

Diciembre, 2024

INFORME

Negociación Colectiva

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO

Caracterización y desafíos de la
negociación colectiva luego de 10 rondas
de Consejos de Salarios

Introducción

La negociación colectiva constituye un principio fundamental para la OIT. Desde los orígenes de la organización, la negociación colectiva es considerada un derecho fundamental del trabajo y como tal, se insta a los Estados miembros a promoverla. La negociación colectiva es relevante además porque garantiza y requiere del goce de otros derechos fundamentales del trabajo como la libertad sindical.

En un sentido amplio, la negociación colectiva es un espacio de diálogo social y refiere a todos los intercambios existentes entre trabajadores organizados y uno o más empleadores, acerca de salarios y condiciones de trabajo en general, con el objetivo de alcanzar acuerdos en torno a esos temas. De esta manera, la negociación colectiva es ante todo un espacio de intercambio democrático.

En Uruguay, la negociación colectiva tiene una larga y rica tradición, y cuando pensamos en los espacios de negociación colectiva en general remitimos a la dinámica de los Consejos de Salarios. Es que en nuestro país, la negociación colectiva está institucionalizada, de manera que existen leyes y reglas que ordenan y organizan la negociación, y también instituciones diseñadas especialmente para asegurar su funcionamiento. El país cuenta en este sentido con un sistema de negociación colectiva, compuesto por la normativa legal que regula y ordena la negociación, las instituciones que operan para garantizar su funcionamiento, y también los usos y costumbres sobre las que se ha asentado la negociación y que constituyen reglas implícitas de su funcionamiento.

Los Consejos de Salarios tienen una amplia cobertura a nivel nacional ya que abarcan a prácticamente la totalidad de los trabajadores asalariados formales a nivel del sector público y privado. Esto se cumple tanto desde el punto de vista normativo como en la práctica, ya que se puede constatar que, en materia salarial particularmente, las remuneraciones de los trabajadores asalariados se comportan en buena medida según lo determinado en el marco de la negociación, en especial en lo relativo a los ajustes salariales. De esta manera, la negociación colectiva por la vía de los Consejos de Salarios tiene una fuerte incidencia en la evolución de los ingresos de los hogares y en la distribución de los ingresos a nivel nacional, tanto desde la mirada factorial como personal de los mismos.

El presente informe aborda la negociación colectiva en nuestro país desde sus orígenes hasta los desafíos que consideramos que se presentan hoy sobre el sistema a la luz de los cambios que se vienen dando en el mundo del trabajo luego de 20 años de negociación interrumpida. Así, el informe está ordenado en cuatro partes: la primera refiere al surgimiento de la negociación colectiva en Uruguay y sus principales características. En la segunda parte se repasan los elementos más distintivos de las 10 rondas de negociación colectiva transcurridas desde la reinstalación de los Consejos de Salarios en 2005 a la fecha. La parte tres pone foco en los cambios jurídicos y normativos vinculados a la negociación colectiva registrados en este mismo período; y finalmente, la cuarta parte da cuenta de los desafíos que visualizamos enfrenta la negociación colectiva en adelante.

PARTE I

Breve historia de la negociación colectiva en Uruguay desde su surgimiento

Los orígenes de la negociación colectiva en Uruguay

Uruguay ha sido un país pionero en materia de negociación colectiva, tanto a nivel latinoamericano como en el mundo. En nuestro país, la existencia de procesos de negociación colectiva se remonta hasta los inicios del movimiento obrero uruguayo, entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Sin existir un marco legal formal para la negociación, la misma se fue desarrollando como complemento de las luchas sindicales por reivindicaciones salariales y de condiciones de trabajo, finalizando en acuerdos de palabra o en convenios bipartitos entre la empresa y los trabajadores.

De esta manera, la negociación surgió como una negociación no regulada, característica que obedece fundamentalmente al origen ideológico de los primeros sindicatos, los que tenían una fuerte desconfianza hacia el Estado y sostenían que el mismo no tenía que intervenir en las negociaciones entre trabajadores y empleadores.

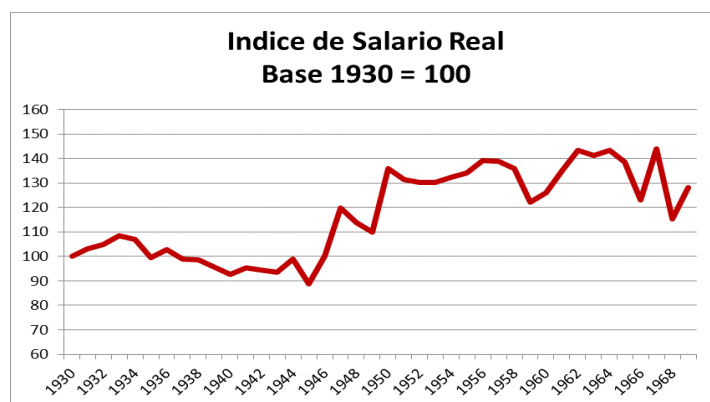
Luego de la crisis de 1929 y durante la década de 1930 la economía uruguaya sufre importantes transformaciones, transitando hacia un modelo basado en la industria manufacturera como sector más dinámico, con lo cual se va consolidando lo que podríamos llamar una clase obrera moderna. En este contexto, el sindicalismo por rama de actividad se consolida como predominante en desmedro de la más tradicional organización sindical por oficios. En la segunda mitad de la década de 1930 ya se vuelven significativamente más numerosos los convenios colectivos de trabajo.

En el año 1937 se produce un mojón importante en materia de negociación colectiva con la aprobación de la Ley 9.675. Por una parte, esta ley faculta al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, así como al Instituto de Jubilaciones y Pensiones, en la vigilancia del cumplimiento de los convenios celebrados entre patrones y obreros. Por otra parte, establece que en el sector de la construcción, los convenios colectivos firmados por la Liga de la Construcción o entidades afiliadas adquieren fuerza de ley para todos los patrones del sector (afiliados o no), sentando un precedente de extensión de los acuerdos a toda la rama.

Los Consejos de Salarios en el marco del modelo industrial

Las denuncias parlamentarias sobre las condiciones de vida de la clase trabajadora, el proceso de luchas obreras y los intentos por encauzarlas mediante vías institucionales, terminan desembocando en la aprobación de la Ley 10.449 en el año 1943. Esta normativa encomienda a los Consejos de Salarios, de integración tripartita por rama de actividad, la fijación de las remuneraciones mínimas por categoría, así como la gobernanza general de las relaciones laborales en cada rama de actividad, mediante la aplicación de las normas legales existentes. Se colocan garantías para las organizaciones sindicales estableciendo un mecanismo de elección de los delegados a los Consejos de Salarios y prohibiendo que los trabajadores con cargos jerárquicos puedan ser elegidos como representantes sindicales. Con la Ley 10.449 la negociación colectiva deja de ser optativa y queda institucionalizada.

La nueva normativa expresa el proceso de consolidación de sindicatos por rama de actividad y lo potencia hacia adelante. La institucionalización de la negociación colectiva fortaleció al movimiento sindical en distintos aspectos. Fue estímulo para la conformación de sindicatos en aquellos sectores de actividad donde no existían; hizo más explícita la contradicción de intereses obrero-patronal colaborando con el incremento de la conciencia de clase; generó una cultura de negociación con cierta regularidad pero no en desmedro de los mecanismos de movilización y lucha; facilitó la visualización de las conquistas salariales para los trabajadores contribuyendo al crecimiento de las organizaciones sindicales.



Fuente: Elaboración propia en base a Calichio, Camou y Bértola (FCS).

Si bien no se cuenta con datos oficiales sobre la evolución del salario real medio para este período histórico, las distintas estimaciones existentes dan cuenta de una fuerte expansión del poder de compra del salario inmediatamente al inicio del funcionamiento de los Consejos de Salarios, del orden de entre el 40% y 50% en solamente 5 años. El período transcurrido entre 1945 y 1950 se caracteriza porque el inicio del funcionamiento de los Consejos de Salarios coincide con el momento de mayor auge del modelo de industrialización dirigida por el Estado.

De esta manera, la negociación colectiva tripartita y obligatoria, fue el mecanismo que hizo posible que el crecimiento industrial redundara en aumentos de salarios para los trabajadores, al menos en los sectores dinámicos. Es decir, que se diera efectivamente el binomio crecimiento-distribución. En cuanto al análisis por rama de actividad, los estudios existentes muestran que el crecimiento salarial fue generalizado en el período transcurrido entre 1945-1950, siendo muy pocos los tipos de ocupación que no registraron expansión del poder de compra o que experimentaron reducción del mismo.

La institucionalización de la negociación colectiva y la orientación gubernamental de permitir el crecimiento del salario real era consistente con el modelo económico implementado en estos años, conocido en la literatura como Industrialización por Sustitución de Importaciones o Industrialización Dirigida por el Estado. En el marco del cerramiento de la economía internacional (al menos entre 1929 y 1945) y el auge de nuevas ideas intervencionistas y desarrollistas (el keynesianismo en el mundo desarrollado, la CEPAL en América Latina) el foco estuvo puesto en la expansión de la industria manufacturera. Las ramas industriales con mayor margen de crecimiento fueron las vinculadas a bienes de consumo, que necesitaban un incremento de la demanda interna, lo que requería un aumento de la capacidad de compra de la mayoría de la población, es decir principalmente de los trabajadores. Durante algunos años funcionó el círculo virtuoso entre crecimiento de la producción industrial, aumento de los salarios reales y expansión del Estado social.

Como aspectos pendientes o valoraciones críticas podemos mencionar dos cuestiones. En primer término, se detecta que el crecimiento del salario real fue importante en los sectores de trabajadores urbanos formales, principalmente en la dinámica industria manufacturera, pero no se produjo de igual forma en los sectores no cubiertos por los mecanismos de negociación colectiva, como ser los trabajadores informales y los rurales,

que incrementaron su rezago relativo. En segundo término, el proceso de expansión del poder de compra fue intenso pero efímero, ubicándose entre mediados de la década de 1940 y principios de la década de 1950, para luego ingresar en una larga meseta a partir de mediados de los 50. Esto tiene que ver con los límites del propio modelo industrial, que si bien implicó procesos virtuosos de crecimiento económico e incluso de la productividad en ciertos sectores, en líneas generales mantuvo el rezago y la dependencia tecnológica de la economía, no pudo generar crecimiento de las industrias pesadas ni competitividad como para desarrollar una industria de inserción exportadora. En este marco, la negociación colectiva hizo posible la distribución de los frutos del crecimiento económico, pero perdió efectividad cuando la economía ingreso en el período de estancamiento generalizado.

La ley 10.449 promulgada en noviembre de 1943 y comúnmente conocida como ley de Consejos de Salarios, sigue siendo en la actualidad el esqueleto fundamental de la negociación colectiva en el país, más allá de los cambios normativos que impuso la aprobación de nuevas leyes vinculadas a la negociación.

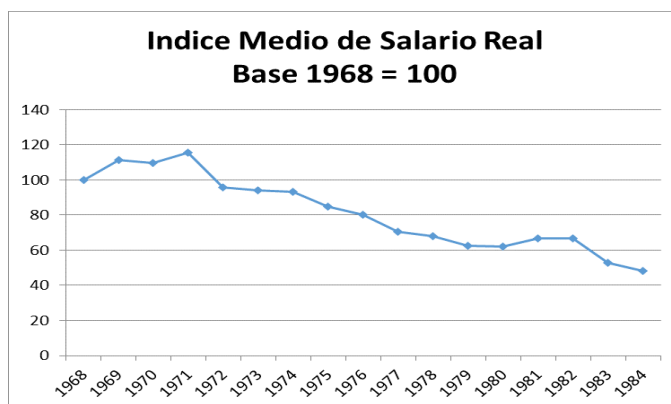
El período de reajuste autoritario

Tras una década y media de estancamiento productivo generalizado, junto al avance de la conflictividad política y social, en el año 1968 el gobierno encabezado por Jorge Pacheco Areco tras la muerte del General Oscar Gestido, se decanta por una orientación conservadora y reaccionaria, fuertemente contraria a los trabajadores.

En este marco se suspende la convocatoria a los Consejos de Salarios, aprovechando que la redacción de la Ley 10.449 establecía que el gobierno “podrá convocar” pero no que fuera obligatorio hacerlo. A mediados de 1968 se decreta la congelación de precios y salarios, luego de un importante repunte inflacionario y poco antes del ajuste salarial correspondiente al 1 de julio de dicho año, de tal manera que se produce una enorme transferencia de ingresos desde la clase trabajadora hacia el capital. A finales de 1968 se crea la COPRIN (Comisión de Productividad, Precios e Ingresos) como organismo regulador de precios y salarios, fuertemente centralizado y con una integración donde el Poder Ejecutivo tenía mayoría absoluta, en contraposición a los Consejos de Salarios que funcionaba de manera más descentralizada y donde el Poder Ejecutivo no tenía la mayoría

absoluta de los integrantes. De este modo, la definición de los salarios quedaba sujeta a la voluntad unilateral del Poder Ejecutivo.

A partir de 1973 se consolida el reajuste autoritario, con la ilegalización del movimiento sindical, incluyendo la persecución de sus dirigentes. Se implementa un modelo económico basado en la liberalización financiera y el impulso a las llamadas industrias no tradicionales, principalmente la agroindustria exportadora, dentro de lo cual la rebaja de los costos salariales fue un elemento central. Como puede verse en el gráfico que sigue, entre 1973 y 1980 el salario real medio tuvo una rebaja del orden del 35% aproximadamente. Esto se dio al mismo tiempo que la economía experimentaba un crecimiento del Producto Bruto Interno, lo que implicó un formidable aumento de la tasa de ganancia del capital y de la desigualdad.



Fuente: Elaboración propia en base a INE.

El período dictatorial termina con la debacle de 1982-1984, conocida como la crisis de la tablita, donde los salarios reales sufrieron una caída adicional, acumulando una disminución del 50% en los 12 años que duró el gobierno de facto. La represión sindical y la ausencia de mecanismos de participación, junto a una orientación anti popular de la política económica, hizo que las remuneraciones de los trabajadores cayeran tanto en la etapa de crecimiento económico como en la de crisis.

La recuperación democrática y la restauración de los Consejos de Salarios

En la segunda mitad de la década de 1980 el país vive una suerte de primavera democrática, con un fuerte auge de la movilización popular y con demandas que se habían ido acumulando. Entre los partidos políticos y las organizaciones sociales más representativas se firman los acuerdos de la llamada Concertación Nacional Programática, dentro de los cuales se incluye la necesidad de retomar los Consejos de Salarios y llevar adelante una impostergable recuperación salarial.

Los Consejos de Salarios se convocan en el marco de la vieja Ley 10.449 pero se define un reordenamiento de los grupos y subgrupos, acorde a las transformaciones experimentadas por la estructura económica.

Entre 1985 y 1989 el salario real medio crece un 29% que si bien parece una cifra importante, no se acerca a revertir la caída sufrida durante la dictadura. A grandes rasgos, la recuperación obtenida permite llevar el salario real vigente previo a la crisis de 1982. Queda de manifiesto que lo ocurrido con las remuneraciones en la crisis fue una caída “no deseada” por el modelo, que se revierte posteriormente; mientras que la disminución de los salarios entre 1973 y 1980 fue “necesaria” desde el punto de vista de la política económica vigente, para el ajuste estructural de la economía y el impulso al modelo neoliberal en el país.

El predominio del mercado en la década de 1990

Los años 90 fueron de auge del llamado “neoliberalismo” a escala global. Esta visión planteaba la necesidad de reducir el Estado en su rol social, privatizar las Empresas Públicas, abrir la economía y desregular el funcionamiento de los mercados. En nuestro país el paradigma neoliberal se aplicó de forma parcial. El accionar de la sociedad organizada hizo posible mantener un importante peso del gasto público social en materia de pasividades (plebiscito de 1989) e impidió la privatización de algunas de las Empresas Públicas más importantes (referéndum de 1992). No obstante, los gobiernos avanzaron con la agenda neoliberal en relación a la apertura irrestricta de la economía y liberalización de precios, al tiempo que se abrieron al capital privado ciertas esferas de la economía anteriormente reservadas al sector público. Se consolidó la liberalización financiera iniciada en la década de 1970.

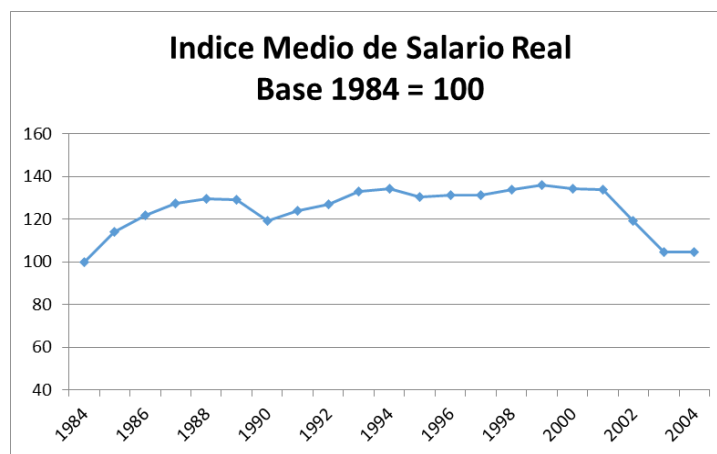
En materia laboral los gobiernos encabezados por Luis Alberto Lacalle Herrera, Julio María Sanguinetti y Jorge Batlle desplegaron una política coherente con la mencionada visión neoliberal. En el año 1992 se dejaron de convocar los Consejos de Salarios. Se mantuvieron los mecanismos de negociación colectiva tripartita en sectores regulados como la salud privada o el transporte de pasajeros, así como en la industria de la construcción por la fuerte incidencia de las licitaciones públicas en la actividad del sector. Por otro lado, en algunos sectores los trabajadores lograron mantener espacios de negociación bipartita por el peso específico de los sindicatos y/o por la permanencia de una cultura compartida de negociación, como ser algunas ramas de la industria manufacturera (papel, bebida) así como la banca privada. No obstante, la gran mayoría de los trabajadores y sectores de actividad quedaron por fuera de cualquier mecanismo de negociación colectiva. Los salarios pasaron a regirse mayoritariamente por la ley de oferta y demanda del mercado.

Las consecuencias de esta política fueron muy negativas para los trabajadores. En términos promedio, el salario real experimentó un virtual estancamiento durante toda la década de los 90 (aumento de 0,5% promedio anual) lo que contrastó con las tasas de expansión del Producto Bruto Interno, llevando a un importante deterioro de la participación de la masa salarial en el ingreso nacional. Si analizamos lo ocurrido a la interna de la clase trabajadora, vemos un fuerte aumento de la dispersión salarial, acorde a la lógica de desregulación del mercado laboral: los sectores que lograron preservar las instituciones de negociación colectiva evitaron la caída del salario, al tiempo que los trabajadores más expuestos a la lógica de mercado sufrieron pérdida, incluso en rubros que se expandieron desde el punto de vista económico.

Se demostró además que la desregulación del mercado de trabajo y la contención de los salarios a la baja, no necesariamente trae consigo mejoras en materia de empleo: durante la década de los 90 se consolidó un desempleo estructural en el entorno del 10% y hubo un fuerte empeoramiento de la calidad del empleo, con un incremento sustancial de la tasa de informalidad y la inestabilidad de los puestos de trabajo.

En el marco de la crisis de 1999-2003 los espacios de negociación colectiva permitieron una salida negociada en algunos sectores, donde los trabajadores aceptaron ciertas pérdidas de salario como mecanismo para conservar el empleo. No obstante, en términos macro, la debilidad sindical acumulada durante toda la década sumada a la ausencia de

negociación colectiva en la mayoría de los sectores, condujo a una salida de la crisis con un fuerte sesgo negativo hacia los trabajadores. La masa salarial perdió nuevamente participación en el ingreso nacional en el marco de la crisis, tanto porque los ingresos salariales cayeron más que la actividad, como también porque se recuperaron más tardíamente y con más lentitud que los ingresos del capital.



Fuente: Elaboración propia en base a INE.

Al cabo de 20 años de democracia, tras un período de crecimiento del Producto Bruto Interno del orden de 62% aproximadamente, el salario real medio se ubicaba prácticamente en el mismo nivel que en 1984 y por ende 50% por debajo de su nivel a inicios de la década de 1970.

Restablecimiento, ampliación y profundización de la negociación colectiva

En el año 2005 se produce un cambio de significación en el panorama político del país. Por primera vez en la historia, el Frente Amplio logra obtener el gobierno nacional. Esta fuerza política había sido protagonista junto al movimiento sindical de las luchas sociales contra el autoritarismo y la dictadura, así como en la oposición a la agenda neoliberal en la década de 1990. Asume con una orientación general que dialoga con la perspectiva programática del movimiento sindical.

El primer gobierno frenteamplista reinstala inmediatamente los Consejos de Salarios, en el marco de la Ley 10.449. Al igual que se había realizado en 1985, se revisa la estructura de

grupos y subgrupos. Los lineamientos gubernamentales planteados en las primeras rondas de negociación colectiva, tuvieron como objetivo cumplir con el compromiso programático de recuperar, en el quinquenio, el 23% de salario real que en promedio se había perdido durante el gobierno de Jorge Batlle, lo cual finalmente se pudo lograr.

Asimismo, en estos años se produce una importante ampliación de la cobertura de la negociación colectiva. Por primera vez se convocan los Consejos de Salarios del servicio doméstico y de la actividad rural, sectores históricamente marginados de la negociación, con salarios deprimidos y condiciones de trabajo de mayor precariedad.

En materia de legislación, en el año 2009 se aprueban y promulgan las leyes N 18.566 y 18.508, de negociación colectiva para el sector privado y para el sector público, respectivamente, que modifican la histórica ley 10.499. Esta actualización normativa genera un fortalecimiento de la institucionalidad de la negociación colectiva, en la medida que pasa a ser un proceso permanente promovido por el Estado y no sujeto a la voluntad del Poder Ejecutivo de turno. Como garantía queda establecido en la ley que cualquiera de los actores sociales puede pedir la convocatoria del Consejo de Salarios respectivo y el gobierno se encuentra obligado a realizarlo. Asimismo, la nueva ley establece que las resoluciones de Consejos de Salarios tienen fuerza legal para toda la rama de actividad al momento de tomarse, dejando entonces de ser necesaria la “homologación” por parte del Poder Ejecutivo.

Durante este período, sobre todo luego de cumplida la etapa más urgente de recuperación de los salarios entre 2005 y 2010, se dio un proceso dinámico de incorporación de temáticas extra salariales a la negociación colectiva. A modo de ejemplo, se colocaron cláusulas vinculadas a los temas de género, ampliación de las licencias especiales, entre otros aspectos novedosos.

En el año 2020 se produce un cambio de signo político tras 15 años de gobiernos del Frente Amplio. Si bien existía incertidumbre respecto al mantenimiento de los Consejos Salarios, por el signo político de la coalición gobernante, similar a los gobiernos de la década de 1990, finalmente se mantuvieron los espacios de negociación colectiva. Desde el punto de vista del contenido, este último lustro fue un “impasse” en materia de derechos laborales, puesto que no hubo avances en dicha agenda. Las modificaciones que se produjeron fueron más en el sentido de limitar el accionar sindical, como ser la nueva interpretación de la ultra actividad de los convenios colectivos y la reglamentación del

derecho de huelga establecido en la Ley de Urgente Consideración aprobada en 2020. Asimismo, las normativas para nuevas esferas laborales como la Ley de Teletrabajo, privilegiaron la lógica individual entre trabajador y empleador, por encima de los mecanismos de negociación colectiva.

PARTE II

Distintas rondas de negociación colectiva desde la reinstalación de los Consejos de Salarios

A mediados de 2005 se reinstalaron los Consejos de Salarios en el marco de la Ley 10.449. Desde ese momento se han desarrollado 10 rondas de negociación: siete de ellas bajo las administraciones frenteamplistas y las tres restantes en el último gobierno de coalición encabezado por Luis Lacalle Pou.

Cabe mencionar que dentro de este general esquema hubo mesas que tuvieron menos cantidad de resoluciones de Consejos de Salarios y/o convenios colectivos, puesto que firmaron en algunos momentos por períodos más prolongados y por ende se “saltearon” alguna ronda. Asimismo, hubo subgrupos, bandejas y capítulos que se crearon y otros que se suprimieron a lo largo de este período de 20 años.

Las primeras tres rondas de negociación colectiva y el compromiso de recuperación salarial tras la crisis de principios de siglo

El 7 de marzo de 2005 se promulgó el decreto 105/005 que generó la convocatoria a los Consejos de Salarios para el día 2 de mayo de ese año. Por su parte, mediante el decreto 138/005 se estableció una nueva clasificación de grupos de actividad, un total de veinte, con el respectivo detalle que orientaba a la conformación de sub grupos. Asimismo, el decreto 139/005 convocaba a la constitución del Consejo Superior Tripartito Rural, con tres grupos de actividad que posteriormente quedarían identificados con los números 22, 23 y 24. El Consejo de Salarios del servicio doméstico se constituyó recién en el año 2008, cuando se pudo formalizar una contraparte empleadora representativa (la Liga de Amas de Casa) quedando identificado con el número 21 en la clasificación de los grupos.

El compromiso programático del gobierno encabezado por Tabaré Vázquez era la recuperación del salario real perdido durante el quinquenio anterior. En promedio, la caída del poder de compra de las remuneraciones en el transcurso del gobierno de Jorge Batlle había sido del 23% por lo cual se necesitaba una recuperación del orden del 29% para retomar los niveles previos al año 2000. Los lineamientos de política salarial durante el período 2005-2010 se orientaron en esa dirección.

En la 1ra Ronda de Consejos de Salarios, por tratarse de la reinstalación de la negociación después de más de una década sin estas instancias, el Poder Ejecutivo propuso que los acuerdos fueran por un año de extensión. A su vez propuso los siguientes componentes para la determinación de los ajustes salariales: ajuste por concepto de inflación, correctivos al final del acuerdo y porcentajes de recuperación real que no excedieran el 2% semestral, salvo casos excepcionales. Asimismo, en el primer ajuste se llevó los salarios reales al mismo poder de compra que tenían un año atrás, incorporándose al ajuste inicial la inflación pasada correspondiente al año anterior, pudiendo descontarse de este porcentaje los ajustes que se hubieran otorgado en ese período. De este modo se aseguraba iniciar a buen ritmo la recuperación salarial comprometida.

Un cometido fundamental de esta primera ronda de Consejos de Salarios fue el de definir las categorías laborales existentes en el sector –muchas de las cuales se retomaron de acuerdos previos en aquellos sectores que ya habían tenido negociación previamente- y la determinación de los salarios mínimos imperantes para las mismas.

La 2da Ronda de Consejos de Salarios dio inicio a mediados del año 2006. El Poder Ejecutivo se planteó como objetivo la firma de acuerdos de mayor duración, por lo cual propuso una vigencia inicial de 18 meses años para los mismos. Pero en la práctica, la mayoría de los sectores terminaron firmando por dos años o prorrogando los acuerdos por un semestre, dadas las dificultades prácticas de comenzar una nueva ronda de negociación en enero.

En cuanto a los lineamientos salariales, fueron similares a los de la ronda anterior, aunque en promedio algo inferiores en lo que refiere al ritmo de recuperación del salario real. Sin embargo, a diferencia de lo sucedido en la 1a ronda de negociación, buena parte de los sectores comenzaron a incorporar beneficios –o dejar sentado en los acuerdos beneficios ya existentes- que en la práctica redundaron en un mayor incremento de los ingresos de los trabajadores. Tal es el caso de las partidas por antigüedad y presentismo, así como incrementos especiales en otras partidas vinculadas al salario.

En la 3ra ronda de Consejos de Salarios se apuntó a incorporar algunas novedades a la negociación frente a las dos previas. El Poder Ejecutivo apostó a de dar algo más de flexibilidad a la negociación, por lo cual en lugar de plantear una única pauta salarial, propuso dos alternativas, permitiendo que en cada mesa de negociación las partes

sociales optaran por la que fuera de su preferencia. Dichas alternativas estaban planteadas además, de modo de “premiar” con ajustes salariales más elevados a quienes optar por acuerdos de mayor duración a los que se habían registrado hasta el momento.

Una de las alternativas planteaba acuerdos de 24 meses de duración y la otra, de 30 meses. La segunda alternativa tenía algunos estímulos tanto para los trabajadores como para los empleadores. Por un lado, posibilitaba ajustes salariales más altos para el conjunto del período propuesto, lo que la hacía atractiva para los trabajadores. Por otro lado, dejaba parte del ajuste sujeto al desempeño sectorial, lo cual podía ser positivo para los empleadores, que se aseguraban que sólo abonarían dicho adicional si a la rama de actividad le iba bien. De esta manera, el Poder Ejecutivo ofrecía un incentivo a las partes para firmar acuerdos de mayor duración, continuando con la tendencia de las rondas anteriores.

Es a partir de esta ronda fundamentalmente, que la finalización de las resoluciones de Consejos de Salarios de los distintos sectores de actividad comienza a desfasarse en el tiempo y en consecuencia, a partir de la 4ta ronda el comienzo de cada ronda de negociación deja de darse al mismo tiempo para todos los sectores de actividad.

Lineamientos para la Tercera Ronda de Consejos de Salarios

	Alternativa 1	Alternativa 2
(1) Duración del convenio	24 meses	30 meses
(2) Periodicidad de ajustes	Semestral	1er. ajuste: semestral En adelante: anual
(3) Incremento real de base	1% anual	2% anual
(4) Inflación	1er ajuste: promedio entre la mediana de expectativas privadas y centro de la banda del BCU - En adelante: centro de la banda del BCU	
(5) Correctivo	Al final del convenio (1°/07/2010)	Al 1°/01/2010 y al 1°/01/2011
(6) Flexibilización sectorial	0%-2% anual	0%-2% anual + 0%-1,5% anual condicional
(7) Aumento real en 2010	Suma (3) y (6) ± mitad del desvío de las expectativas de crecimiento de 2010 respecto a 4% (proyección oficial)	

Fuente: Instituto Cuesta-Duarte.

Como elementos adicionales a mencionar, en la Tercera Ronda se introdujeron por primera vez criterios de ajuste diferencial para las categorías salariales más bajas, aspecto

que se profundizaría en las rondas siguientes. Esto se relaciona con la política de incrementos del Salario Mínimo Nacional impulsada por el gobierno.

En cuanto a las formas de resolución en las primeras tres rondas, cabe señalar el elevado porcentaje de acuerdos tripartitos: 87% del total de las mesas de negociación finalizaron con acuerdo en la 1ra ronda, mientras que dicho porcentaje se ubicó en 81% en la 2da y 3ra ronda. Los casos en que fue necesario el decreto del Poder Ejecutivo fueron marginales, entre el 4% y el 7% del total en estas primeras tres rondas. El resto de las situaciones se resolvieron por votación dividida, donde predominaron los casos donde votaron trabajadores y Poder Ejecutivo, por sobre los casos donde votaron los empleadores y Poder Ejecutivo, en una relación de 3 a 1.

En lo que respecta a los resultados en materia salarial, el Índice Medio de Salarios (IMS) elaborado por el INE muestra que en términos generales se cumplió con el objetivo gubernamental de recuperar lo perdido en el quinquenio anterior. El Índice Medio de Salario Real del año 2009 se situaba casi en el mismo valor del que tenía en el año 1999, mientras que luego del ajuste de enero de 2010 ya se ubicó claramente por encima.

En suma, en estas tres primeras rondas de negociación tras la reinstalación de los Consejos de Salarios, se logró ordenar la negociación, tanto en lo que respecta a la definición de los grupos, subgrupos, capítulos y bandejas de negociación; como a la interna de cada unidad. En éstas se determinaron las categorías laborales y salarios mínimos imperantes para cada una de ellas, a la vez que se empezaron a alcanzar acuerdos sobre otros aspectos, tanto beneficios vinculados al salario que condujeron a un mayor crecimiento de los ingresos por el trabajo que los que vinieron de la mano de la recuperación salarial como aspectos vinculados a la organización del trabajo.

En cuanto a la evolución salarial, como se mencionó más arriba, se cumplió con la recuperación salarial de la pérdida acaecida durante la administración anterior a la vez que creció fuertemente el empleo. Al mismo tiempo, mejoró la calidad del empleo, lo que se verificó en un fuerte incremento de la tasa de registro a la seguridad social, aspecto al que también contribuyeron los Consejos de Salarios.

4ta y 5ta rondas: la priorización a los salarios más sumergidos y la incorporación de indicadores de desempeño sectorial en la negociación

La 4ta ronda de Consejos de Salarios dio inicio a mediados del año 2010 en el marco de la segunda administración frenteamplista. Como aspectos destacables, podemos mencionar que se trata de la primera ronda tras el cambio de administración ocurrido en marzo de 2010, cuando Tabaré Vázquez hizo entrega de la banda presidencial a José Mujica. El otro cambio significativo tiene que ver con la vigencia de la Ley 18.566 de negociación colectiva para el sector privado aprobada en 2009. Un aspecto relevante para la negociación es que como consecuencia de la promulgación de la ley, a partir de la 4ta ronda deja de ser necesaria la homologación de los acuerdos por parte del Poder Ejecutivo, siendo suficiente con la resolución del Consejo de Salarios respectivo para tener fuerza legal para todo el sector. Esto quita el poder de veto que hasta el momento tenía el Poder Ejecutivo respecto a las resoluciones adoptadas.

En el presente quinquenio la recuperación comprometida por el primer gobierno frenteamplista se consideraba completada. De hecho, el Poder Ejecutivo hizo esfuerzos para que en lo discursivo el término “recuperación” se fuera sustituyendo por el término “crecimiento”, en el entendido que ya no quedaba nada por recuperar y los incrementos reales en las remuneraciones debían entenderse como mejoras genuinas del poder de compra. No obstante lo anterior, por motivo de la costumbre de siempre estar recuperando alguna pérdida salarial previa, en muchos ámbitos sindicales y de la propia negociación colectiva se siguió hablando de recuperación.

Lo anterior, sumado a la evaluación que hacía el gobierno de la coyuntura macroeconómica (afectada por la crisis internacional de 2008 y con crecientes grados de incertidumbre) hizo que la propuesta del Poder Ejecutivo para la 4ta ronda fuera más conservadora en materia de variación del salario real. Se propusieron acuerdos de 3 a 5 años de duración con ajustes anuales, continuando la tendencia de espaciar cada vez más las negociaciones y también los momentos de ajuste.

Además del pasaje de ajustes semestrales a anuales, la principal novedad estuvo en la incorporación de indicadores de medición del desempeño (global y sectorial) como parámetros para determinar los ajustes salariales. El concepto detrás de esta lógica era que el crecimiento de las remuneraciones debía estar directamente asociado con el desempeño general de la economía y con el particular del sector de actividad de que se

tratara. Para esto, el Poder Ejecutivo puso a disposición una serie de indicadores, que intentaban reflejar el desempeño de cada uno de los sectores asociados a los grupos de negociación vigente.

Esto complejizó la negociación. En primer lugar porque sacó a las partes de la “zona de confort” de negociar como históricamente se había hecho en base a la inflación pasada o proyectada más un porcentaje fijo definido de forma más o menos intuitiva, ya fuera a cuenta de recuperación o por concepto de crecimiento. En segundo lugar, porque los indicadores propuestos eran bastante sofisticados en cuando a su fórmula de cálculo, siendo difíciles de entender incluso para los propios negociadores de las tres partes.

El objetivo de la introducción de estos indicadores era aproximarse a la idea de productividad a nivel macro y sectorial, a partir de indicadores que reflejaran tanto la variación del desempeño como del empleo, macro y sectorial, los que se sugería debían ponderar en iguales partes para la definición del ajuste global.

COMPONENTE MACRO:

$$\frac{(1 + \text{Variación del PIB})}{(1 + \text{Variación del Empleo})} - 1$$

COMPONENTE SECTORIAL:

$$\frac{(1 + \text{Variación de las Ventas})}{(1 + \text{Variación de los Cotizantes})} - 1$$

Más allá de la complejidad que podía tener la incorporación de esta fórmula a la negociación, fueron pocos los sectores que la vincularon a los ajustes, fundamentalmente por la desconfianza que generó la construcción de estos indicadores, que en varios casos no fueron validados como representativos del desempeño sectorial por ninguna de las partes sociales.

El otro elemento que caracterizó a la 4ta ronda fue el planteo de otorgar ajustes adicionales nominales de relevancia a los salarios considerados más sumergidos. Esto iba en línea con el objetivo de atender la situación de los salarios más bajos y lograr una reducción de la dispersión intra salarial, aunque en varios casos complejizó la discusión por la existencia de pirámides salariales relativamente chatas y rígidas.

La 5ta ronda de Consejos de Salarios se desarrolló de forma más espaciada que las anteriores, fruto de que las resoluciones de la ronda anterior tuvieron una mayor

heterogeneidad en cuanto a su duración. De esta forma, algunas resoluciones fueron venciendo a lo largo de 2012 y otras lo hicieron a mediados de 2013. Los lineamientos del Poder Ejecutivo para esta instancia mantuvieron el concepto de que la evolución del salario real de los trabajadores debía estar asociada al desempeño de la economía y del sector en particular. No obstante, reconociendo la elevada complejidad de los indicadores propuestos en la ronda anterior, se hizo el intento por simplificar la negociación. Por un lado, el Poder Ejecutivo no estableció una fórmula única para el ajuste salarial, sino que sugirió que las partes encontraran los indicadores adecuados. Por otro lado, no se planteó que la fórmula encontrada diera numéricamente el resultado del ajuste salarial, sino que buscó acotarse a franjas hasta un máximo de 4% anual. Se mantuvieron los ajustes diferenciales para los salarios sumergidos, pero con porcentajes bastante inferiores a los planteados en la 4ta ronda.

Un aspecto novedoso tanto en la 4ta como la 5ta ronda fue el mayor foco puesto por el Poder Ejecutivo en el control de la inflación, que se venía ubicando persistentemente por encima de los objetivos gubernamentales. En la negociación salarial, eso se expresó en una mayor inflexibilidad en cuanto a que el indicador para los ajustes por inflación proyectada fuera el “centro del rango meta” establecido por el gobierno y no otros indicadores como se había habilitado en rondas anteriores, lo que colaborada según la visión oficial a la inercia inflacionaria.

En materia de resultados, podemos destacar los siguientes elementos. El acuerdo tripartito siguió siendo la forma de resolución predominante, con más del 80% tanto en la 4ta como en la 5ta ronda. En los casos de votación dividida, continuó siendo preponderante la cantidad de veces en que el Poder Ejecutivo se inclinó hacia el lado de los trabajadores. En estos aspectos, las características fueron similares a las registradas en las primeras tres rondas.

En cuanto a la evolución salarial, los resultados del IMS real muestran una continuidad del ritmo de crecimiento, al punto que el salario real medio en 2014 se ubicó 19% por encima de su nivel de 2009. Cabe destacar que a diferencia del quinquenio anterior, los resultados fueron mejores en el sector privado que en el sector público. Por su parte, otra característica de este quinquenio fue la fuerte caída de la desigualdad de ingresos, donde lo ocurrido con los salarios fue un factor importante, en consistencia con lo planteado por los lineamientos del Poder Ejecutivo.

6ta y 7ma rondas: defensa del poder de compra y ampliación de derechos

La 6ta ronda de Consejos de Salarios trajo consigo algunos cambios sustantivos respecto de las rondas anteriores. En marzo de 2015 hubo un cambio de administración comenzando el tercer gobierno frenteamplista, encabezado nuevamente por el Dr. Tabaré Vázquez. Pero la principal variante fue el cambio de ciclo macroeconómico que se vislumbraba. Durante la década transcurrida entre los años 2005 y 2015 el Producto Bruto Interno uruguayo se expandió a una tasa promedio de 5% anual, un registro históricamente alto para el país. Para el quinquenio 2015-2020 el gobierno esperaba un crecimiento mucho más lento, de aproximadamente la mitad (2,7% anual) aunque la realidad terminaría mostrando que estas proyecciones eran optimistas, puesto que el crecimiento en este quinquenio terminó estando en el orden del 1% anual, es decir, un cuasi estancamiento. Adicionalmente, a partir de 2015, el enlentecimiento de la actividad económica comenzó a afectar el mercado de trabajo.

Este panorama que ya se vislumbraba complicado a inicios de 2015, hizo que el gobierno se propusiera como objetivo general, por un lado el mantenimiento del poder de compra de los salarios y por otro, la expansión de derechos laborales que dentro de lo posible no representaran altos costos monetarios para las empresas.

La forma concreta en que se materializó esta idea en los lineamientos salariales, supuso un quiebre con los criterios anteriores de negociación. Por primera vez desde el restablecimiento de la negociación colectiva en 2005 el Poder Ejecutivo propuso eliminar la distinción de componentes en los ajustes salariales (por un lado la inflación y por otro la variación real) para proponer ajustes nominales por todo concepto. Esto tenía un objetivo muy claro que era combatir la “inercia inflacionaria” que se entendía que era originada (o como mínimo reproducida) por la existencia de un componente de inflación en los ajustes salariales. Con ajustes por todo concepto decrecientes a lo largo del tiempo el gobierno pensaba que se enviaba una señal correcta al mercado, consistente con el objetivo de reducir la inflación.

El problema de este nuevo mecanismo es que impedía a los trabajador saber al momento de firmar un acuerdo cuál sería la variación real de su salario a lo largo del mismo. Esto fue dado a llamar “efecto lotería” puesto que la trayectoria del salario real quedaba sujeto a lo que ocurriera con la inflación, variable fuera del control de los trabajadores. Asimismo, como los lineamientos establecían el primer correctivo recién a los dos años, podía ocurrir

perfectamente que el primer año los trabajadores sufrieran pérdida de salario real, lo que era complejo en una economía donde se preveía una desaceleración pero no una crisis.

Este riesgo era mayor para los sectores considerados menos dinámicos, puesto que la escala de ajustes propuestos era más reducida para ellos. A la inversa, los sectores dinámicos tenían porcentajes más altos, lo que reducía considerablemente la probabilidad de pérdida salarial e incluso hacía posible pensar en cierto crecimiento, siempre dependiendo de la trayectoria futura de la inflación.

Cuadro de ajustes salariales nominales según desempeño sectorial en base anual:

	Más dinámicos	Medios	En problemas
2015	10%	8.50%	8%
2016	9%	7.50%	6.50%
2017	8%	7%	6%

Fuente: Instituto Cuesta-Duarte

Otro aspecto a comentar es que los lineamientos volvieron atrás con la propuesta de ajustes anuales emprendida en rondas anteriores y se volvió a los ajustes semestrales, aun cuando en la 4ta y 5ta ronda el criterio de ajustes anuales se había fundamentado como un avance para todas las partes. Para los trabajadores, porque se recibía todo el aumento junto; para los empresarios, porque se reducían los costos administrativos de implementar dos ajustes salariales al año para pasar a solamente uno; para el gobierno porque se tenían que firmar menos actas de ajuste en el MTSS, menos cálculos de correctivos, etc. El retorno a la lógica de ajustes semestrales a partir de la 6ta Ronda se explicaba solo por el intento de moderar la trayectoria salarial a lo largo del tiempo.

Se mantuvieron los ajustes diferenciales para los salarios sumergidos, pero en porcentajes marginales y para franjas salariales cada vez más estrechas. Esto hizo que el impacto de dicha política fuera muy inferior al quinquenio anterior.

Los lineamientos para la 7ma ronda se presentaron en el año 2018. La mayoría de los sectores debían negociar la renovación de sus convenios a mediados de ese año, aunque algunos ya habían vencido en el mes de diciembre del año anterior. A esta altura del

quinquenio ya era muy visible la situación de estancamiento económico, y en particular sus efectos sobre la dinámica del mercado de trabajo, por lo cual el Poder Ejecutivo mantuvo la lógica de los lineamientos anteriores, incluso reduciendo los porcentajes de ajuste propuestos.

Aumentos propuestos	Sector en problemas	Sector medio	Sector dinámico
1er Año	6.5%	7.5%	8.5%
2do Año	6.0%	7.0%	8.0%
3er Año / 5to Semestre	5.0%	6.0%	7.0%

Fuente: Instituto Cuesta-Duarte

Sabiendo que era muy probable que estos porcentajes condujeran a un estancamiento, cuando no a una reducción del salario real, el gobierno planteó en los lineamientos la intención de que las partes negociaran beneficios extra salariales. Se trataba de encontrar mejoras para los trabajadores que no implicaran costos económicos inmediatos y elevados para las empresas, como válvula de escape para la negociación salarial.

Los resultados en cuanto a la forma de resolución reflejaron el cambio de ciclo económico. Ya no se verificó un predominio tan grande de acuerdos tripartitos, con crecimiento de la economía y de los salarios, como en 2005-2015. En la 6ta ronda el porcentaje de acuerdos tripartitos bajó a 66% y luego a 50% en la 7ma ronda. A la vez, aumentaron significativamente los casos de acuerdos entre empleadores y trabajadores, con abstención o voto en contra del Poder Ejecutivo, sobre todo cuando las partes establecieron correctivos de inflación anuales como salvaguarda. En las votaciones divididas, pasaron a ser más los casos en que el gobierno votó con los empleadores, a diferencia de las 5 rondas anteriores en que el Poder Ejecutivo solía inclinarse para el lado de los trabajadores.

En cuanto a los resultados salariales, se registró un crecimiento del salario real de 8% en el quinquenio, un porcentaje mucho más modesto que en los períodos anteriores, pero considerable si tenemos en cuenta la trayectoria del PIB.

8va, 9na y 10ma rondas: crisis de la pandemia, caída y pérdida salarial con lenta recuperación

El 1 de marzo del año 2020 asume como Presidente de la República Luis Lacalle Pou encabezando a una coalición integrada por el Partido Nacional, el Partido Colorado, Cabildo Abierto, Partido Independiente y Partido de la Gente. Si bien el Presidente se había comprometido públicamente en campaña electoral a no suspender la convocatoria a los Consejos de Salarios, preservar el poder de compra de los salarios y no eliminar derechos laborales, la impronta programática y discursiva de la coalición hacía prever un período más desfavorable para los trabajadores, centrado principalmente en la generación de condiciones para la competitividad empresarial.

A pocos días de asumido el nuevo gobierno se produce la llegada de la pandemia del Covid-19 y se decreta la emergencia sanitaria. En materia laboral se aprovechan y profundizan los mecanismos existentes como el seguro de desempleo, además de otras medidas puntuales hacia las empresas, principalmente facilidades de crédito y postergación de pagos. Al llegar los vencimientos de la mayoría de los acuerdos salariales a mediados de año, ante las dificultades para convocar una ronda descentralizada de Consejos de Salarios como ocurre habitualmente, se firma un acta entre el Poder Ejecutivo, el movimiento sindical y las cámaras empresariales, donde se recomienda a los grupos de negociación firmar acuerdos “puente” por un año y retomar la negociación a mediados de 2021 con otro panorama en materia sanitaria.

En el acta se planteaba como criterio general un único ajuste salarial de 3% en enero de 2021 y un correctivo al 30 de junio de dicho año, del cual se descontaría el porcentaje de caída del PIB que ocurriera en el año 2020, de manera que los salarios acompañaran el descenso de la actividad económica. Se incluyeron algunas de las reivindicaciones planteadas por los trabajadores, como por ejemplo un incremento adicional para los salarios más bajos, aunque solamente del 1% por encima del 3% general; la convocatoria a espacios de diálogo sectorial para asegurar la preservación del empleo en particular en las ramas de actividad más complicadas por la pandemia y el compromiso de iniciar la recuperación del salario en cuanto la economía retomara la senda de crecimiento. No obstante, el movimiento sindical dejó plasmada su crítica al planteo salarial, puesto que al ser al barrer no se justificaba en los sectores que no habían sufrido afectación por la pandemia, al tiempo que se abría paso a una pérdida de participación de la masa salarial

en el ingreso nacional, por la caída de los salarios y el empleo, aún con las medidas tomadas para su preservación.

En la mayoría de los sectores de actividad se firmaron acuerdos en línea de lo planteado por el acta firmada en el Consejo Superior Tripartito. Cabe aclarar que explícitamente se dejaron aparte algunos sectores, como el caso de la industria de la construcción que finalmente no tuvo caída salarial, así como la salud privada y el transporte de pasajeros, que sí tuvieron pérdida durante el primer año.

También hay que mencionar que varias mesas de negociación tenían acuerdos vigentes hasta mediados de 2021 o incluso más allá por lo cual no “pasaron” por la ronda puente, por ende no registraron caída salarial. En algunas de estas mesas la parte empresarial propuso revisar los acuerdos firmados a partir de la coyuntura de emergencia sanitaria, llegando a postergarse algunos de los ajustes salariales. Tal fue el caso del servicio doméstico y el comercio minorista de alimentación.

La 9na ronda de negociación colectiva se produjo también en una coyuntura muy particular. A mediados de 2021 se estaba a la salida de la ola de contagios y muertes por Covid-19 que se produjo en abril, mayo y junio, la cual puso a nuestro país en los primeros lugares del ranking de fallecimientos por cantidad de habitantes. Al mismo tiempo, el repunte de los precios internacionales de las commodities así como la política de “libertad responsable” implementada por el gobierno nacional, estaba llevando a una rápida recuperación del Producto Bruto Interno.

En esta situación altamente contradictoria, el Poder Ejecutivo propuso unos lineamientos para la negociación colectiva que podemos catalogar como conservadores y que ameritaron el rechazo contundente del movimiento sindical. Básicamente como criterio general se proponía recuperar 1,6% en términos reales en el lapso de 2 años, es decir, apenas una tercera parte de lo perdido en la ronda puente pero en el doble de tiempo.

Además se introdujo una innovación compleja para la negociación colectiva por rama de actividad, que fue establecer un criterio de ajuste diferencial para las microempresas, que recuperarían un 1% en lugar del 1,6% general. Más allá de la pequeña diferencia porcentual, que el gobierno fundamentaba en que las empresas de menor porte habían sido más afectadas por la pandemia y requerían ser contempladas, esta propuesta generaba un antecedente al quebrar la unidad de la negociación colectiva por rama de

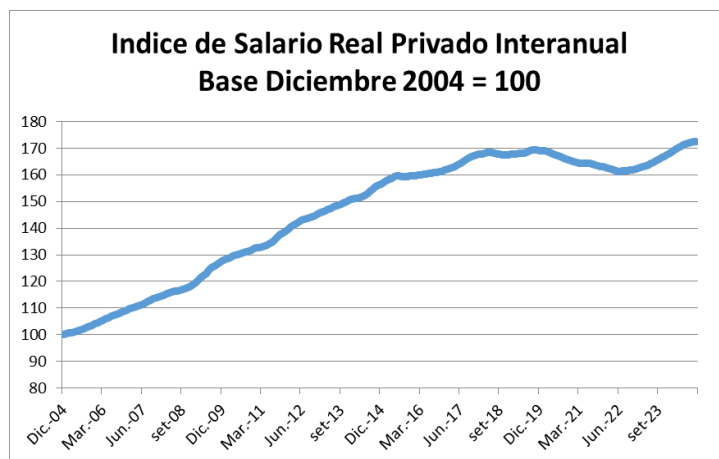
actividad. Otro aspecto complejo para los trabajadores fue el planteo de que hubiera solamente un correctivo final, lo que implicaba un avance de la lógica de desindexación (lo cual ya se venían viendo en rondas anteriores) pero en este caso con la diferencia de que se desprotegía el salario real en un contexto de recuperación y no de crecimiento.

El desarrollo de la ronda de negociación terminó mostrando que las partes no avalaron de forma mayoritaria ni el criterio de diferenciación de ajustes para las microempresas, ni la desindexación de los salarios al IPC en este contexto. Más del 50% de las resoluciones se tomaron con el voto favorable de las partes sociales y con la abstención de los delegados del Poder Ejecutivo por salirse de alguno de estos puntos de los lineamientos. También hubo unos cuantos casos donde las partes negociaron porcentajes de recuperación algo mayores de los planteados en las pautas oficiales, obviamente a partir de la movilización y capacidad negociadora de los sindicatos pero de alguna forma mostrando que la pauta salarial era muy baja para la situación de una parte importante de los sectores de actividad.

No obstante lo anterior, los lineamientos tuvieron su influencia y provocaron dos efectos negativos relevantes. En primer término, que los salarios y la masa salarial evolucionaran por debajo de la actividad económica en 2021 y 2022, lo cual generó un empeoramiento de la participación de los salarios en el ingreso nacional. En segundo lugar, que los trabajadores de los sectores con mayores dificultades para la organización sindical (que en general son los de salarios más bajos) no tuvieron más alternativa que firmar acuerdos en torno a los lineamientos o quedar sometidos a una votación desfavorable en el Consejo de Salarios, mientras que los sectores con más organización sindical lograron perder menos y/o recuperar más rápido los niveles salariales, con lo cual también se produjo un incremento de la desigualdad salarial a la interna de la clase trabajadora.

La 10ma ronda de Consejos de Salarios iniciada en el año 2023 no trajo mayores innovaciones. La pauta salarial fue muy sencilla, básicamente, recuperar en cada sector los porcentajes faltantes para igualar el poder de compra anterior a la ronda puente, mientras que para los sectores que ya estuvieran en dicha situación se planteaban únicamente ajustes por inflación, sin crecimiento real. De alguna forma se consolidaba lo establecido en la 9na ronda, esto es, cumplir con el compromiso de recuperar al final (en 2025) el nivel de salario real de 5 años antes. Obviamente que la pérdida intermedia no se recupera implicando una caída en el bienestar de la mayoría de los trabajadores.

El desarrollo de las 10 rondas de Negociación Colectiva desde 2005 junto al resto de los factores económicos y sociales que impactan en el salario, condujo a la siguiente evolución de las remuneraciones reales promedio del sector privado de 2005 a 2024:



Fuente: elaboración propia en base al INE.

PARTE III

Cambios jurídicos y normativos en la negociación colectiva

Los orígenes normativos del sistema de negociación colectiva en Uruguay

El sistema de negociación colectiva en el sector privado tiene entre sus competencias básicas, desde su creación en 1943, fijar los salarios mínimos por categoría, a los que la ley 18.566 de noviembre de 2009 agregó la posibilidad de establecer aumentos porcentuales en las remuneraciones por encima de los salarios mínimos y acordar condiciones de trabajo. Si bien la ley 18.566 de negociación colectiva en el sector privado introdujo cambios relevantes en la negociación, la ley 10.449 sigue siendo la columna vertebral sobre la que se ordena el sistema de negociación en nuestro país. La ley 18.566 además conformó el sistema de negociación colectiva en el país, el cual está constituido por distintos niveles de negociación, que incluyen la negociación bipartita a nivel de empresa, la tripartita por rama de actividad y un consejo superior que se encarga de la gobernanza del sistema. Dicha ley determina la jerarquía de las resoluciones alcanzadas en cada uno de los niveles, siendo el tripartito el que regula las normas que abarcan a todas las empresas y trabajadores incluidos en la rama, y la bipartita, la que establece las aplicables en cada empresa, que en ningún caso pueden rebajar lo acordado en el nivel superior.

La ley 18.566, ha sido cuestionada desde tiempos anteriores a su promulgación. A principios del año 2009 se inició la Queja que la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), presentaron en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ante el Comité de libertad sindical (CLS) sosteniendo que el gobierno uruguayo habría incumplido las obligaciones adquiridas al ratificar los Convenios Internacionales de Trabajo núm. 87, 98, 144 y 154.

En dicha queja, el sector empleador sostiene que el ámbito tripartito es normativamente apto solo para fijar salarios mínimos por categoría, algo que realiza, pero que no puede fijar aumentos generales de salarios para la rama de actividad ni otros beneficios asociados al salario. Los empleadores cuestionan además que en dicho ámbito se definan condiciones de trabajo a nivel sectorial ya que por la composición tripartita de los Consejos de Salarios, esto implicaría la injerencia estatal en la negociación colectiva, violando por ende los convenios internacionales de la OIT al respecto. Sin embargo, el

cuestionamiento parte de un concepto erróneo, que incluso se logró imponer en el ámbito de la OIT. Esto es, las condiciones de trabajo no se acuerdan a nivel tripartito, sino que, para ser incorporadas en las resoluciones de Consejos de Salarios, deben contar con el acuerdo de trabajadores y empleadores, no pudiendo en ningún caso, ser una imposición de una de las partes sociales con el acuerdo del Estado.

A más de quince años de la promulgación de la norma, ésta ha sufrido algunas modificaciones que intentan sanear las observaciones realizadas por los órganos de control de la OIT. Las observaciones tienen un tenor y alcance diverso. La primera modificación se dio en el año 2012, a través de la Ley 19.027, en la que con un único artículo, se estableció una nueva integración del Consejo Superior Tripartito (CST), llevando de nueve a seis el número de delegados del Poder Ejecutivo, lo que resulta en la igualdad de integrantes en la composición de cada sector. Hoy la integración del órgano de gobernanza de las relaciones laborales del sector privado quedó integrado por 18 miembros titulares: seis delegados del Poder Ejecutivo, seis delegados de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores, más un igual número de suplentes o alternos de cada parte.

La segunda etapa de modificaciones a la ley se dio en el año 2023, con la promulgación de la ley 20.145. Éstas son de mayor envergadura, y en términos generales, fueron rechazadas por el movimiento sindical por razones de forma y de contenido.

En atención a la forma, se ha sostenido que era imperativa la sanción de dicha ley en los términos propuestos a efectos de atender las observaciones de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones (CEARC) de la OIT. Sin embargo, entendemos que la ley 20.145 se excede respecto de las observaciones realizadas por el citado órgano de la OIT, recogiendo en muchos casos los fundamentos del sector empleador, y no la opinión de la CEARC, ni la de los trabajadores.

Por otra parte, los cuestionamientos al contenido refieren: a) la exigencia de que los sindicatos deban contar con personería jurídica para acceder a la información necesaria a fin de desarrollar una negociación, lo que se considera una exigencia excesiva y que vas más allá de lo señalado por la OIT; b) la restricción a las competencias del Consejo Superior Tripartito, siendo un ámbito que trabaja buscando acuerdos; c) la supresión del reconocimiento expreso de la legitimidad de la organización sindical de rama y d) la eliminación de la ultraactividad.

Asimismo, se agrega un artículo sobre el registro y publicación de las resoluciones de Consejos de Salarios y de los convenios colectivos. Sobre éstas últimas modificaciones nos expresaremos a continuación.

Modificaciones incorporadas por la ley 20.145

Exigencia de contar con personería jurídica para la negociación colectiva. Art. 4 de la ley 18.566

Por medio de la ley 20.145 se modificó el art 4 de la ley 18.566, al que se agrega un inciso final que expresa: *"A los efectos de lo dispuesto en el inciso precedente, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán contar con personería jurídica reconocida"* (inciso agregado por el artículo 1 de la ley 20.145).

Esta exigencia, de tener personería jurídica, no existía originalmente y es importante recordar que al momento de sancionarse la ley analizada, ya estaba vigente la ley 20.127¹ por medio de la cual se creó el registro de organizaciones de trabajadores y empleadores. Dicha norma, en su artículo 7 dispone como requisito la inscripción en dicho registro *"a los efectos de lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 4° de la ley N° 18566, de 11 de setiembre de 2009"*.

Nos encontramos así con dos regulaciones del mismo asunto por dos normas diferentes, el mismo inciso, estableciendo el idéntico requisito en los ambos casos. De esta manera, desde la vigencia de ambas leyes, la legislación uruguaya exige a las organizaciones sindicales el contar con personería jurídica para acceder a *"informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva."*

Por lo tanto, quienes no cuenten con personería jurídica reconocida, no estén inscriptos en el registro, no podrán ejercer plenamente su derecho a la negociación colectiva. Estamos por tanto ante una disposición claramente limitativa del derecho a la negociación colectiva y de la acción de las organizaciones sindicales, contraria al mandato constitucional de promoción de las mismas. Sin perjuicio de lo anterior, y mientras los textos legales mencionados no sean cuestionados por las vías correspondientes, sus disposiciones restringen a las organizaciones con personería jurídica la posibilidad de requerir información, tanto la necesaria como la confidencial. En sentido contrario, las organizaciones que cuenten con personería jurídica

1. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/20127-2023>

reconocida, podrán exigir a sus contrapartes la información pertinente, sin que exista ninguna disposición que ampare la negativa a brindarla.

A pesar de que ambas normas establecen la sanción a las organizaciones sindicales que no cuenten con personería jurídica, no poder exigir la información necesaria o confidencial, no prevén ninguna sanción a las empresas incumplidoras de la obligación de brindar información. No obstante, entendemos que las organizaciones sindicales con personería jurídica inscriptas, podrán recurrir a la justicia a efectos de que se les ampare en su derecho a obtener la información. Asimismo esta modificación implica la atribución de responsabilidad a los sindicatos, ante una eventual falta a la reserva prevista y que se supone implícita.

En línea con lo dicho, resulta dudosa la necesidad de esta disposición en tanto la responsabilidad ya se resolvió en la norma sobre personería jurídica de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Derogación del literal D del artículo 10 de la ley 18.566

El artículo 10 de la ley 18.566 establece las competencias del Consejo Superior Tripartito (CST), de este artículo se eliminó el literal D que disponía: *“Considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita.”*

Las discrepancias respecto de esta disposición se esbozaron sobre la idea de que el mismo, permitía la injerencia del Poder Ejecutivo en la negociación colectiva bipartita, a través del Consejo Superior Tripartito. Tal injerencia, desde la vigencia de la ley, nunca se verificó. Recordemos que estas modificaciones llegan casi 15 años después del funcionamiento pleno de la ley 18.566. La disposición derogada era fundamentalmente de carácter programático y permitía la consulta a dicho órgano en cuestiones que las partes considerarían pertinentes.

Como expresaba el literal derogado, podía considerar y pronunciarse, por lo que su pronunciamiento en ningún caso imponía obligación alguna. En el marco de las competencias del CST, en tanto órgano rector del sistema, nada impide, luego de derogar el literal mencionado, que considere y se pronuncie sobre determinados temas, por lo cual la derogación no tendrá ningún tipo de consecuencias relevantes.

Sujetos legitimados para negociar. Artículo 14 de la ley 18.566

La segunda reforma planteada refiere a la modificación del artículo 14 de la ley 18.566, al que se le elimina la oración final del artículo original. La frase eliminada establecía: *“En la*

negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior.”

Inicialmente la legitimación para negociar estaba dada a organizaciones que no estaban integradas por trabajadores de la empresa, cuando no existía organización, sino que eran los representantes de la rama quienes podrían negociar. Lo cierto es que en ningún caso las organizaciones sindicales de rama de actividad, celebraron o pretendieron celebrar convenios colectivos con empresas en las que no exista alguna forma de organización. La actuación de dichas organizaciones en estos casos se limitaba a la defensa de quienes estuvieran afiliados, ante incumplimientos de convenios, o resoluciones de Consejos de Salario y/o despidos arbitrarios.

La eliminación de la frase mencionada no obsta que ahora deberemos tener especial consideración a lo dispuesto por la Recomendación 143, de OIT, sobre representantes de los trabajadores, en particular al artículo 17.1 el cual establece que: *“Los representantes sindicales que no trabajen en la empresa, pero cuyo sindicato tenga afiliados empleados en ella, deberían ser autorizados a entrar en la empresa.”*

El tenor de la recomendación es claro y refiere a representantes sindicales que no trabajen en la empresa. Por lo cual, la observación referente a que la representación de los trabajadores de una empresa puede ser ejercida solamente por quienes trabajan en ella es claramente desvirtuada.

En segundo lugar, la recomendación claramente indica que los representantes pueden ingresar a la empresa en la cual su organización cuenta con afiliados, por lo cual, es perfectamente posible mantener la práctica habitual referente a la defensa y representación de los trabajadores afiliados por parte del sindicato de rama. Por último, es de relevancia tener en cuenta que la citada Recomendación define y otorga preferencia a los representantes sindicales por sobre los electos por los trabajadores, figura que como hemos expresado no se ha utilizado en nuestro país.

Por otra parte es dable recordar que el derecho a ejercer negociación colectiva está restringido a las organizaciones sindicales como expresamente establece el artículo 2 de la ley 18.566, por lo cual, no podría ser atribuida dicha actividad a los representantes electos.

En conclusión, la eliminación de la referencia específica a los sindicatos de rama de actividad, deja un vacío que debe ser integrado con la normativa referida al punto, en este caso la

Recomendación 143, que otorga a los representantes sindicales la posibilidad de ejercer la representación de los afiliados en las empresas en las cuales no exista organización sindical.

Ultraactividad. Derogación del inciso final del artículo 17 de la ley 18.566

Sin duda uno de los puntos más polémicos de las modificaciones, es el vinculado a la ultraactividad. Para adentrarnos en esta modificación es necesario contextualizar en qué marco se encuentra la disposición que se modifica. El capítulo III de la ley 18.566 titulado “Negociación colectiva por sector de actividad”, en sus artículos 11 a 13 establece que la negociación colectiva a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas podrá realizarse a través de la convocatoria de los Consejos de Salarios. En los dos artículos siguientes reforma la ley 10.449 de Consejos de Salario del año 1943, disponiendo entre otros aspectos, el contenido de dicha negociación, la forma de convocatoria y las partes habilitadas para intervenir. A través de estos cambios, el legislador modificó el régimen vigente hasta el año 2009, por el cual era necesario un decreto del poder ejecutivo para poder “extender” a todas las empresas de la rama, lo decidido en el Consejo de Salario (lo que previamente se conocía como “homologación”). A dicha actividad se le llamaba laudar, por lo que los decretos dictados por el Poder Ejecutivo se los conocía como laudos. De acuerdo a la nueva redacción, desde el año 2009 dichos consejos toman “decisiones”, las que adquieren validez luego de votadas, y se aplican a todas las empresas y trabajadores de la rama de actividad, y por tanto resultan exigibles desde dicho momento.

En los artículos siguientes, capítulo IV de la ley, se regula la negociación colectiva bipartita, que se realiza a nivel de empresa entre el sindicato representativo y la empresa en cuestión. Dicha regulación está contenida en los artículos 14 a 17 de la ley, siendo este último el referente a la vigencia de los convenios colectivos bipartitos, el que fuera reformado mediante la ley 20.145. Es claro por lo tanto, que la citada modificación afecta pura y exclusivamente a los convenios colectivos bipartitos, celebrados a nivel de empresa o de rama de actividad y no a las decisiones de Consejos de Salarios, que se encuentran regulados por la ley 10.499 y el artículo 11 de la ley 18.566.

La modificación realizada fue la eliminación del inciso segundo del artículo 17 el cual establecía *“El convenio colectivo cuyo término estuviese vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario.”*

Con la derogación efectuada el artículo vigente tiene la siguiente redacción: *“(Vigencia).- La vigencia de los convenios colectivos será establecida por las partes de común acuerdo, quienes también podrán determinar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia.”* En función de la disposición vigente, las partes pueden establecer una fecha de vigencia al convenio, tanto total como parcial, dejando vigentes algunas cláusulas o beneficios posteriormente al vencimiento. Asimismo, podrán determinar la prórroga automática del mismo hasta que una de las partes exprese su intención de volver a negociar o de que el mismo caduque. En concordancia, podrían establecer procedimientos para la denuncia del convenio, por incumplimiento de la otra parte o por la verificación de una condición establecida previamente.

Se suprime entonces la ultraactividad automática del convenio colectivo, pero como hemos expresado las partes del convenio colectivo podrán pactarla en ejercicio de su autonomía colectiva.

El registro y publicación de las decisiones y/o resoluciones de los Consejos de Salarios y los convenios colectivos

La ley 20.145 trae como novedad la inclusión, en su artículo 5, de la referencia al registro y publicación de las resoluciones de los Consejos de Salarios y los convenios colectivos. Haciendo remisión expresa a las disposiciones que reglamentan este asunto, tanto en la ley 10.449, como en la ley 18.566, estableciendo que en ningún caso esto constituirá requisito alguno de autorización, homologación o aprobación por el Poder Ejecutivo. Esta disposición limita la posibilidad de que el Poder Ejecutivo pudiera incidir mediante la dilación en el registro o publicación respecto de los efectos del convenio colectivo o de la resolución del Consejo de Salarios.

Nótese que lo preceptuado diferencia entre resoluciones de Consejo de Salario (negociación tripartita) y el convenio colectivo (negociación bipartita), evidenciando una vez más que nos encontramos ante regulaciones diferentes.

Comentarios finales

Las modificaciones realizadas por la ley 20.145, eran parte de la Queja que la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) y

la Organización Internacional de Empleadores (OIE) presentaron en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sosteniendo que el gobierno uruguayo habría incumplido las obligaciones adquiridas al ratificar los Convenios Internacionales de Trabajo núm. 87, 98, 144 y 154.

La eliminación del literal D, del artículo 10, intenta evitar una posible injerencia en la negociación bipartita. En el marco de las competencias del CST, en tanto órgano rector del sistema, nada impide, luego de derogado el literal mencionado, que considere y se pronuncie sobre determinados temas, por lo cual, la derogación no tendrá ningún tipo de consecuencias.

La eliminación de la referencia específica a los sindicatos de rama de actividad, deja un vacío que debe ser integrado con la normativa referida al punto, en este caso la Recomendación N° 143 de OIT, que otorga a los representantes sindicales la posibilidad de ejercer la representación de los afiliados en las empresas en las cuales no exista organización sindical.

La ley sobre negociación colectiva del año 2009, regula el sistema de negociación colectiva y sus principios, en ese marco se establecen reglas para la negociación colectiva en los Consejos de Salarios, pero también se establecen disposiciones vinculadas a la negociación bipartita (aquella que se da entre empleadores y trabajadores sin participación del Estado). La ley los diferencia y refiere a “resoluciones de Consejos de Salarios” cuando habla de los espacios tripartitos y a “convenios colectivos” cuando refiere a la negociación bipartita. Esta primera disquisición tiene relevancia cuando hablamos de la modificación propuesta, porque la derogación expresa se hace sobre la vigencia de los convenios colectivos.

Respecto de la ultractividad, es claro por lo anterior, la citada modificación afecta pura y exclusivamente a los convenios colectivos bipartitos, celebrados a nivel de empresa o de rama de actividad y no a las decisiones de Consejos de Salarios, que se encuentran regulados por la ley 10.499 y el artículo 11 de la ley 18.566.

PARTE IV

Desafíos de la negociación colectiva luego de 20 años de negociación ininterrumpida y los cambios verificados en el mundo del trabajo

Como se mencionó al principio del informe, los Consejos de Salarios tienen una larga historia y una gran relevancia en el país, no solo en cuanto constituyen ámbitos de diálogo social y espacios de intercambio democrático, sino a partir de su incidencia en la determinación y evolución de los salarios, y en consecuencia, en el ingreso de los hogares uruguayos.

Luego de 20 años de negociación interrumpida en el que transcurrieron 10 rondas de Consejos de Salarios, es posible señalar algunos aspectos de la negociación, que tienen que ver tanto con la forma como con el contenido de la misma, que es necesario abordar. La experiencia de dos décadas de negociación además, brinda elementos clave sobre los que es necesario avanzar para profundizar y modernizar los Consejos de Salarios, sin desconocer las virtudes de un sistema que ha funcionado bien y que fundamentalmente ha sido muy eficiente para mejorar las condiciones de trabajo y los ingresos de un conjunto relevante de trabajadores que de no existir negociación seguramente hubieran quedado al margen del reparto de los frutos del crecimiento.

En los párrafos que siguen se plantean las principales debilidades, retos y desafíos que se visualizan en el sistema de negociación colectiva del sector privado de manera de hacer al sistema más eficiente y ajustado a las nuevas realidades laborales.

Cantidad de unidades de negociación.

Con la reinstalación de los Consejos de Salarios en 2005, se crearon 24 grupos de negociación, los que luego se abren en subgrupos, capítulos y bandejas, las que constituyen las unidades mínimas de negociación. Con el correr del tiempo, y fundamentalmente en respuesta al surgimiento de nuevas actividades económicas (principalmente en el sector de servicios), se han ido creando nuevas unidades de negociación en el marco de estos 24 grupos y existen actualmente unas 240 unidades o mesas de negociación.

Son evidentes las dificultades prácticas que implica contar y convocar periódicamente a negociar, a un grupo tan elevado de mesas. Al mismo tiempo, la mayor descentralización de la negociación tiende a conducir a una mayor dispersión salarial entre sectores de actividad, que en muchos casos están vinculados a través de cadenas productivas o responden a una misma lógica empresarial.

Asimismo, a pesar del elevado número de unidades de negociación, sigue existiendo una cantidad importante de empresas que no se sienten identificadas con ninguna de éstas y en consecuencia, se localizan en grupos residuales, limitando la capacidad de negociación de los trabajadores en las mismas. También se registran situaciones de solapamiento, de modo que existen actividades económicas que se puede ubicar razonablemente en más de una unidad de negociación.

En pos de mejorar la negociación, parece imperioso en primer término, un nuevo reordenamiento de las unidades de negociación, que apuntando a una menor atomización, revise las mesas existentes y su adecuación a la realidad económica actual, teniendo presente que la negociación de rama de actividad apunta a la fijación de salarios mínimos y criterios generales en torno a condiciones de trabajo en el sector.

Rol del Consejo Superior Tripartito y de los distintos niveles de negociación

También es pertinente discutir el rol del CST en el marco de la negociación así como de los distintos niveles de negociación existentes y previstos en la ley. En el caso del CST, sería deseable el mismo se constituya verdaderamente en el órgano de gobernanza de las relaciones laborales y deje de ser un espacio meramente formal, que se convoca de manera periódica sólo para trasladar información: lineamientos del Poder Ejecutivo a la negociación, ajustes del salario mínimo nacional y plazos de negociación, fundamentalmente.

Las dificultades que representa la existencia de tantas unidades de negociación, se ven exacerbadas en la medida de que en la práctica, tanto las resoluciones relativas a la fijación de mínimos y ajustes salariales como los acuerdos que se alcanzan en torno a las condiciones de trabajo y otros aspectos que hacen a las relaciones laborales, se dirimen en el marco de las unidades mínimas de negociación y el grupo madre simplemente adopta, mediante un acta, lo acordado para prevenir eventuales discusiones jurídicas respecto de su validez. Esto deja a los grupos madre con un rol meramente administrativo,

que en algunos casos ni siquiera se cumple y que consiste en convocar (lo que se suele llamar “abrir”) los niveles inferiores de negociación.

Aunque la mayor parte de la negociación colectiva se da a nivel tripartito, y dada la composición de las empresas en nuestro país, es deseable que así sea; parece necesario promover igualmente la negociación por empresa. A pesar de que la misma no es obligatoria en nuestro país, buena parte de las empresas de mayor tamaño tienen instancias de negociación bipartita a través de la cual acuerdan convenios colectivos. Estas instancias son importantes en pos de incorporar a la negociación aspectos específicos vinculados a dinámica y condiciones de trabajo particulares de las empresas.

Contenido de la negociación

Como se mencionó antes, la ley establece que los Consejos de Salarios tienen entre sus cometidos fijar los salarios mínimos por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de los trabajadores de la actividad privada. Todas las demás cuestiones, que suelen aparecer en las resoluciones de Consejos de Salarios y que se pueden agrupar en el concepto de “condiciones de trabajo”, son pasibles de ser incorporadas en las resoluciones solamente si se alcanzan por medio de acuerdo entre las partes sociales (trabajadores y empleadores).

Desde el restablecimiento de los Consejos de Salarios en 2005 la negociación a nivel de rama de actividad se focalizó principalmente en los aspectos salariales. No obstante, en la mayor parte de las rondas y en prácticamente todas las unidades de negociación, aparecen en las resoluciones diferentes cláusulas, incorporadas en acuerdo entre las partes, que van más allá de la determinación de los ajustes y mínimos salariales por categoría de trabajo. Y de hecho, en el período transcurrido entre 2015-2020, de marcada desaceleración económica, el Poder Ejecutivo orientó a las partes a priorizar en mayor medida la discusión de los temas extra-salariales.

La incorporación de cada vez más temas a la negociación colectiva contribuye al enriquecimiento de la misma y forma parte del proceso de avance y modernización de las relaciones laborales: el hecho de que cada vez más temas se diriman y acuerden en el intercambio entre las partes sociales. A su vez, el impacto de las normas autónomas en los vínculos laborales ha sido de gran significación, siendo innumerables los ejemplos en los

que, beneficios que hoy tienen fuente legal nacieron a la luz de los acuerdos de los Consejos de Salarios.

En este sentido, consideramos que el Poder Ejecutivo, sin tener injerencia en su resolución, debe promover la incorporación de cada vez más aspectos que hacen a las relaciones laborales y que es deseable se diriman y acuerden en el marco de la negociación colectiva.

Incorporación de indicadores de productividad y desempeño sectorial. Disponibilidad de información.

En lo que tiene que ver con los contenidos de la negociación, vinculados específicamente a los ajustes salariales, como se comentó previamente, los mismos han estado estrechamente vinculados a los lineamientos proporcionados al Poder Ejecutivo y más allá de seguir la trayectoria de los precios al consumo, los mismos han mostrado escasa capacidad para vincularse con otros indicadores macroeconómicos.

Si bien es deseable su inclusión, la incorporación a la negociación de indicadores vinculados al desempeño y productividad sectorial requiere que se cumplan una serie de factores y se recorra un camino previo. En primer término, es preciso que exista información confiable que circule entre las partes, aspecto en el que estamos bastante rezagados en nuestro país, y sobre el cual, en estas casi dos décadas de puesta en marcha de la negociación, no se ha puesto el énfasis necesario para avanzar en esto, siendo la disponibilidad de información confiable clave para generar confianza en los actores sociales y caminar en su utilización.

Cobertura de la negociación colectiva privada

Un aspecto final a contemplar, tiene que ver con la cobertura de la negociación colectiva. Aunque desde un comienzo se planteó que la negociación colectiva tiene una cobertura importante entre los trabajadores dependientes formales, la misma deja fuera a los trabajadores no asalariados o que realizan sus tareas fuera de la relación de dependencia. Esto es razonable en la medida en que los no dependientes o cuentapropistas, al trabajar para sí mismos y fijarse ellos mismos las reglas de trabajo fundamentales (ingresos,

horarios y forma de trabajo entre otros) no tienen una contrapartida con quien negociarlas, dicho de otro modo, son sus propios patrones.

Sin embargo, en muchos casos el cuentapropismo encubre en realidad situaciones de dependencia, donde no son los trabajadores quienes fijan sus propias reglas de trabajo sino que dependen, entre otros aspectos, económicamente de su empleador o empleadores. Este es el caso por ejemplo de quienes son contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, las unipersonales y más recientemente, las nuevas formas de contratación como los trabajadores de las plataformas. En muchos sectores además, estas formas de contratación han sustituido al trabajo dependiente.

En buena medida la pandemia dejó al descubierto la falta de protección social de estos trabajadores. Más allá de esto, es necesario pensar en la forma en que la negociación colectiva se constituya en un derecho y también en un amparo para estos trabajadores y todos los que tienen como sustento de vida los ingresos por su trabajo. Empero si se tiene en cuenta que estas nuevas formas de contratación han pasado a tener un peso cada vez más relevante en el total de ocupados.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Barbagelata, Héctor Hugo (1954). Régimen de los convenios colectivos, FUECI, Montevideo.

Cozzano, Beatriz y otros (2001). La transformación de las relaciones laborales. Uruguay 1985-2001. Universidad Católica.

Instituto Cuesta Duarte (2014). Las relaciones laborales en Uruguay. 10 años de cambios.

Mazzuchi, Graciela (2009). Las relaciones laborales en el Uruguay de 2005 a 2008. DT N° 6. Departamento de Relaciones Laborales y Empleo. OIT. Ginebra.

Notaro, Jorge y Fernández Caetano, Claudio (2012). Los impactos de los consejos de salarios en el Uruguay. Revista Uruguaya de Historia Económica.

Pla Rodríguez, Américo (2004). Antecedentes inmediatos de la Ley 10.449. En “Los Consejos de Salarios. Una mirada actual” FCU.