.Año V. Buenos Aires
- Kesselman Ricardo. Las estrategias de desarrollo como ideologías. Editorial Siglo
XXI. México. 1ª edición.1973
- Landinelli Jorge. La crisis nacional. Editorial: Revista “Hoy es historia”Año VI-N° 36
- Lanzaro, Jorge L.- “Sindicatos y sistema político. Relaciones corporativas en el
Uruguay 1940-1985, FCU, Montevideo,1986
- Lanzaro, Jorge L a “doble” transición en el Uruguay. Gobierno de partidos y
neopresidencialismo.Nueva sociedad Nro 128 Nov/dic 1993-pp.132-147
- Lanzaro, Jorge L. Fundamentos de la democracia pluralista y estructura política del
estado en el Uruguay- Revista Uruguaya de Ciencia Política. 14/2004.ICP.Montevideo
- Lanzaro, Jorge L. Uruguay: un gobierno social democrático en América Latina.
Revista Uruguaya de Ciencia Política- Vol.19 N° 1 : 45/68- 2010-ICP-Montevideo
- Loustaunau Nelson. Las nuevas relaciones laborales en Uruguay. C de salarios.Cap V.
- Marchesi, Aldo y Yaffé Jaime. La violencia bajo la lupa. Una revisión de la literatura
sobre la violencia y política en los sesenta. En Revista Uruguaya de C. Política, vol 19
N°1-Enero-diciembre 2010.I.C.P. Montevideo

- Mazzuchi, Graciela. Las relaciones laborales en el Uruguay:2005-2008. Dpto de relaciones laborales y de empleo. OIT. Ginebra. Documento de trabajo núm.6. Noviembre 2009
- Méndez Gustavo, Senatore Luis, Traversa Federico. Cuestiones de Agenda. La política laboral de un proyecto socialdemócrata periférico: un análisis de los cambios institucionales en el Uruguay. I.C P. F. C. S. UDELAR. Fundación Friedrich Ebert
- Midaglia Carmen , Antía Florencia. -La izquierda en el gobierno: ¿Cambio o continuidad en las políticas de bienestar social? En Revista Uruguaya de Ciencia Política-16/2007-ICO-M°
- Millot Julio, Silva Carlos, Silva Lindor. El desarrollo industrial del Uruguay. De la crisis de 1929 a la posguerra- Editorial: Instituto de Economía. Facultad de Ciencias Económica y de Administración. 1972. Montevideo-Uruguay.
- Notaro, Jorge .Uruguay un gobierno social-democrático en América Latina. Revista Uruguaya de Ciencia Política-Vol.19 N° 1 - :45-68 – I.C.P
- Noya Nelson-Rama Martín ¿Quién financió la reactivación? 1987-Revista Suma 2 (3)
- Novell, Rosa-¿Pueden converger las estrategias nacionales de negociación colectiva en la UEM?-Editorial: Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS)- Barcelona- España- WP N° 224 - 2003-
- OIT-“Las relaciones laborales en Uruguay”- Informe RELASUR, Colección Informes OIT n° 42, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995
- OPYPA (Oficina de programación y políticas agropecuarias. Perspectivas de corto plazo del sector agropecuario. Informe semestral de coyuntura. Montevideo-julio2008
- Panizza, Fancisco- Estado y sociedad civil en el Uruguay de post-guerra: unidades imaginarias, fragmentaciones excluyentes e inclusiones precarias, en Revista de C. Política N°3-año1989.FC U- ICP
- Pierson, Paul- Skocpol, Theda. Institucionalismo histórico en la Ciencia Política Contemporánea. Revista Uruguaya de Ciencia Política-volumen17-01-2008-Ediciones CAUCE-Uruguay
- Pucci Francisco. Inercias y transformaciones en las relaciones laborales del Uruguay. Caderno CRH. Salvador.v 20. n 51 set/dez. 2007.
- Pucci Francisco. Sindicatos y negociación colectiva (1985-(1989) Editorial: CIESU, 1ª edición, 1992. Montevideo
- Pucci Francisco-Nión Soledad, Ciapessoni Fiorella. Avances e inercias en la negociación colectiva uruguaya. Una comparación de dos experiencias históricas.

- Revista de Ciencias Sociales. DS. FCS. V.24 N° 29, Diciembre 2011
- Pucci Francisco-Ni3n Soledad, Ciapessoni Fiorella. La negociaci3n colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda. Conflictos consensos y resultados. CSIC-Biblioteca plural. Universidad de la Rep3blica,2012.
 - Putnam, Robert, D -Para hacer que la democracia funcione. Editorial Galac. Caracas. Venezuela-1993 1ª edici3n.
 - Raso Delgue, Juan, Barreto Ghione, Hugo, Loustaunau, Nelson. Las nuevas relaciones laborales en Uruguay- F.C.U. abril, 2010 - 1ª edici3n. Montevideo
 - Rodr3guez Juan M.,Cozzano Beatriz, Mazzuchi Graciela. La transformaci3n en las relaciones laborales Uruguay,1985-2001. Programa de modernizaci3n de las relaciones laborales. Fac. de Ciencias Empresariales-Universidad Cat3lica del Uruguay. 1ª edici3n Dic-2001-Uruguay
 - Rodr3guez Juan M.,Cozzano Beatriz, Mazzuchi Graciela. Relaciones laborales y modelo de desarrollo. Los cambios en el 2005-2007 en la legislaci3n y en la negociaci3n colectiva. Fac. de Ciencias Empresariales-Universidad Cat3lica del Uruguay. 1ª edici3n Dic-2007-Uruguay
 - Rosenbaum Rimolo, Jorge- Un sistema de negociaci3n colectiva. Comentarios a la ley N° 18566- en Cuarenta estudios sobre la nueva legislaci3n laboral uruguaya-Grupo de los mi3rcoles-XXXV Aniversario-FCU-Montevideo
 - Senatore, Luis Alberto (2006), “Las Relaciones Laborales” en Informe de Coyuntura del Instituto de Ciencia Pol3tica , Cap3tulo III, Pol3ticas P3blicas y Reforma del Estado (pp. 145 a 148), Montevideo: Banda Oriental.
 - Senatore Camerota Luis Alberto. Los cambios institucionales y normativos de la pol3tica laboral y su impacto sobre el sujeto sindical: el caso de Uruguay en el per3odo 2005-2007.
 - Shepsle, Kenneth. Estudiando las instituciones: algunas lecciones del enfoque de la elecci3n racional.1988, en Revista Uruguaya de Ciencia Pol3tica N° 16-2007.ICP.M°
 - Spyropoulos, George- Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo- Humanitas. Programa interdisciplinario de investigaciones sobre tecnolog3a, trabajo y empleo. Centro de estudios e investigaciones laborales. Centre de recherche et documentation sur L’Amerique Latine. Asociaci3n de relaciones industriales de la Rpca Argentina
 - Therborn G3ran. La ideolog3a del poder y el poder de la ideolog3a. Editorial S.XXI. 3ª edici3n 1991. M3xico

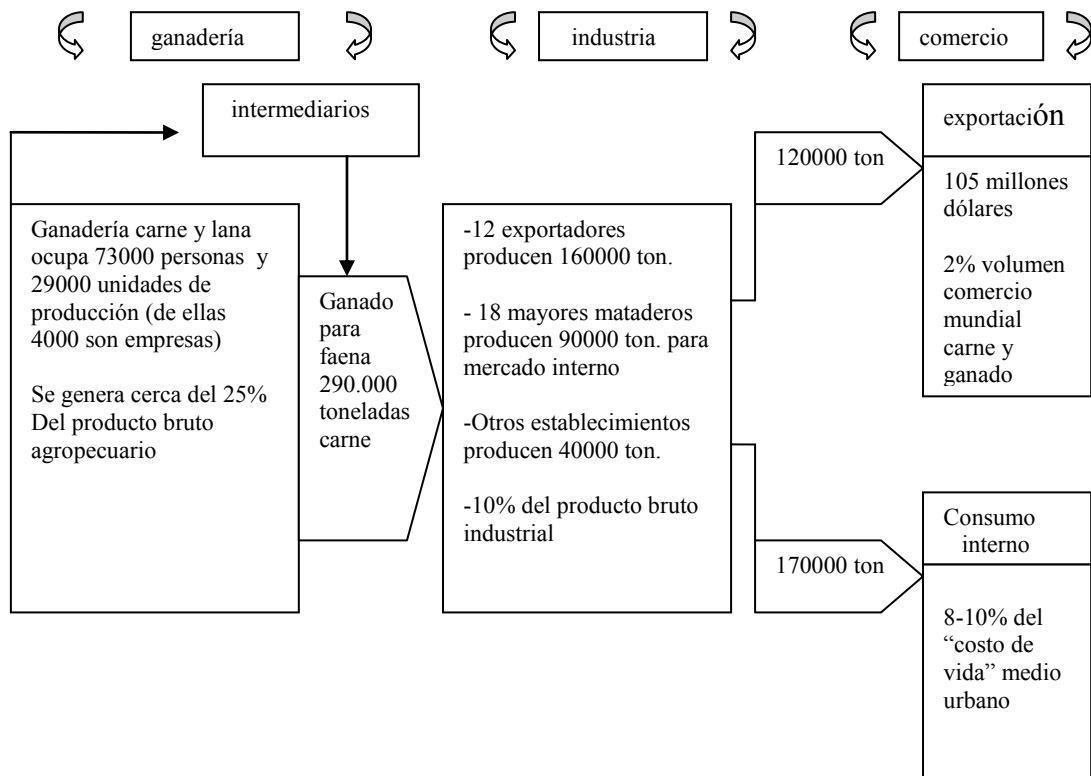
- Viguera Aníbal. Empresarios y acción política en América Latina. Una perspectiva comparada. Nueva Sociedad. Nº 143-Mayo-Junio 1996 : 174-189.
- Zubillaga Carlos. 1985- Algunos problemas teóricos y metodológicos para el abordaje de la historia sindical uruguaya- :31a 37; en El sindicalismo latinoamericano en los Ochenta CLACSO-Chile-
- Zubillaga y Balbis. Historia del movimiento sindical uruguayo. Montevideo 1985-1992-T III
- Zurbriggen Cristina. “Las organizaciones empresariales en la escena de los 90”- Dpto de C. Política. F. C. S. Documento de trabajo Nº 15- Febrero 1999
- Zurbriggen Cristina- El institucionalismo centrado en los actores: una perspectiva analítica en el estudio de las políticas públicas-

Fuentes: periódicos y páginas digitales consultadas

- PIT-CNT- Porrini Rodolfo– <http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vmII/historia>
- El País- [http://www.el.pais.com.uy//101117/pnacio529317/nacional/trabajadores de frigoríficos_en_conflicto](http://www.el.pais.com.uy//101117/pnacio529317/nacional/trabajadores_de_frigorificos_en_conflicto)
- MGAP. Rpca Oriental del Uruguay-Informe Uruguay-16 y 17 de noviembre 2010
- www.fitchratings.com
- <http://iie.fig.edu.uy>
- <http://www148.206.53.230/revistasuam/polis/incluye/getdoc/.php?id.> El nuevo institucionalismo histórico y las políticas sociales. Guillermo Farfán Mendoza. ¿Cuál es el papel de las ideas en la formación de políticas sociales?
- [# Top.\(Informe de coyuntura de la Universidad Católica del Uruguay](http://www.laondadigital.com/LaOnda/LaOnda/Documentos/-246-26/07/05-Las_relaciones_laborales_en_el_1er_semestre_del_2005.htm)
- [http://issuu.com/idb-ove/docs/evaluación_del-programa-de-pa-s-uruguay-2005-](http://issuu.com/idb-ove/docs/evaluación_del-programa-de-pa-s-uruguay-2005-2009)2009.Evaluación del Programa País: Uruguay 2005-2009. Oficina de evaluación y supervisión OVE. BID. Washigton D. C. abril 2011
- (<http://perspectiva desde sur.blogspot.com/20/3/06>)
- El Popular- 30 de enero, 1987. Industria frigorífica- entrevista a Cr Walter Olazábal(F.A)
- El Popular- 13 de marzo, 1987- Editorial 3.

ANEXO

El complejo carne vacuna uruguayo en 1985



Fuente: En base a Buxedas Martín. Suma 2(3):75 - 1987

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

Montevideo, **22 SEP 2005**

VISTO: El convenio colectivo logrado en el Grupo Núm. 2 (Industria Frigorífica), Subgrupo 01 (Industria Frigorífica), de los Consejos de Salarios convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.-----

RESULTANDO: Que el 26 de julio de 2005 el referido Consejo de Salarios resolvió solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado el mismo día.-----

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

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

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

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

ARTÍCULO 1º.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 26 de julio de 2005, en el Grupo Núm. 2 (Industria Frigorífica), Subgrupo 01 (Industria Frigorífica), que se publica como anexo del presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2005, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.-

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

**Dr. Tabaré Vázquez
Presidente de la República**

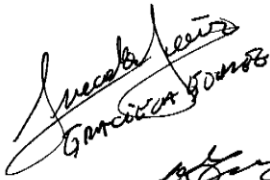
ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 26 de julio de 2005, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 2 "INDUSTRIA FRIGORÍFICA", Subgrupo "Industria Frigorífica", integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Nelson Loustaunau, Cr. Guillermo Evia Canale, Dra. Silvana Golino, Dr. Juan Marcelo Díaz, Delegados Empresariales Dra. Tatiana Ferreira, Sr. Daniel Beleratti, Cr. Hugo Caorsi, y POR OTRA PARTE: Los Sres. Graciela Gómez, Carlos Yakes y Ernesto Iglesias, HACEN CONSTAR QUE:

PRIMERO: Las delegaciones del sector empresarial y de los trabajadores presentan a este Consejo un convenio suscrito el día 26 de julio de 2005, con vigencia desde el 1º de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006, el cual se considera parte integrante de esta acta.

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

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

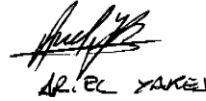
CUARTO: Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado.


Graciela Gómez

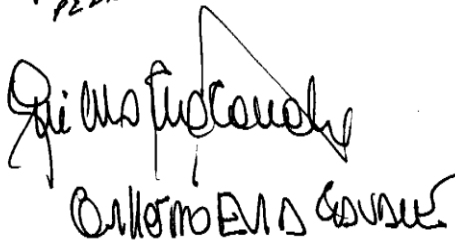

Daniel Beleratti

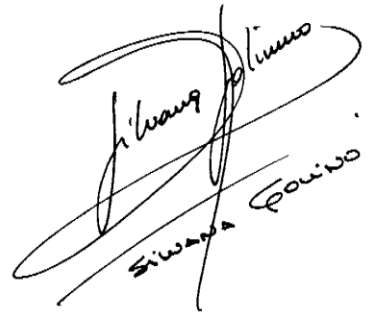

TATIANA FERREIRA

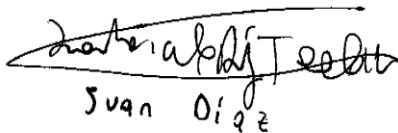

PEDRO ERNESTO LACORT


DR. CARLOS YAKES


HUGO CAORSI


GUILLERMO EVIA CANALE


SILVANA GOLINO


JUAN DÍAZ


NELSON LOUSTAUNAU

CONVENIO: En la ciudad de Montevideo, el día 26 de julio de 2005, entre POR UNA PARTE: Los Sres: Dra. Tatiana Ferreira , Sr. Daniel Beleratti , Cr. Hugo Caorsi , Dr. Rodrigo Goñi, quienes actúan en su calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector de la Industria Frigorífica ; y POR OTRA PARTE: Los Sres. Graciela Gómez, Luis Centurión, Carlos Yakes, y Ernesto Iglesias, quienes actúan en su calidad de delegados y en nombre y representación de los trabajadores de la Industria Frigorífica, **CONVIENEN** la celebración del siguiente **CONVENIO COLECTIVO**, que regulará las relaciones laborales del Grupo N° 2, "INDUSTRIA FRIGORÍFICA", Subgrupo Industria Frigorífica, de acuerdo a los siguientes términos:

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

SEGUNDO: Ámbito de Aplicación: Las normas del presente Convenio tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

TERCERO: Ajuste salarial del 1º de julio de 2005: Se establecen los siguientes salarios mínimos por categoría, a partir del 1º de julio de 2005:

CATEGORÍAS

A) PRODUCCIÓN – CAMARAS DE FRÍO – MANTENIMIENTO

	(1)	(2)	(3)
Ofic.Espec.	\$ 28.20 x hora		\$ 37.60 x hora
Oficial "A"	\$ 24.80 x hora	\$ 24.80 x hora	\$ 33.90 x hora
Oficial "B"	\$ 23.40 x hora	\$ 23.40 x hora	\$ 32.10 x hora
Medio Oficial	\$ 22.30 x hora	\$ 22.60 x hora	\$ 29.50 x hora
Peón Práctico	\$ 21.60 x hora	\$ 22.10 x hora	\$ 25.30 x hora
Peón – Aprendiz	\$ 19.30 x hora	\$ 20.50 x hora	\$ 19.30 x hora

(1) – Corresponde a las secciones de: Faena, Menudencias, Mondonguería, Tripería, Cueros, Mangas y corrales, Grasería comestible, Grasería industrial y subproductos, Desosado, Tasajo, Paté, Crudo y carne cocida congelada, Conservas, Servicios.

(2) – Corresponde a la sección de: Cámaras de Frío

(3) –Corresponde a las secciones de: Taller y mantenimiento, Sala de máquinas, Sala de calderas

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is the most prominent and appears to be 'D. Goñi'. The second signature in the middle is smaller and less legible. The third signature on the right is also smaller and less legible. These signatures are placed below the text of the agreement, likely representing the signatories mentioned in the text.

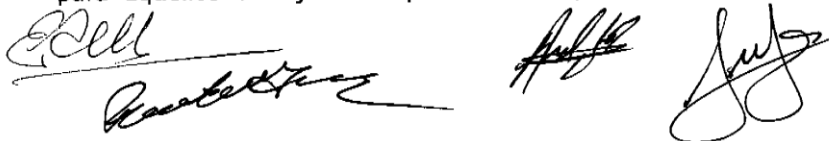
B) ADMINISTRACIÓN – COMPUTACIÓN – SERVICIOS TÉCNICOS

Nivel 1 - Secretaría A – Programador	\$ 11.500 por mes
Nivel 2 – Administrativo I – Cajero A – Operador-Programador ..	\$ 10.400 por mes
Nivel 3 – Administrativo II – Secretaria B – Vendedor A – Ayudante de Ingeniero, Ayudante de Arquitecto, Operador Senior	\$ 8.600 por mes
Nivel 4 - Administrativo III – Secretaria C – Vendedor B Cajero B – Cobrador - Dibujante – Ayudante de Laboratorio – Operador Junior	\$ 7.400 por mes
Nivel 5 - Enfermero – Telefonista-Recepcionista – Digitador	\$ 6.500 por mes
Nivel 6 - Administrativo IV – Auxiliar de Arquitectura Auxiliar de Laboratorio	\$ 5.600 por mes
Nivel 7 - Administrativo V	\$ 5.000 por mes
Nivel 8 - Cadete-Mensajero	\$ 4.300 por mes

C) IMPORTE SALARIAL SUSTITUTIVO DE CARNE y COMEDOR: Se establece en \$ 710, 00 sobre la base proporcional de 125 horas trabajadas en el mes.

CUARTO: Ningún trabajador, como consecuencia de la aplicación de los mínimos establecidos anteriormente, percibirá sobre sus retribuciones al 30 de junio de 2005 un incremento salarial inferior al porcentajes que resulte en cada una de los siguientes situaciones:

- a) 8.49%, sobre los sueldos y jornales nominales vigentes al 30 de junio de 2005, para aquellos trabajadores que no hubieran percibido sobre sus retribuciones líquidas (excluidas las partidas de carácter variable, por ejemplo: primas por presentismo, antigüedad, horas extras, etc.), ningún incremento salarial, en el período julio 2004 a junio 2005, el cual surge de la acumulación de los siguientes ítems:
1. 4.14% equivalente al 100% de la variación del Índice de Precios al Consumo, en el período julio 2004 a junio 2005
 2. 2.13% por concepto de inflación estimada para el período julio 2005 a diciembre 2005, equivalente al 100% de la variación del Índice de Precios al Consumo en el período enero a junio de 2005.
 3. 2.00% por concepto de recuperación
- b) 4.17% sobre los sueldos y jornales nominales vigentes al 30 de junio de 2005, para aquellos trabajadores que hubieran percibido sobre sus retribuciones

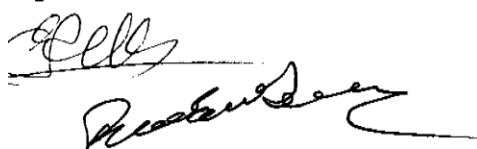


líquidas (excluidas las partidas de carácter variable ya indicadas) en el período julio 2004 a junio 2005, un incremento salarial igual o superior al 4.14%, que surge de la acumulación de los siguientes ítems

1. 2.13% por concepto de inflación estimada para el período julio 2005 a diciembre 2005, equivalente al 100% de la variación del Índice de Precios al Consumo en el período enero a junio de 2005
 2. 2.00% por concepto de recuperación
- c) Aquellos trabajadores que en el período julio 2004 a junio 2005, sobre sus retribuciones líquidas (excluidas las partidas de carácter variable ya indicadas), hubieran percibido un incremento salarial inferior al 4.14%, percibirán como mínimo el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes ítems:
1. El porcentaje resultante de dividir el índice de ajuste establecido en el punto a.1), es decir, 1.0414 entre el índice del porcentaje de incremento recibido por el trabajador en el período y en las condiciones indicadas
 2. 2.13% por concepto de inflación estimada para el período julio 2005 a diciembre 2005, equivalente al 100% de la variación del Índice de Precios al Consumo en el período enero a junio de 2005
 3. 2.00% por concepto de recuperación
- d) En el caso de aquellos trabajadores que hubieren ingresado en el período comprendido entre julio 2004 y junio 2005, en el análisis precedente, en lugar de considerar el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumo entre julio 2004 y junio 2005 (4.14%), se considerará el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumo ocurrida entre el primer día del mes de ingreso y el 30 de junio de 2005.
- e) A los efectos de calcular la variación de las retribuciones líquidas en el período julio 2004 a junio 2005 y en relación a las partidas con exención de aportes a la seguridad social (por ejemplo tickets alimentación, transporte, cuota mutual, etc.), éstas sólo se computarán en aquellos casos en que su pago fue el resultado de un incremento salarial acordado u otorgado por las empresas, y no en aquellos casos en que simplemente se modificó la forma de pago al trabajador.

QUINTO: Establécese que iguales porcentajes y en las mismas condiciones dispuestas en el artículo anterior, percibirán aquellos trabajadores que no se encuentren incluidos en la categorización existente para el subgrupo de la Industria

rigorífica



SEXTO: El ajuste a regir a partir del 1º de enero de 2006, surgirá de la acumulación de los siguientes ítems.

1. Un porcentaje equivalente al 100% de la variación del Índice de Precios al Consumo en el período julio a diciembre de 2005, por concepto de inflación estimada para el período enero a junio de 2006.
2. 2.00% por concepto de recuperación

SÉPTIMO: Correctivo: Al 30 de junio de 2006 se deberá comparar la inflación real de período julio 2005 a junio 2006 , en relación a la inflación que se estimó en cada uno de los ajustes salariales realizados, para igual período, pudiéndose presentar los siguientes casos:

1. En caso de que el índice de la variación real de la inflación en el período julio 2005 a junio 2006, sea mayor que el índice de la variación de la inflación estimada para igual período, se ajustarán a partir del 1º de julio de 2006, los sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2006, en función del resultado del cociente de ambos índices.
2. En caso de que el índice de la variación real de la inflación en el período julio 2005 a junio 2006, sea menor que el índice de la variación de la inflación estimada para igual período, el ajuste por correctivo se deberá considerar en oportunidad del acuerdo a regir a del 1º de julio de 2006

OCTAVO. No se lauda para el personal de Dirección, entendiéndose por tal, lo establecido en la reglamentación vigente.

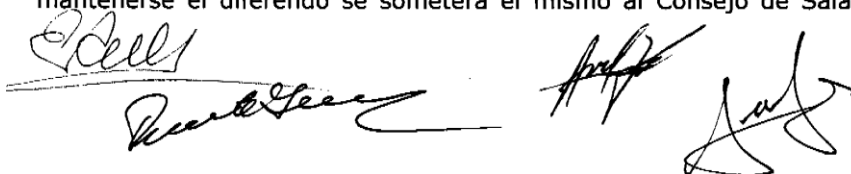
NOVENO: Establécese que el presente convenio alcanza plenamente a la faena de vacunos, ovinos, porcinos, ñandúes, conejos, liebres y equinos.

DÉCIMO: Durante la vigencia del presente convenio y como contrapartida de los beneficios acordados en el mismo, las organizaciones sindicales y los trabajadores se comprometen a no adoptar ni ejercer medidas de acción gremial de ningún tipo, vinculadas a aumentos salariales o mejoras de cualquier naturaleza salarial, o reivindicaciones que tengan relación con las cuestiones que fueran discutidas o acordadas en esta instancia.

Se exceptúan las medidas sindicales adoptadas con carácter general por la Central de Trabajadores PIT - CNT

DÉCIMO PRIMERA: Medidas de prevención y solución de conflictos

colectivos: Las partes acuerdan en caso de diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo, los involucrados agotarán las instancias de diálogo a los efectos de encontrar soluciones al mismo y en caso de mantenerse el diferendo se someterá el mismo al Consejo de Salarios del Grupo



No. 2, subgrupo Industria Frigorífica, el que cumplirá las funciones de conciliación previstas en la Ley 10.449.

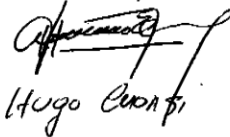
DECIMO SEGUNDA: Interpretación del Convenio: Las partes convienen que en caso de duda, insuficiencia, oscuridad o diferencia en la interpretación de cualquiera de las cláusulas del presente convenio, las mismas, se resolverán por el Consejo de Salarios del Grupo 2, subgrupo Industria Frigorífica

DECIMO TERCERA: Difusión del Convenio: Las partes acuerdan enviar una circular comunicando el contenido del convenio alcanzado a todas las empresas del sector de la industria frigorífica, que figuren en el listado oficial de plantas habilitadas por el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca.

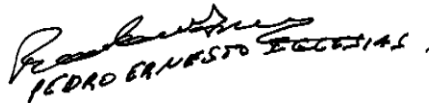
DECIMO CUARTA: El incumplimiento por alguna de las partes, de cualquiera de las cláusulas establecidas en el presente convenio, dará la posibilidad a la otra parte de considerar la caducidad del mismo. En esta hipótesis previamente a declarar la extinción del convenio, deberá darse intervención preceptiva al Consejo de Salarios



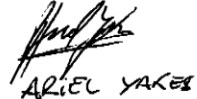
TATIANA FERREIRA



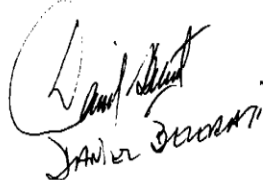
Hugo Cuatzi



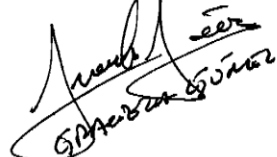
PEDRO ERNESTO ESCOBAL



ARIEL YAKER



JANIER JEREZ



GABRIELA GUZMÁN

