
Diálogo Social en los Consejos de Salarios:

El caso del Grupo N° 8, Subgrupo 1 y las categorías laborales

Marianela Boliolo

Cristina Maneiro

María Zulmira Silva Méndez

Sumario: I. Introducción. II. El diálogo social en las relaciones laborales. A. Noción de diálogo social. B. Importancia del diálogo social. C. Relaciones laborales en la región. Discordancias o similitudes. III. Negociación colectiva y Consejos de Salarios en el Uruguay: ámbito necesario para el diálogo social. A. Aspectos económicos versus aspectos sociales. B. Uruguay y diálogo social. C. Negociación colectiva. Incidencias de la negociación colectiva en el nuevo contexto de los Consejos de Salarios. D. Evolución y finalidad de los Consejos de Salarios. E. Categorías laborales y pautas salariales. IV. La experiencia del diálogo social en el Grupo N° 8, Subgrupo 1 y las categorías laborales. V. Conclusiones.

I. Introducción

En el Uruguay existe una larga tradición de diálogo social. Desde la década de 1940¹ cuando se instituyó por parte del Estado, la figura de los Consejos de Salarios con participación tripartita, el rol del diálogo social ha sido trascendental. Brevemente veremos la evolución en nuestro país del papel de los Consejos de Salarios, desde su instalación en el año 1943, hasta la actual convocatoria del año 2005, me-

dante la cual, el Poder Ejecutivo, por decreto, dispuso la constitución y funcionamiento de los Consejos de Salarios, clasificándolos por diversos grupos de actividad.

El punto de atención del presente trabajo radica en el actual Grupo 8,² que regula las actividades vinculadas a la Industria Metalúrgica, Naval y Afines, y en particular el subgrupo N° 1, que comprende las industrias metálicas básicas, productos metálicos, reciclaje de productos metálicos, aberturas de aluminio, diques, varaderos,

¹ El 12 de noviembre de 1943 fue aprobada la Ley 10.449 conocida como la Ley de Consejos de Salarios, a pesar de que también hacía referencia a otros temas como ser salario mínimo y asignaciones familiares.

² El cual posee un Convenio Colectivo suscripto el 27 de junio de 2003, entre la Cámara Metalúrgica, la Cámara de Industrias Navales del Uruguay y la Unión Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Ramas Afines (UNTMRA).

astilleros y talleres navales. Consideramos que este grupo posee uno de los convenios más beneficioso e innovador que existe hasta el momento, destacándose el diálogo social como instrumento para sus logros. Destacaremos lo sustancial de su contenido y el papel desempeñado a través del tiempo, por las partes sociales involucradas en la negociación: Estado, empleador y trabajador. Es nuestro propósito, comprobar que dicho grupo de actividad, ha desarrollado a través del tiempo, instancias de diálogo social de carácter permanente y dinámico. Este diálogo que deberá continuar, además, dirigido al tratamiento de las categorías, sus definiciones y redefiniciones, tendrá lugar en un futuro cercano.

A lo largo de este trabajo intentaremos hacer un aporte más, sobre la importancia del diálogo social, como instrumento fundamental de la negociación colectiva. Brindaremos un panorama global acerca del concepto, utilización y alcance del diálogo social. Realizaremos una breve reseña del diálogo social, en el ámbito internacional, regional y nacional: en lo internacional, como país integrante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); en lo regional, como parte del proceso de integración en que está inmerso el país;³ y en lo nacional, por las características propias que adopta el diálogo social en el desarrollo de las relaciones laborales.

Asimismo, nos proponemos expresar algunas conclusiones que pretenden no ser categóricas, sino ser un reflejo del sentir constatado en esta nueva instancia de negociación.

La intención es trascender la perspectiva meramente jurídica para plantear un panorama global de la sociedad y la influencia de ésta en las estrategias aplicadas por los sujetos negociadores, al momento de desarrollar el diálogo social.

Evaluaremos la incidencia actual en el sistema de relaciones laborales uruguayo, a consecuencia de la reinstalación de los Consejos de Salarios.

De esta forma pretendemos llegar a una nueva visión, en virtud de las perspectivas de los actores sociales involucrados en la negociación del sector de actividad escogido para su estudio. El análisis de los datos recogidos y la comparación de documentos en países de la región, han sido fundamentales para la elaboración conjunta del trabajo.

Para lograr nuestro objetivo dispondremos de diversas herramientas. Además se destacan entrevistas a los diversos actores sociales involucrados, opiniones vertidas por un representante del Estado, de la organización sindical y de la organización empresarial. Se entrevistan participantes directos del Consejo de Salarios, Grupo N° 8.

II. El diálogo social en las relaciones laborales

A. Noción de diálogo social

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

³ Mercado Común del Sur (Mercosur).

Es un concepto muy amplio, un término indefinido y abierto, que dice mucho y compromete poco.⁴

A pesar de la imprecisión y amplitud del término, se indica “*que en el marco de las relaciones laborales, el diálogo social incluye todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto.*”⁵ (...) *Tal vez esa cierta relativa indefinición, sea parte de la utilidad del vocablo, que puede abarcar distintas instituciones y prácticas, sin incluir, ni excluir a otras, dadas sus fronteras difusas. (...) El concepto de diálogo social tiene una dimensión política, que lo convierte en componente de la democracia pluralista y en instrumento básico del nuevo contrato social, que a veces se propone como alternativa a una segmentación o exclusión social incompatible con el régimen democrático*”.⁶

Por su parte, la OIT establece que el diálogo social “comprende todo tipo de negociaciones y consultas; e incluso el mero o simple intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.”⁷ La OIT también considera que el diálogo social y el tripartismo

son claves para el desarrollo y el fomento de la democracia pluralista, por ello en su programa y presupuesto de 2000-2001 lo fijó como uno de sus cuatro objetivos estratégicos. Es la razón de ser de la OIT. “*Es un eje transversal o estratégico, un eje temático*”.⁸

Para que se desarrolle el diálogo social es imprescindible que existan sujetos independientes, representativos y que éstos operen a través de una organización fuerte y legítima.⁹ Corresponde a los actores sociales asumir la voluntad de resolver los problemas planteados en la mesa de diálogo, y la voluntad de implementar efectivamente lo acordado. La confianza mutua y la buena fe de las partes, son primordiales para el buen funcionamiento del diálogo social.

B. Importancia del diálogo social

El diálogo social surge como “*uno de los mecanismos más adecuados para evitar la excesiva conflictividad del pluralismo en las sociedades democráticas*”.

⁴ Piñero Rodríguez, Miguel citado en Ermida Uriarte, Oscar, “Diálogo Social: Teoría y Práctica”, *Revista de Relaciones Laborales* N° 3, Montevideo, diciembre, 2003, p. 14.

⁵ Ermida Uriarte, Oscar, “Diálogo Social: Teoría y Práctica”, *Revista de Relaciones Laborales* N° 3, Montevideo, diciembre, 2003, p. 14.

⁶ Ermida Uriarte, Oscar citado por Ernesto Murro en su ponencia sobre “Diálogo Social y Seguridad Social” en *Revista Relaciones Laborales* N° 5, Montevideo, agosto de 2004, p. 63.

⁷ Definición de la OIT.

⁸ Villasmil Prieto, Humberto, “La estrategia del diálogo social: de la concentración al reparto del poder decisorio en las relaciones laborales”, OIT, mayo, 2002, extraído de un texto que corresponde a una versión revisada de la conferencia dictada por el autor ante las II Jornadas Internacionales de Relaciones Laborales donde el tema planteado era Trabajo Decente y Diálogo Social. Esta Conferencia fue celebrada en el Paraninfo de la Universidad de la República en la ciudad de Montevideo, Uruguay.

⁹ Citado por Murro, Ernesto en su ponencia sobre “Diálogo Social y Seguridad Social” en *Revista Relaciones Laborales* N° 5, Montevideo, agosto de 2004, haciendo referencia a las expresiones vertidas con motivo del Curso de OIT-Turín para Formación de Directivos de Instituciones de Seguridad Social del Cono Sur, en noviembre de 2003, p. 65.

cas”.¹⁰ Es un instrumento básico “*del nuevo contrato social, que a veces se propone como alternativa a una segmentación o exclusión social incompatible con el régimen democrático*”.¹¹

Desempeña un papel crucial, al promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para que puedan conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.

En definitiva, la importancia del diálogo social en sí mismo, es innegable. Pues va más allá del simple intercambio de información. Es vinculante, es una herramienta integradora de diferentes opiniones con el propósito “*entre otros*”, de lograr consensos. Busca permanentemente el bienestar de los sectores sociales involucrados.

El diálogo social adopta múltiples formas. Asimismo, el diálogo social, es un instrumento cuya temática no se agota sólo en lo laboral. Convoca a diversos actores sociales, con inquietudes varias que no necesariamente tienen que llegar a un acuerdo, a un pacto o a un producto final.

A modo de ejemplo y sin ánimo de agotar el modelo, el diálogo social puede encararse como un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo; o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores (conjuntos de trabajadores, organización o sindicatos, una o varias organizaciones de empleadores). Puede desarrollarse en los planos: nacional, regional e internacional; en

forma permanente o continuo, intermitente, accidental o esporádico. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas. Hablamos también de diálogo social: formal, o informal¹² según esté institucionalizado o no por normas jurídicas. Un ejemplo concreto, de diálogo social orgánico a nivel macro o internacional lo constituye la OIT.¹³

La condición sine qua non del diálogo social, tanto en las relaciones laborales, como en el Derecho del Trabajo es la libertad sindical. Recordemos que los tres pilares indispensables para la virtuosidad del diálogo social son:

- a. la autonomía colectiva,
- b. la autotutela y
- c. la libertad sindical; teniendo en cuenta estos aspectos, simultánea y conjunta-

¹² Una muestra clara y cercana a diálogo social informal e inorgánico es el convenio colectivo regional, celebrado en 1998 entre la Organización Empresarial y los Sindicatos del Sector Metalúrgicos de Argentina y Brasil. Su resultado fue un importante acuerdo (que sí puede considerarse formal) acerca de los mecanismos de prevención, intercambio de información y solución de conflictos, y de previsiones de formación profesional con validez regional. El Convenio firmado con la patronal, por los sindicatos de Brasil y Argentina de la Empresa Volkswagen, no es un mero convenio salarial, sino un convenio de complementación económica y de integración laboral.

¹³ OIT, con su estructura constitucionalmente tripartita, nace con la Constitución de Filadelfia de 1919 donde se establecen, entre otras sustancias, objetivos primordiales de justicia y paz social universal, permanentemente amenazados por los profundos e incesantes cambios del nuevo mundo del trabajo. Además de su alcance global, fomenta el desarrollo del diálogo social tripartito en cada país. Esto se ve de manifiesto en varias normas internacionales de trabajo; entre otras, la Recomendación N° 113 del año 1960 sobre consulta nacional y el CIT N° 144 del año 1976 sobre consulta tripartita.

¹⁰ Barretto Ghione, Hugo, *Diálogo Social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México*, Serie Aportes para el Diálogo Social y la Formación N° 7, Cinterfor/OIT, 2001.

¹¹ Ermida Uriarte, Oscar, op. cit., p. 29.

mente se desarrollaría un “diálogo social verdadero, sustantivo y fluido”.¹⁴

C. Relaciones laborales en la región: discordancias o similitudes

Para analizar las Relaciones Laborales y el Diálogo Social en el Uruguay actual, las estructuras de integración constituyen un inicio ineludible. La dimensión de nuestro país y constante movilidad laboral ultrafronteriza determina que los debates en el ámbito del Mercosur tengan gran incidencia en el ámbito nacional.¹⁵ En este contexto de integración, en el cual Uruguay está inmerso, en lo relativo a las relaciones laborales, es importante conocer los numerosos convenios colectivos existentes, leyes, usos y costumbres diversas de la región integrada. Asimismo, no debemos dejar de lado la importancia de conocer las estructuras culturales, la idiosincrasia, los paradigmas que llevan a la aprobación del sistema de normas que los regula. Coincidimos con Babace en cuanto, “*En el Mercosur lo que más obstaculiza la convergencia son las prácticas profesionales, la particular historia de cada país y el desarrollo de las relaciones entre los actores sociales*”.¹⁶

¹⁴ Ermida Uriarte, Oscar, op. cit., p. 16.

¹⁵ “El trabajo como fenómeno social, es reconocido hoy como un hecho complejo y conflictivo (tanto en lo individual como en lo colectivo), imposible de ser comprendido y explicado por una sola disciplina. El enfoque multidisciplinario de la fenomenología del trabajo, constituye un rasgo esencial del estudio de las relaciones laborales”, Abreu Bonilla, Sergio, *Mercosur. Una década de integración*, FCU, Montevideo, noviembre, 2000, p. 15.

¹⁶ Babace, Héctor, *Introducción al estudio de las relaciones laborales en procesos de integración*, FCU, 1998, p. 137.

Siguiendo con esta línea de pensamiento, entendemos que en materia de relaciones laborales son distintas las posturas de los Estados, también de las empresas frente a los constantes y profundos cambios que se producen en el mundo del trabajo. En consecuencia, adoptan actitudes disímiles.

Particularmente, hay empresas que asumen un papel activo en la transformación de las relaciones laborales, incorporando al trabajador como agente de productividad. Lo motivan, e incentivan sobre la base de distintos supuestos: participación, capacitación, sistema de remuneración y ergonomía. En términos generales, en mayor o menor medida, estos elementos son consagrados en el ámbito constitucional, convencional y/o legal de los países integrantes de la región.

Sin embargo, otras empresas adoptarán un rol pasivo. Sobre la única base, de una reducción de costos, la cual no asumiría compromiso alguno con la masa obrera. La negociación colectiva, en esta hipótesis no está presente. Posiblemente muchas empresas, por su dimensión,¹⁷ no al-

¹⁷ Son las llamadas PYMES, cuya sigla, hace alusión a las pequeñas y medianas empresas. En Uruguay existe una definición jurídica de pequeña y mediana empresa. Está prevista en el decreto 54/992 del 7 de febrero de 1992 y en el decreto 266/995 del 19 de julio de 1995, que considera el número de personas que componen la empresa, cierto monto de facturación y es muy importante los activos que poseen. La empresa mediana es aquella con un personal entre 20 y 99 personas, con ventas de hasta cinco millones de dólares anuales y con un activo de hasta trescientos cincuenta mil dólares. La pequeña empresa es aquella que posee hasta cuatro personas, la facturación es sensiblemente menor y el capital es insignificante comparativamente con las medianas. No deja de ser notorio que al interior del Uruguay y sus diferentes regiones, son las empresas que más abundan.

cancen niveles de calidad, productividad y competitividad adecuados a las transformaciones de los nuevos tiempos. Quizá deban cambiar de giro o cerrar definitivamente toda actividad. Concomitantemente, si eso sucede, traerá aparejado aumento del desempleo en los países donde esas empresas estén instaladas. Desde las últimas décadas del siglo pasado, nos enfrentamos a un conjunto de transformaciones que colocan a las empresas y al movimiento sindical ante encrucijadas difíciles. El camino más viable implica no reducir costos simplemente, sino adoptar nuevas condiciones de competencia y la incorporación de nuevas tecnologías.

El tema es de honda preocupación para el movimiento sindical uruguayo.¹⁸ En términos generales, el objetivo frente a este nuevo modelo de relaciones laborales, es coordinar esfuerzos entre ambos sectores sociales, para intentar adaptarse a los cambios de las sociedades industriales.

III. Negociación colectiva y Consejos de Salarios en el Uruguay: ámbito necesario para el diálogo social

A. Aspectos económicos versus aspectos sociales

Desde la década de los noventa, en América del Sur, el proceso de globaliza-

¹⁸ Esta visión fue planteada por el economista Juan Manuel Rodríguez, “Los problemas laborales del Mercosur y la apertura” ponencia presentada al seminario “Los países pequeños frente a la integración: oportunidades y riesgos durante su exposición de las Aulas Virtuales de Relaciones Laborales”, en las Aulas de Antel, noviembre, 2005.

ción y apertura económica comercial, comienza a repercutir sobre las estrategias y las decisiones adoptadas por las empresas y los Estados. Dicho proceso, ha modificado la matriz competitiva de los países.¹⁹ El Mercosur²⁰ como elemento integracionista intermedio, no escapa de los incesantes cambios acontecidos desde entonces.

En un principio, los objetivos del Mercado Común, eran de orden puramente economicista, con ausencia absoluta de previsiones respecto a la cuestión social y laboral de los países miembros. Dicha integración fue vista por Uruguay, como una oportunidad de incorporarse y ampliar el mercado para la colocación de sus productos.²¹ En general, se ignoraba el aspecto social y laboral de los ciudadanos. Al decir del Maestro Américo Plá Rodríguez, una de las causas se debió a que la redacción se realizó únicamente por diplomáticos y economistas. Las normas comerciales y orgá-

¹⁹ Abreu Bonilla, Sergio, op. cit., p. 13.

²⁰ Con su instrumento fundacional, el Tratado de Asunción donde el 26 de marzo de 1991 se firma por parte de Uruguay, Paraguay, Brasil y Argentina, un acuerdo marco que al decir de Sergio Abreu, no se agota en sí mismo sino que es permanentemente completado por los instrumentos adicionales que los Cuatro Estados Partes negocien. Su cometido era la constitución de un Mercado Común. Los órganos creados por el Tratado de Asunción, carecen de la característica de supranacionalidad, por consiguiente son estrictamente intergubernamentales, vale decir, dependientes de los gobiernos nacionales de cada Estado miembro.

²¹ “Puede afirmarse que ningún Estado, ni siquiera el más poderoso, está en condiciones de manejarse con total autonomía. En otras palabras, la interdependencia ha sustituido a la autarquía y por tanto, los procesos de comercialización de bienes y servicios adquieren alcance global al impulso de los cambios tecnológicos y la internacionalización de las corrientes financieras”, Abreu Bonilla, Sergio, op. cit., p. 15.

nicas, incluyó a representantes de los Poderes Ejecutivos de los Estados Partes, y más concretamente, sólo de los Ministerios de Economía y de Relaciones Exteriores.

Con el transcurso del tiempo, la dimensión social, comenzó a ganar ámbitos significativos. A tal punto que se sumó a los objetivos del Mercosur. Ello se logró, gracias al respaldo y promoción de estudiosos juristas laborales nacionales, entre otros, Américo Plá Rodríguez, Héctor-Hugo Barbagelata, Santiago Pérez del Castillo.²² Ejemplos concretos de órganos creados a los efectos de desarrollar ámbitos de diálogo social, lo constituye,

a. en primer término, la creación del Subgrupo de Trabajo N° 11,²³ con integración tripartita;²⁴

²² Es menester destacar que “*el desarrollo económico que procura el Mercosur, deberá estar subordinado a ese fin social que es el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y de las condiciones generales de vida de la población de la Región*”, Ferreira, María Carmen; Ramos Olivera, Julio, *Las Relaciones Laborales en el Mercosur*, FCU, junio, 1997, p. 119.

²³ Creado en Foz de Iguazú en diciembre de 1991 que tuvo como cometidos tratar todo lo referente a las relaciones laborales, el empleo y la seguridad social. Se constituyó en un grupo de carácter y constitución tripartito. Y es a principios de 1992 que crea ocho Comisiones de Trabajo: N° 1 Relaciones Individuales de Trabajo; N° 2 Relaciones Colectivas de Trabajo; N° 3 Empleo; N° 4 Formación Profesional; N° 5 Seguridad e Higiene en el Trabajo; N° 6 Seguridad Social; N° 7 Sectores Específicos; N° 8 Principios.

²⁴ Luego, la creación del Subgrupo de Trabajo N° 10 (también de integración tripartita) sobre “Asuntos Laborales, empleo y seguridad social” es una reconstitución por Resolución N° 20/95 del Grupo Mercado Común, de lo que fue el Subgrupo N° 11 que actuó hasta el año 1994. Órgano de composición tripartita de carácter consultivo y contingente integrado con representantes de los Ministerios de Trabajo, la participación de centrales sindicales y de las diferentes cámaras empresariales.

b. en segundo término, el Protocolo de Ouro Preto, trae profundas modificaciones en los aspectos institucionales del Mercosur, que repercutieron en el ámbito social y laboral.²⁵

Cabe destacar que la Declaración Sociolaboral del Mercosur, en su art. 13, hace expresa referencia al diálogo social donde compromete a todos los Estados Partes a fomentarlo.²⁶ En un régimen de libre comercio como el actual, es fundamental abrir y cruzar fronteras, es imprescindible ser competitivos en la región y el resto del mundo. En tal sentido, es dable destacar, que la apertura económica en la región, es parte de la realidad que los interlocutores sociales han considerado especialmente con el convenio colectivo que se analizará.

No obstante ello, en términos generales, en materia de diálogo social, las caren-

²⁵ El Protocolo de Ouro Preto (POP) de diciembre de 1994 hace que el Mercosur tenga personalidad jurídica internacional. Uno de sus nuevos órganos, el Foro Consultivo Económico y Social (creado por el art. 28 del POP), permite que las entidades interesadas, los sectores sociales, el PIT/CNT, las Cámaras de Comercio, de Industrias, sectores empresariales, expresan sus inquietudes. Constituye así, un ámbito de diálogo social esencial para conocer las diferentes realidades y fijar posiciones.

²⁶ “Los Estados partes se comprometen a fomentar el diálogo social en los ámbitos nacional, regional, instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de garantizar mediante el consenso social, condiciones favorables al crecimiento económico sostenible y con justicia social en la región y la mejora de las condiciones de vida de los pueblos.”

Otro ejemplo de diálogo social es la Comisión Sociolaboral del Mercosur, con composición tripartita, encargado de controlar y promover la aplicación de los derechos fundamentales.

cias en América Latina son considerables. “*El diálogo social es una asignatura pendiente en América Latina*”.²⁷

B. Uruguay y diálogo social

En Uruguay el diálogo social, no queda supeditado pura y exclusivamente a ámbitos institucionales. Existen diferentes ámbitos de manifestación del diálogo. Encontramos instancias informales de diálogo social, que no serán analizados en este trabajo. Por otra parte, órganos de carácter tripartito originados en normas legales o reglamentarias, como son los de colaboración y consulta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en cuyo ámbito se instrumentaron Comisiones Mixtas o Tripartitas para el tratamiento de temas específicos de los distintos sectores de actividad.²⁸

²⁷ Ermida Uriarte, Oscar, op. cit., p. 25.

²⁸ Algunos ejemplos claros y actuales de manifestaciones de diálogo social orgánico y centralizado son el Directorio del BPS, la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), y a nivel regional la Comisión Mixta Sectorial del Mercosur, con la participación de integrantes de los trabajadores y los empleadores. Existe también la Comisión tripartita de igualdad de oportunidades y trato en el empleo con fundamental referencia a género. Está el Comité Nacional para la erradicación del trabajo infantil. El MTSS uruguayo ha estimulado la creación de emprendimientos tripartitos extra institucionales, entre ellos un ámbito para la formulación y evaluación de planteamientos de las partes sociales, a efectos de poder elaborar proyectos de leyes o de disposiciones reglamentarias para llevarlas a cabo. De la misma manera se fomenta la creación de espacios para el tratamiento de diversos temas de interés gubernamental y de los actores sociales a través de la convocatoria a Mesas Tripartitas, en el nivel nacional, local y regional. En Uruguay se instaló el ámbito tripartito creado por el gobierno para discutir y considerar temas tales como deuda externa, reforma tributaria,

Un ejemplo destacable y reciente lo constituye el Consejo de Economía Nacional, con carácter consultivo y honorario, creado por Ley N° 17.935, con fecha 2 de enero de 2006, de conformidad con el art. 206²⁹ de la Constitución de la República Oriental del Uruguay. Si bien existía desde la Constitución del año 1934, reiterado en 1942, 1952 y 1967; la puesta en funciona-

Mercosur, creación de empleo y competitividad para el “Compromiso Nacional sobre Empleo, Ingreso y Responsabilidades”. Participarán representaciones del Poder Ejecutivo, Cámara de Comercio, Cámara de Industrias, PIT/CNT, y organizaciones sociales. Milton Castellano, coordinador de la Comisión de Negociación Colectiva del PIT/CNT, sostuvo que este momento es muy importante porque desde los años 1983-1984 que no se generaba un ámbito de negociación, de diálogo, para discutir temas de la macroeconomía que son tan trascendentales para el país y su gente.

²⁹ Art. 206 de la Constitución uruguayo “La ley podrá crear un Consejo de Economía Nacional, con carácter consultivo y honorario, compuesto de representantes de los intereses económicos y profesionales del país. La ley indicará la forma de constitución y funciones del mismo”.

La Ley N° 17.935 del 26 de diciembre de 2005, indica la forma de constitución, naturaleza jurídica y funciones del mismo. Su objetivo básico es la institucionalización del diálogo social entre el Estado, los empleadores y los trabajadores. Su composición será de 40 miembros: catorce por los trabajadores (12 activos y 2 pasivos), catorce por los empresarios (industriales, comerciales, agropecuarios y de otros servicios); tres por los cooperativistas; tres por los profesionales universitarios, tres usuarios y consumidores; y finalmente tres organizaciones no gubernamentales que realizan convenios con el Estado. Este Consejo será necesariamente oído en oportunidad de la elaboración de los Presupuestos y de las Rendiciones de Cuentas y podrá emitir informes a solicitud de entidades privadas o públicas. En su art. 9, establece que el Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro del plazo de noventa días contados del día siguiente a la promulgación.

miento de dicho Consejo, era un tema pendiente. Esto parece indicar que el órgano existente en el ámbito regional, el Foro Consultivo Económico y Social, promotor y defensor del diálogo social, ya posee un organismo espejo en el ámbito nacional: el Consejo de Economía Nacional.

Luego de un proceso de debilitamiento continuo que se venía constatando desde el año 1991, se produce actualmente un cambio radical y trascendente: la instrumentación del diálogo con la reinstalación de los Consejos de Salarios. Esta etapa trae consigo, un “renacer” de la movilidad de los sindicatos. Comienzan a tener más presencia, más fortaleza, más oportunidades.

El Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavía³⁰ de visita en nuestro país, mantuvo diversas reuniones con delegaciones empresariales y delegaciones del PIT/CNT; consideraron así las distintas visiones que cada sector tiene en torno a los vínculos obrero-patronales y al rumbo del diálogo social. Manifestó su reconocimiento por el “*importante desarrollo del diálogo social*” en Uruguay y elogió la “*histórica cultura de diálogo*” que encontró. Se refirió satisfactoriamente a la evolución del proceso de relacionamiento entre empresarios y trabajadores, en el marco de esta reinstalación de los ámbitos colectivos de negociación. Expresó a su vez, que los gremialistas le transmitieron que pese a la firme oposición demostrada por las cámaras empresariales al proyecto de ley de fueros sindicales,³¹ éstas “*nunca han dicho*

que el diálogo social no sea el camino a seguir”.³²

C. Negociación colectiva. Incidencia de la negociación colectiva en el nuevo contexto de los Consejos de Salarios

Un ámbito fundamental del diálogo social, es la negociación colectiva,³³ un indicador útil de la capacidad de un país para implantar el tripartismo en su territorio.

El buen funcionamiento de sus estructuras y los procesos de diálogo social pueden contribuir a resolver o prevenir conflictos laborales, si las partes o actores integrantes del diálogo social, lo utilizan para dirimir las diferencias con una actitud proactiva de “*ganar-ganar*”.

Puede favorecer la paz, la estabilidad y la cohesión social y promover el desarrollo económico. A su vez, la negociación colectiva, es una instancia que conlleva a la realización del convenio. Este último es la meta hacia la que convergen esas negociaciones. “*La negociación colectiva es una forma de diálogo social por sí misma, aun cuando en el caso concreto no llegue a plasmarse en un convenio colectivo*”.³⁴

³² Extraído de una nota realizada en el diario *El Observador* en diciembre de 2005.

³³ Conjunto de discusiones sobre condiciones de trabajo, llevadas a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, por un lado, y un grupo de trabajadores, por otro, con miras a la realización de un acuerdo. Bueno Magano, Octavio, “Negociación Colectiva”, en *Curso Introductorio de Relaciones Laborales* de Ermida Uriarte, Oscar, FCU, 2ª edición, 1996, p. 189.

³⁴ Ermida Uriarte, Oscar, op. cit., p. 15.

³⁰ Reuniones realizadas en diciembre de 2005.

³¹ Al momento actual ya aprobada (Ley fuero sindical 17.940).

Hay varias modalidades de negociación colectiva.³⁵ La “típica” o “pura”, nació concomitantemente con las primeras manifestaciones sindicales. Ésta, es un tipo de negociación bilateral, sin ninguna regulación o intervención heterónoma. La “atípica”, llamada así por su carácter trilateral, que se presenta con la instauración de los Consejos de Salarios en 1943. Finalmente encontramos la “ecléctica”, pues adopta las modalidades de las otras dos.³⁶ Ésta se caracteriza porque en el punto de partida se presenta como bilateral, y el acuerdo logrado luego es sometido al análisis de los Consejos de Salarios del grupo respectivo, para su aprobación. De esta forma la “homologación” por el Poder Ejecutivo opera como un mecanismo de extensión jurídica de las obligaciones.

Según expresa la doctrina nacional, el verdadero impulso de la negociación colectiva, se manifiesta como consecuencia de la puesta en funcionamiento de los Consejos de Salarios. Se construye una verdadera “estructura prototípica”³⁷ de negociación colectiva, caracterizada por plantearse en el ámbito de sector o de rama de actividad. El instrumento fundamental de la negociación colectiva en el marco de los Consejos de Salarios, es el diálogo social.

La negociación colectiva forma parte del contenido esencial de la libertad sindi-

cal y en estos últimos tiempos han cambiado los temas abordados por ella. Desde los años 1985-1989, una de las prioridades eran los salarios, tema casi excluyente, tal como lo indican las estadísticas. En la década del noventa, hubo un cambio de contenidos, surgió la flexibilidad laboral³⁸ y la desregulación tendientes a aumentar el empleo, la inversión y la competitividad. Los temas centrales (en las pocas negociaciones existentes), a vía de ejemplo, eran: la seguridad en el empleo, la flexibilidad, la nueva organización del trabajo, y la introducción incesante de modernas tecnologías. En este ámbito, el salario y las categorías sólo eran un complemento más.

Cabe puntualizar, que existen diferencias entre la negociación colectiva y los Consejos de Salarios. Los Consejos de Salarios son un híbrido de negociación colectiva y fijación administrativa. Tienen en común con la negociación colectiva, que las partes se encuentran para negociar. Tienen en común con la fijación administrativa, que participa el Poder Ejecutivo a través de sus representantes y además puede laudar —a través de decreto— si las partes no arriban a un acuerdo.³⁹

³⁸ Es oportuno recordar que según Javillier “el Derecho del Trabajo siempre fue flexible hacia arriba”. Sostenedamente se persiguió por parte de los laboristas, que las modificaciones siguieran el principio “más favorable para el trabajador”. No que se menoscabaran los derechos adquiridos. Es por eso que al decir de Oscar Ermida Uriarte lo que hoy se llama flexibilidad, es en verdad, “una flexibilidad hacia abajo”, de desmejora, o “*in pejus*”.

³⁹ Pérez del Castillo, Santiago, “La tercera época de los Consejos de Salarios: primeros pasos, oportunidades, desafíos”, *Revista Relaciones Laborales* N° 8, Montevideo, agosto, 2005, p. 26, expone claramente lo siguiente:

- Primera: la negociación colectiva, no es necesaria-

³⁵ Garmendia Arigón, Mario, *La formación profesional en el Derecho Laboral uruguayo*, Cinterfor/OIT, Montevideo, agosto, 2003, pp. 262-264.

³⁶ Rosenbaum Rímolo, Jorge, *Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: la experiencia uruguaya*, Serie Aportes para el Diálogo Social y la Formación N° 6, Cinterfor/OIT, pp. 9-11. También se le llama a esta última “mixta” o “*sui generis*”.

³⁷ Rosenbaum Rímolo, Jorge, op. cit., pp. 9-10 y ss.

En el año 2005, con la reinstalación de los Consejos de Salarios, la atención ha primado fundamentalmente en el aspecto salarial. El énfasis es lograr, a corto o mediano plazo, la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores. Se negocian por ramas de actividad, porcentajes de incrementos salariales esenciales.

El objetivo trazado, por las actuales “*rondas negociacionales*”, es la búsqueda de la recuperación del salario real deteriorado a través de largo tiempo, por la aplicación despiadada de políticas neoliberales. Después del estrepitoso fracaso, fundamentalmente en los países subdesarrollados, del modelo neoliberal, que pretendió manejar al trabajo como una mercancía más (donde Uruguay no fue ajeno al mismo y sufrió las consecuencias funestas de dicho proceso), se ha instaurado una nueva etapa donde deberán prevalecer el diálogo y la negociación.

mente a nivel de rama de actividad, como los Consejos de Salarios. Esta última está legalmente regulada y prevista por sectores, no por empresas.

- Segunda: la negociación colectiva, no es exclusivamente salarial como los Consejos de Salarios. (...) no se agota en el capítulo de los ingresos, incluye la determinación de las condiciones de trabajo.

- Tercera: la negociación colectiva como instrumento habitualmente no tripartito, como sí lo es la integración de los Consejos de Salarios.

- Cuarta: la negociación colectiva, es llevada adelante primordialmente por representantes sindicales del lado del trabajador mientras que los Consejos de Salarios son en la Ley, integrados por delegados electos.

- Quinta: la negociación colectiva, es voluntaria aunque pueda sostenerse la obligación de negociar, mientras los Consejos de Salarios son de obligatoria concurrencia.

- Sexta: la negociación colectiva no tiene un régimen establecido en una norma legal como es el caso de los Consejos de Salarios regidos por la Ley N° 10.449.

Entendemos que, enmarcado en los cambios sustanciales a que se ha abocado el Uruguay, en esta nueva etapa de su historia, el objetivo primordial de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios, deberá ser encontrar el equilibrio ideal entre el trabajo y el capital. Posibilitando así, la más justa distribución de la riqueza que ambos producen, manteniendo la calidad en las condiciones de trabajo, conjuntamente con la competitividad y productividad del sector empresarial.

D. Evolución y finalidad de los Consejos de Salarios

Uruguay es el único país de América Latina y uno de los pocos países en el mundo que no tiene una regulación específica o sistematizada de las relaciones colectivas de trabajo. A través de los tiempos han sido los factores económico sociales, y la propia costumbre de los actores sociales, las influencias que conjuntamente han dado como resultado relaciones colectivas autónomas.

En el año 1943, se aprobó la Ley N° 10.449 de Consejos de Salarios, para la fijación de las remuneraciones por rama de actividad. El mismo, resultó ser el órgano administrativo, mediante el cual se dictaba los laudos para cada categoría. Cabe consignar, que no es lo mismo laudo y Consejo. Laudo es el acto administrativo sujeto a régimen especial previsto por la ley y emitido por el Consejo respectivo.

Si bien la mencionada ley fue creada para la fijación de salarios en forma tripartita en la actividad privada, en los hechos fue promotora de la negociación

colectiva, estimulando y fortaleciendo la sindicalización.

La ley de Consejos de Salarios tiene dos vertientes, ha operado con una doble función normativa: la fijación de los salarios y la organización del espacio colectivo entre los actores sociales.⁴⁰

En los años treinta y cuarenta, se aprobó una serie de leyes de protección a los derechos individuales.⁴¹ En diciembre de 1968 en el ámbito de las Medidas Prontas de Seguridad con la sanción de la Ley N° 13.720, se creó la Comisión de Productividad Precios e Ingresos (Coprin), por la cual (entre otras medidas) se suspendió la Convocatoria de Consejos Salarios. Este incesante desarrollo legislativo, si bien no está sistematizada en un Código, se extendió hasta el golpe de Estado del año 1973, momento en que comenzó no sólo un detenimiento en la aprobación legislativa en materia de derechos individuales, sino que en general se paralizó la negociación. Existió en esa época, un avasallamiento de los derechos individuales y restricciones a las

⁴⁰ Raso Delgue, Juan, en ponencia del 12 de noviembre de 2003, en la Sala del Consejo de la Facultad de Derecho. Universidad de la República.

⁴¹ Son diversas las leyes aprobadas en tal sentido, entre otras: prevención de accidentes de trabajo, limitación de la jornada, uso de sillas por el personal femenino, prohibición de trabajo nocturno en panaderías, fijación de salarios mínimos. Asimismo, desde la década de los treinta se ratificaron diversos convenios internacionales y se constitucionalizaron los derechos sociales con la reforma del año 1934, reconociéndose expresamente –entre otros– la libertad sindical y el derecho de huelga. Posteriormente al golpe de Estado, y a partir del año 1984, se aprobaron leyes que regulaban: la fijación de remuneraciones de la actividad privada por el Poder Ejecutivo, la negociación y el derecho de huelga considerada limitativa de los derechos sindicales.

libertades, incluso con una férrea persecución a la actividad sindical.

En términos generales, en los años noventa, no se negoció. Hubo ciertos grupos que no suspendieron sus negociaciones e inclusive durante ese período se firmaron importantes convenios colectivos; a modo de ejemplo, encontramos al actual Grupo 8 correspondiente al sector metalúrgico, naval y ramas afines, el cual nos referiremos más adelante.

Desde su creación en el año 1943, fueron tres las etapas de convocatoria.

- a. El 12 de noviembre de 1943, fue aprobada la Ley 10.449. Juan José de Amézaga (1943-1947),⁴² ya resaltaba la importancia de la creación de ámbitos de negociación entre los actores de las relaciones laborales, en su discurso de asunción al gobierno.⁴³ Se puede decir que en esta primera⁴⁴ etapa que

⁴² Anteriormente había sido Director de la Oficina Nacional del Trabajo. Durante su presidencia recobró el gobierno su viejo papel de árbitro en conflictos sociales, según Benjamín Nahum, *Manual de Historia del Uruguay*, tomo 2, p. 175.

⁴³ “... los ciudadanos fundan su optimismo en la confianza que les inspiran los hombres llamados a integrar los poderes del Estado, en los principios de nuestra organización republicana y en la fuerza moral que anima a un pueblo que reclama leyes justas que protejan el trabajo, sin despojos y sin agravios para nadie. (...) El contrato de trabajo no puede subsistir como contrato de adhesión en el que predomina la voluntad de una de las partes.”

⁴⁴ La ley, establecía respecto al salario mínimo, que debía permitir al trabajador satisfacer sus necesidades físicas, intelectuales y morales y que para la fijación de los salarios se establecerían Consejos por rama de industria y de comercio, con tres representantes del Estado, dos de los patronos y dos de los obreros. Se previó que los Consejos serían convocados por el Poder Ejecutivo y que durarían un año en sus funciones.

va desde la aprobación de la ley hasta el año 1967, se observa una mera aplicación de ésta.⁴⁵

- b. En el año 1985, período de reinstitucionalización democrática, una de las normas pactadas en el marco de la Conapro,⁴⁶ declaró inexistentes las normas aprobadas durante el período de facto en materia de regulaciones de sindicatos, negociación colectiva y huelga. En consecuencia, a posteriori, las relaciones colectivas de trabajo, se desarrollaron nuevamente en forma autónoma, sin estar reguladas por ningún marco legal.⁴⁷ Durante la primera presidencia del Dr. Julio María Sanguinetti se convoca por segunda vez a los Conse-

jos de Salarios⁴⁸ y esto provocó un alto impacto en los sectores sociales. En este período que va desde 1985 hasta la suspensión de la Convocatoria de los Consejos de Salarios por el Dr. Luis Alberto Lacalle,⁴⁹ se podría decir que existió una aplicación “ortodoxa” de la ley.⁵⁰

⁴⁵ Martínez, Jorgelina, (sindicalista, industria textil): “En la industria textil, el primer Consejo de Salarios se instaló en 1944 y el primer laudo se sancionó en 1945. Eso no fue una cosa que tenía que suceder fatalmente, sino que fue el producto de la actitud de la patronal textil que desplegó toda una variedad de lo que podíamos llamar ‘chicanería’, para que se entienda bien; porque eran chicanerías que iban desde las condiciones que tenían que tener los delegados que iban a representar a los trabajadores hasta, por ejemplo, el alcance que podían tener los Consejos de Salarios: planteaban, por ejemplo, que tenían que ser para Montevideo y no para el Interior”. Difusión de la segunda edición del material especialmente producido para los medios de todo el país denominado “enfoco”, que recoge la historia de los Consejos de Salarios desde la Presidencia de Amézcaga hasta nuestros días, 29 de abril de 2005.

⁴⁶ Comisión Nacional Programática: sindicatos, empleadores y representantes políticos de partidos tradicionales fijaron nuevos aspectos en el ámbito laboral por Ley 15.738 del 13 de marzo de 1985.

⁴⁷ A título informativo, en el ámbito público, se ha hecho lo propio con la ratificación de los CIT 151 sobre fomento de sindicalización en el sector público, y 154 sobre fomento de la negociación colectiva. Ambos ratificados por Ley 16.039 del 8 de mayo de 1989, cuyo análisis no es motivo de este trabajo.

⁴⁸ Iguini, Luis, (fundador, CNT-COFE) “Naturalmente, era la recuperación de la libertad en todos los terrenos, y también en la discusión de los problemas salariales en la vida de la gente”, op. cit. 45. “En el caso de la Administración Central, de COFE, donde yo era Secretario, la discusión empezó antes incluso de la restauración de la democracia con el Ministro Vegh Villegas, restableciendo beneficios sociales que se habían perdido al igual que eran parte del salario bajo la dictadura, con una consigna de un aumento global de una partida fija de tres mil pesos, que los militares del COSENA no aceptaron, un aumento del 22%. De inmediato se entró a discutir con el equipo económico del gobierno que se instalaba; con el Ministro Zerbino en Economía, con Davrieux en Planeamiento, Fernández Faingold en Trabajo, y la delegación de COFE integrada por algunos dirigentes, compañeros que dominaban los números”. Como ejemplo, podemos citar a la salud, la construcción y los metalúrgicos, que durante esta época lograron convenios.

⁴⁹ En 1990, durante el gobierno nacionalista del Dr. Luis Alberto Lacalle, se resuelve no convocar más a este ámbito de negociación. Más allá de esta decisión, como la ley continuaba vigente, “*alcanzaba con que una de las partes los convocara para que trabajadores y patrones se sentaran en torno a una mesa de diálogo*”. El equipo técnico multidisciplinario integrado en esta ponencia por Martín Buxedas, Rosario Aguirre y Alma Espino, nos dan un pantallazo de las transformaciones ocurridas en la economía del Uruguay y en el mercado laboral en la década de los noventa. Hay nuevas fuentes de incertidumbre: el impacto de la apertura comercial y la política cambiaria sobre el empleo en los sectores de bienes transables (atraso cambiario), la vulnerabilidad del empleo a las cambiantes condiciones de la economía internacional y regional, la reducción del empleo público, las demandas de Brasil y Argentina, entre otras.

⁵⁰ Ermida Uriarte, Oscar, en las XVI Jornadas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Atlántida, 20-21 de agosto de 2005.

Nótese que los mecanismos de diálogo social en este lapso, para los acuerdos, se mantuvieron aun sin convocatoria formal. Se sostuvo el ámbito de eficacia sobre la base de la conciencia de la necesidad de diálogo social y el reconocimiento de su necesidad. No hubo derogación del sistema, reiteramos, sino suspensión de las formalidades de su convocatoria.⁵¹

- c. La tercera convocatoria fue en el año 2005, con la llegada de la izquierda al poder.⁵² El gobierno utilizó la estrategia del PIT/CNT, que incluía en la nómina de reivindicaciones, la convocatoria de los Consejos de Salarios en primer lugar, luego la aprobación de una ley de fuero sindical (actualmente ya aprobada), y en tercer lugar la Ley de Negociación Colectiva. En el Uruguay, luego de quince años, en esta nueva etapa de los Consejos de Salarios tenemos a todo el mundo negociando como por “arte de magia”.⁵³ Aunque en la reali-

dad de los hechos, los reinstuyó por decreto el Poder Ejecutivo.⁵⁴ Esta convocatoria es propuesta en la campaña electoral del año 2004. El programa de gobierno del Encuentro Progresista Frente Amplio Nueva Mayoría lo tenía dentro de sus postulados.⁵⁵ Lo que se pretende lograr⁵⁶ en esta nueva etapa, es retomar algo que fue tradicional en nuestro país y es que las cuestiones laborales son discutidas y acordadas por las partes en conjunto. En esta etapa se reconoce que hay que adaptar la Ley

tividad, luego de la convocatoria a negociar, en las XVI Jornadas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Atlántida, 20-21 de agosto de 2005.

⁵⁴ Por Decreto del 7 de marzo de 2005, “Convocatoria a Consejos de Salarios”, se hace referencia a toda la normativa vinculante al tema: Decreto-Ley N° 14.791 del 8 de junio de 1978 donde se faculta al Poder Ejecutivo a formular las categorías laborales y a regular las remuneraciones de los trabajadores de la actividad privada. Ley N° 10.449 del 12 de noviembre de 1943 y su decreto reglamentario N° 178/985 de fecha 10 de mayo de 1985 por el cual se establece el sistema tripartito de fijación de salarios por categorías. Referencia a la normativa de la OIT sobre fijación negociada de los salarios mínimos, como ser: Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT del año 1998; CIT N° 26, 99 y 131 relativos a la fijación de salarios mínimos. Expresa este decreto del 7 de marzo de 2005 la voluntad de impulsar una política social para promover la creación de empleo genuino y establecer condiciones para la existencia del trabajo digno.

⁵⁵ Desde esa fuerza política nos decían “el Uruguay productivo, es el Uruguay del trabajo y del empleo. Del trabajo como valor social y como ética de vida; del trabajo que genera prosperidad y dignidad. El Uruguay del buen empleo, estable, calificado, protegido y del salario digno. Y es también de las relaciones laborales, porque sin un relacionamiento laboral adecuado, puede haber ocupación y tal vez crecimiento, pero no hay trabajo ni hay desarrollo”.

⁵⁶ Expresiones del coordinador del Proyecto sobre relaciones laborales de la UCUDAL, el economista Juan Manuel Rodríguez.

⁵¹ “... la Ley 10.449 está formalmente vigente. Hubo una suspensión en el período de la dictadura. No se realizó convocatoria desde 1992, salvo en las ‘áreas de reserva’”. Así se llamaron a las excepciones al régimen de libre negociación: construcción, salud, transporte interdepartamental, distribuidores de leche pasteurizada y diques del Estado. Es una Ley que ha marcado genéricamente el sistema de relaciones laborales uruguayo.”

⁵² Martínez, Jorgelina, “El escenario cambia; cambia porque hay un gobierno progresista que hace de la justicia social uno de sus objetivos más importantes y dentro de la justicia social, salarios justos para los que trabajan, es un componente –a mi juicio– de los más importantes”. La sindicalista valoró como positiva la reinstalación de los Consejos de Salarios en el marco de un gobierno progresista, op. cit., 45.

⁵³ Expresión de Oscar Ermida Uriarte al referirse a la dinámica que operó en los diferentes grupos de ac-

Nº 10.449, “aggiornarla” a los requerimientos cambiantes de los nuevos tiempos. La convocatoria a un Consejo Superior Tripartito tiene como finalidad, reclasificar los grupos de actividad⁵⁷ y proyectar modificaciones a la Ley Nº 10.449. Se convocó así a un espacio de diálogo tripartito cuyo funcionamiento se regirá por el Decreto 178/1985 del 10 de mayo de 1985. A título meramente enunciativo y como gran novedad, con la reinstalación de los Consejos de Salarios, aparece contemplado el sector rural;⁵⁸ aun cuando la negociación colectiva no está inmersa en la cultura del sector. Las conversaciones, el diálogo entre las partes, supone un “com-

⁵⁷ En la reclasificación de los grupos, previo a su constitución, hubo varias propuestas: el PIT/CNT opinaba sobre la necesidad de recomponer 16 grupos. Los empleadores querían 29 grupos a confirmar y por su parte el MTSS proponía entre 20 y 22 grupos.

⁵⁸ El art. 4, dice así: “Convócase a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores del sector rural a un Consejo Tripartito Rural con el objeto de determinar y fijar los criterios básicos para la instalación y funcionamiento inmediato de los Consejos de Salarios del sector”.

Éste debería comenzar a funcionar el 28 de marzo de 2005 para así finalizar sus tareas el 15 de abril de 2005. Todavía, a la fecha, se está en la etapa preparatoria. Intervienen: MTSS, PIT/CNT y seis gremiales empresariales: Asociación Rural donde también está representada la forestación; Federación Rural; Comisión Fomento Rural; Asociación Nacional de Productores de Leche; Cooperativas Agrarias Federadas y la Asociación de Cultivadores de Arroz. Su finalidad entre otras será fijar el salario mínimo rural. En principio, se conformaría con seis grupos con Consejos propios y algún subgrupo: ganadería; tambos; forestación; horticultura y fruticultura con subgrupo citrus; criaderos de aves, suinos, etc. y apicultura y agricultura con dos subgrupos, uno para la caña de azúcar y el otro para el arroz.

promiso por el crecimiento, los ingresos y la responsabilidad”.⁵⁹ Al inicio de la tercera etapa de los Consejos de Salarios, parafraseando a Oscar Ermida Uriarte, decimos que se nota una paz conyugal entre los sindicatos y el gobierno.

E. Categorías laborales y pautas salariales

El tema de las categorías, es fundamental. En el elenco de propuestas que corresponden a la negociación colectiva, forma el piso, la base y constituye el punto de partida a la hora de adoptar decisiones por las partes contratantes. Es un tema medular, objeto de diálogo social permanente. Su valor es tan esencial que de acuerdo a las categorías laborales, el empleador contrata y el trabajador ofrece su fuerza de trabajo. Es útil para delimitar las responsabilidades y obligaciones que asumen los trabajadores en el contrato de trabajo, ya sea en forma implícita o explícita. Determina, en definitiva, las condiciones de trabajo.

Se trata también de una herramienta fundamental para establecer la proporció-

⁵⁹ Palabras del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Bonomi con motivo de la instalación oficial de los Consejos de Salarios con la presencia del Vicepresidente de la República, Nin Novoa, el día 2 de mayo de 2005: “Nosotros, con el Ministro de Economía y Finanzas, el contador Danilo Astori, tuvimos dos instancias de diálogo con los trabajadores y con los empresarios, donde planteamos crear también otro ámbito más informal que el funcionamiento del Consejo de Salarios, al que llamamos ‘Compromiso nacional por el empleo, los ingresos y las responsabilidades’, o la ‘Reconversión nacional del empleo, los ingresos y las responsabilidades’”.

alidad en las remuneraciones de acuerdo al grado de capacitación y destreza que la tarea exige y de la importancia que cada puesto de trabajo tiene en la cadena productiva.

El art. 9 de la Ley 10.449,⁶⁰ menciona la importancia de la fijación de la profesión y de la categoría del trabajador que será, “la base” para la fijación de los salarios mínimos.

Recientemente se ha destacado la poca trascendencia que le dedicaron al tema de las categorías laborales, en la tercera convocatoria de los Consejos de Salarios.⁶¹ Si bien en las diversas instancias de diálogo social, quedó instaurado el tema de las pautas salariales, la fijación de categorías actualizadas a la época, quedó para futuras rondas.

No es entendible, dada la materia negociada y regulada en el ámbito de los Consejos de Salarios, valorar a una persona si no se conoce su capacitación o formación, si no se conocen sus competencias.⁶²

Del mismo modo es impensable darle

un valor a un puesto de trabajo sin el análisis previo del mismo. Hay que definirlo o redefinirlo, según sea el caso, para así categorizar el trabajo.

Más del 90% del personal ocupado en el Uruguay corresponde a empresas PYMES. Por lo que necesariamente hay una prevalencia de la polifuncionalidad. La categorización efectiva y estricta sólo es posible en las grandes empresas donde cada trabajador puede tener una tarea específica asignada sin distorsionar el funcionamiento efectivo de la empresa. El diálogo social se hace imprescindible para una correcta y justa categorización.

La empresa, ante la necesidad de contratar un nuevo empleado, tendrá que realizar previamente, el análisis y la definición del puesto.⁶³ En tal sentido, se considera fundamental la negociación entre trabajadores y empresarios. El diálogo debe hacer hincapié en la responsabilidad de la empresa a efectos de conseguir la idoneidad de sus trabajadores. Consecuentemente con ello, también se debe dejar plasmado que es una obligación del trabajador el adquirir la destreza, formación y capacitación adecuada a la función; más allá de ser una necesidad fundamental para conseguir una mejor remuneración.

La formación y la capacitación inciden significativamente a lo largo de toda la ges-

⁶⁰ Art. 9 de la Ley 10.449: “Cada Consejo de Salarios, una vez constituido y dentro del plazo que en cada caso se fijará, hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos”.

⁶¹ Barretto Ghione, Hugo, “El retorno de la categorización profesional en un derecho flexibilizado: criterios jurisprudenciales y elementos para su reconstrucción”, *Revista de Derecho Laboral* N° 219, T. XLVIII, julio-setiembre, 2005, p. 493.

⁶² Definición de competencias: “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria”, Olga Benavides Espíndola “Competencias y Competitividad, Diseño para organizaciones latinoamericanas”.

⁶³ El análisis y la descripción de un puesto es la explicación escrita de las funciones, deberes, la ubicación del puesto en la escala jerárquica de una organización, las relaciones jerárquicas y funcionales, las responsabilidades, las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, la ergonomía. Términos que comprenden la obtención, evaluación y organización de información relativa a los puestos de trabajo de una organización cualquiera.

tión laboral del trabajador. Aun en momentos en que el trabajador no se encuentre desarrollando actividad remunerada alguna. Además, es esencial para el reclutamiento y selección, en los sistemas de remuneraciones, en la evaluación del desempeño, en los planes futuros de capacitación, en la planificación de carreras, en el rediseño de los puestos de trabajo y su enriquecimiento; y de la estructura organizacional en su conjunto.

El trabajador será dueño de las técnicas y accederá al conocimiento tecnológico en la medida en que amplíe sus conocimientos, elemento clave para desarrollar la tarea con motivación.

Por tanto, se debe brindar apoyo a los trabajadores que puedan sentirse desestabilizados en sus profesiones y/o empleos por las crecientes innovaciones tecnológicas. Asimismo, hay que apuntar a la capacitación profesional continua y permanente, en la cual los sectores sociales se comprometan para hacer exitoso el trabajo del futuro.

Debe formar parte de una estrategia concreta, donde sea al mismo tiempo una opción y esfuerzo personal por parte de quien la recibe y una inversión social para quien la otorga.

Para que pueda llevarse a cabo con éxito, es imprescindible basarse en un proceso de autoformación y un sistema educativo integral. Sabemos que requiere de tiempo, ya que no existe la educación y la formación instantánea. Es un proceso que no se agota en sí mismo, debe abarcar toda la vida.⁶⁴

⁶⁴ “La formación profesional es un importante factor de empleabilidad. Si bien la formación no genera empleo por sí sola, contribuye en gran medida a que

IV. La experiencia del diálogo social en el Grupo N° 8, Subgrupo 1 y las categorías laborales

Cámara Metalúrgica, Cámara de Industrias Navales del Uruguay y la UNTMRA⁶⁵

Veamos ahora cómo se amalgaman los conceptos planteados en la experiencia del grupo N° 8, Subgrupo 1.⁶⁶ El convenio colectivo suscrito el día 27 de junio de 2003, pactado en un ámbito tripartito, tiene su base contextual en el ya existente y vigente inicialmente desde el 23 de octubre de 1996. La vigencia se extendió hasta el 30 de junio de 2005, donde se incluyeron interesantes innovaciones en el ámbito laboral.

el individuo compita mejor por los puestos de trabajo disponibles o esté en condiciones de preservar el empleo que posee. En este último aspecto la ventaja es compartida por el trabajador y el empleador. Éste dispondrá de un trabajador con iniciativa, polifuncionalidad o con aptitudes para la polifuncionalidad, activo y competitivo, mientras que esas mismas condiciones permitirán al trabajador adaptarse a los cambios y así disponer de mayores posibilidades de conservar su puesto de trabajo”, Ermida Uriarte, Oscar, “Trabajo decente y formación profesional”, *Boletín Cinterfor/OIT*, N° 151, párrafo 3 y 9, p.18, extraído de la Resolución de 2000 sobre desarrollo; y también del trabajo conjunto con Rosenbaum Rímolo, Jorge, *Formación profesional en la negociación colectiva*.

⁶⁵ Unión Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Ramas Afines; Cámara Metalúrgica: organismo que nuclea a las empresas que giran en el rubro de la metalúrgica; Cámara de Industrias Navales: organismo que nuclea a las industrias navales y ramas afines.

⁶⁶ Cabe destacar, previamente, que la industria metalúrgica ha sido uno de los sectores más castigados por la recesión económica que ha sufrido el país en los últimos años. Los niveles de producción son los porcentajes más bajos que se conocen. En este contexto, surge la imperiosa necesidad de negociar en el sector.

Por decreto del Poder Ejecutivo, N° 188/2005, desde el 5 de junio de 2005, rige con carácter nacional a partir de su publicación, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en el Subgrupo 1 del Grupo 8, subgrupo correspondiente a la industria de productos metálicos, maquinarias y equipos.

La elección de este convenio por nuestra parte, se debió al interés en destacar los aspectos sustanciales de su contenido. El convenio emerge como un ejemplo de convivencia y una forma de resolver los conflictos de manera civilizada. También reconocer la larga tradición negociadora que mantuvo este sector a través del tiempo, pese a los cambios naturales de dirigentes que han tenido ambas organizaciones y de los avatares institucionales que tuvo el país. Es un digno ejemplo de diálogo social nacional, dinámico, continuo, y con resultados realmente innovadores y beneficiosos para los sectores sociales intervinientes. En términos generales, *“La negociación siempre continuó reflejándose a través del convenio colectivo que en algunos casos eran homologados y en otros eran de naturaleza, privados”*.⁶⁷

En el año 1983, la Cámara negocia un convenio salarial con Pro-UNTMRA,⁶⁸ organismo no reconocido por disposiciones dictatoriales de la época. Es en el año 1985, con el proceso democrático, que se siguen las negociaciones y los acuerdos. Luego,

el 26 de abril de 1997, se firma una Declaración Conjunta en el que se establecen aspectos estratégicos para cada una de las entidades intervinientes. Se instituyen pautas para la mejora de la competitividad y el empleo en el sector. Metas a alcanzar eran entre otras: calidad, productividad, capacitación, flexibilidad productiva, derechos sindicales, organización del trabajo, categorización, derecho a la información. Fue la base del convenio colectivo suscrito con posterioridad en el sector.

Se comprometían las partes intervinientes a trabajar en conjunto, para enriquecer el diálogo, realizar tareas de capacitación y de constatación de diferentes realidades, todo conducente a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, el desarrollo sostenible del nivel de empleo, esperanzados al mismo tiempo, en que se logrará una sustentable política industrial para el sector y el desarrollo productivo nacional.

Sin pretender hacer un análisis exhaustivo y minucioso de su contenido, se debe resaltar lo beneficioso de sus cláusulas, en el cual el Estado ha sido un agilizador de la negociación. Es un convenio colectivo rico en varios aspectos. Entre lo elogiabile, y también compartido por todas las partes intervinientes, es⁶⁹ que *“no se hizo en desmedro de los beneficios adquiridos e incorporados al contrato individual. Reincorporó beneficios muy importantes”*.⁷⁰ Como nos decía Abdala en su mo-

⁶⁷ Expresiones vertidas por la Dra. Christianne Sosa con motivo de la entrevista realizada (enero 2006), abogada representante del MTSS, que participó en la suscripción del convenio colectivo del 27 de junio de 2003.

⁶⁸ Organismo representativo del sector trabajador. Período dictatorial.

⁶⁹ Se realizaron entrevistas personales al Dr. Miguel Oliveros (enero 2006), representante por las organizaciones empresariales y al Sr. Marcelo Abdala, miembro del PIT/CNT e integrante de la ronda de negociaciones que participó en la suscripción del convenio colectivo de 2003.

⁷⁰ Abdala, Marcelo, palabras extraídas de su entrevista con el equipo, diciembre, 2005.

mento, “*nosotros siempre decimos (aunque el sector empleador se enoja un poco), que en la industria metalúrgica no existe el libre despido. Hay cláusulas del convenio que obligan a que los patronos antes de despedir a algún trabajador, tengan que ir a una negociación con la organización sindical. Buscar todas las alternativas que eviten el despido*”.⁷¹

El convenio suscrito en un ámbito tripartito, con la UNTMRA no necesariamente tiene una cláusula de paz lisa y llana; sino que asumen el compromiso previo a adoptar medidas: se reunirá el consejo.⁷² Tiene dentro de sus cometidos tratar los temas en forma preventiva. “*El patrón también, antes de despedir, o hacer una reestructura unilateral, mandar gente al seguro de paro, debe acostumbrarse a dialogar con la organización y tomarlo*

⁷¹ Esto tiene su fundamento en los arts. 1 y 30 del convenio. Art. 30: “Formas de prevención de conflictos. Durante la vigencia del presente convenio, las partes acuerdan que en caso de diferendo o conflicto en el ámbito de empresa, antes de tomar medidas por parte de cualquiera de las partes, obligatoriamente se deberán reunir la empresa y el comité de base, procurando resolver el mismo. De mantenerse el diferendo, se substanciará una instancia de negociación con participación de la UNTMRA y Cámaras empresariales del sector, sin perjuicio de la participación de un delegado del MTSS, quienes actuarán como organismo de conciliación. Asimismo, durante la vigencia del convenio, los trabajadores se obligan a no realizar medidas de acción directa vinculadas a aumentos salariales o mejoras de cualquier naturaleza salarial o reivindicaciones planteadas en la discusión del presente convenio sin perjuicio de las medidas dispuestas con carácter general por el PIT/CNT”.

⁷² Esto es compartido por los tres entrevistados: Dr. Miguel Oliveros, por la parte empleadora; Marcelo Abdala, por la parte trabajadora; y como representante del Estado, la Dra. Christianne Sosa.

como un paso.”⁷³ A tales efectos, las partes intervinientes pretenden promover relaciones laborales, basadas fundamentalmente en el respeto mutuo y coordinar esfuerzos para erradicar cualquier medida unilateral que sea perjudicial.

Además de novedoso, contiene articulados donde se desarrollan los conceptos y los objetivos de calidad, salud laboral, productividad, formación profesional permanente e igualdad de oportunidades. A grandes rasgos refiere a los feriados laborales, los derechos sindicales, la licencia sindical, el fraccionamiento de la licencia anual, el descanso intermedio, siempre con acuerdo de partes. Se hace referencia expresa a la jornada de trabajo, la que será objeto de negociación, sin menoscabar el cobro de horas extras; sobre la base del principio de la conveniencia mutua.⁷⁴

Hay un capítulo destinado a la forma de contratación laboral. Determinan así cuatro tipos de contratos laborales que serán objeto de negociación entre la empresa y el Comité de Base. Las partes definirán de común acuerdo cuál se aplicará y cómo.⁷⁵ Éstos son: operarios permanentes, funcionarios en período de prueba, funcionarios eventuales y funcionarios con contrato de obra.

El diálogo entre las partes ha sido des-

⁷³ Palabras de Marcelo Abdala vertidas en su entrevista.

⁷⁴ Convenio en su art. 19 donde también se establece que la negociación deberá realizarse entre la empresa y el comité de base.

⁷⁵ Estos son: operarios permanentes, funcionarios en período de prueba, funcionarios eventuales y funcionarios con contrato de obra. Está debidamente descrito en el Capítulo cuarto referido a la continuidad de la negociación y redactado en el art. 15 del convenio elegido.

de los años ochenta casi permanente. Sólo no se llegó a un acuerdo en el año 1998 donde las partes intentaron llegar a un convenio. Se hizo un preacuerdo, proyecto de convenio que finalmente los trabajadores no aceptaron. Por lo tanto, durante los años 1998 a 2002, no existió convenio colectivo. En noviembre de 2002, se volvió a dialogar y se concretó un acuerdo de incremento salarial. *“Esto demuestra que el sindicato UNTMRA fue un sindicato muy activo. Tiene una actividad permanente, aún en momentos en que no había convocatoria”*.⁷⁶ Es un grupo que desarrolló el diálogo social continuamente y tiene un mecanismo de prevención de conflictos desde sus inicios.

Nos manifestaba Abdala que este convenio *“abiertamente beneficioso”*, hace que también se preocupen simultáneamente del desarrollo de los puestos de trabajo, de la calidad, de la formación profesional. Para él no hay una contradicción: trabajo *versus* beneficios. La formación profesional debe ser continua y así, han instrumentado acuerdos con el Consejo de Educación Técnico Profesional (ex UTU) para la realización de programas de enseñanza que los capacite, les brinde competencias.⁷⁷ Se pactó, asimismo, la colaboración con or-

ganismos internacionales a efectos de implantar un sistema de calificación y formación profesional, en una mesa de negociación tripartita con el apoyo de Cinterfor/OIT.

Las pautas de referencia en los Consejos de Salarios han quedado fijadas, se denomina laudo y este laudo del Consejo de Salarios resulta ser un acto administrativo regulado por la Ley N° 10.449.⁷⁸

La definición de nuevas categorías y redefinición de otras, es tema de negociación para el futuro inmediato. El sindicato ha adquirido conciencia de que negociar salarios quedó en la historia. Las categorías que aparecen actualmente son las que ya existían. Algunas enunciaciones son obsoletas, mientras que otras no. Para el sindicalista Abdala, ciertas categorías quedan cortas en sus definiciones.⁷⁹ Hay que

través de organismos nacionales o internacionales que permitan lograr el objetivo antes mencionado.”

⁷⁸ Según nos dice Oscar Ermida Uriarte en su trabajo *“Naturaleza de los laudos de los Consejos de Salarios y su relación con los convenios colectivos”* en el libro *Los Consejos de Salarios. Una mirada actual*, FCU, setiembre, 2004, p. 89 y ss., vemos que los *“posibles métodos de fijación de salarios en Uruguay serían: la ley, el decreto del Poder Ejecutivo, el convenio colectivo típico, el laudo de consejos de salarios típico y el contrato individual de trabajo (generalmente: voluntad unilateral del empleador). Sin embargo, la particular aplicación práctica que se hizo de la Ley 10.449 a lo largo de la segunda mitad del siglo XX, agregó otras formas de fijación de salarios resultantes de la combinación de algunos de los anteriores: el convenio colectivo recogido en decreto del Poder Ejecutivo, el convenio colectivo recogido en un laudo de Consejo de Salarios y hasta el convenio colectivo recogido en un laudo que a su vez es objeto de un decreto”*.

⁷⁹ Por ejemplo, los soldadores actuales tienen más capacidades que las que están definidas para el convenio vigente.

⁷⁶ Expresiones vertidas, en enero de 2006, por la Dra. Christianne Sosa con motivo de la entrevista realizada oportunamente, agregando que la UNTMRA tuvo un alto nivel de participación en los Consejos de Salarios, y fuera de éste.

⁷⁷ Art. 10: *“Formación Profesional. Las partes acuerdan trabajar en conjunto para concretar la Formación Profesional Continua en el sector. Como primera medida en este sentido se realizará un seminario con la participación de todas las instituciones involucradas a los efectos de definir un programa de acción inmediato para su implementación progresiva. Las partes contribuirán al logro de acuerdos a*

reformularlas. “Los acuerdos de recategorización se habían convenido en décadas pasadas. No se reflató. Se desarrollará en próximas rondas”.⁸⁰ Es necesario realizar una categorización más “*aggiornada*” a un sistema de asignación de salarios más moderno. Las que se tienen datan del año 1965.

Para la representante del MTSS, Christianne Sosa “hay muchas categorías que están descriptas o muchos puestos que corresponden a actividades que ya no existen o a maquinarias que ya no se utilizan”.

Es importante la participación de todos los interesados en la definición o redefinición de las tareas, cargos, categorías, que resulta no sólo necesaria para mejorar las condiciones de vida de cada trabajador, sino que en muchos casos constituye un ítem suplementario de productividad. Es de destacar, la continuidad del diálogo social, ya que se discutirá en las próximas rondas.

Así también, lo señala Miguel Oliveros haciendo referencia al avance tecnológico, a los cambios en el sistema de trabajo, eso también cambió la dinámica de las categorías. Según el representante de la parte empleadora, está acordado pero pendiente de resolución. Se conviene la realización de un cronograma a los efectos de lograr una nueva clasificación profesional que tienda a actualizar y modernizar las categorías funcionales hoy existentes. El diálogo social vuelve a ser necesario para lograr estos fines.

El devenir de los acontecimientos pondrá de manifiesto si los Consejos de Salarios sólo fueron pensados para un modelo

⁸⁰ Manifestaciones de la Dra. Christianne Sosa en su entrevista.

industrial del siglo pasado, ya superado. Deberá tenerse en cuenta que el acelerado avance tecnológico ha hecho que se modifiquen la forma de organizar el trabajo, las funciones y las capacidades de los trabajadores. La nueva realidad hace que el obrero realice sus actividades de diferentes formas, distintas al modelo taylorista. Las realidades no suelen estar todas plasmadas en normas. Hay que acercar la norma a la realidad. “La única realidad válida para la era del futuro es la masa laboral sin capacidad de ser empleada, debiendo buscar cada nación la mejor forma de resolver este problema si desea que la civilización pueda sobrevivir al impacto de la tercera revolución industrial...”⁸¹

Todas las partes involucradas y consultadas al respecto sobre los diversos temas tratados relativos al Grupo 8 y en particular a su convenio, dejan traslucir con elocuencia que el diálogo social ha sido primordial. Seguirá siéndolo como un instrumento fundamental de estas negociaciones; mediante el mismo, “los actores están apuntando al crecimiento productivo de los puestos de trabajo”.⁸² Un cambio en la organización del trabajo con la participación conjunta de ambas partes.

En esta nueva instancia, el convenio en el sector Metalúrgico, Naval y Ramas Afines, adquiere carácter nacional. En mayo de 2005, se solicita al Poder Ejecutivo su homologación y extensión al ámbito nacio-

⁸¹ Rifkin, Jeremy, *El Fin del Trabajo*. El nacimiento de la era postmercado y la globalización de la economía, Paidós, 1996, p. 334.

⁸² Expresiones vertidas por la Dra. Christianne Sosa cuando se le interrogaba sobre la temática relativa a si cabría la posibilidad de sacrificar beneficios obtenidos en pos de preservar los puestos de trabajo.

nal.⁸³ En consecuencia conlleva a diferentes connotaciones según la región económica donde esté inmersa la empresa.

A pesar de ser el Uruguay un país de pequeño territorio, existen dentro del mismo, disímiles situaciones de desarrollo económico y social que diferencian sustancialmente los niveles de actividad y el ingreso de los ciudadanos. Es necesario un análisis más exhaustivo de cada región. Hay pequeñas empresas (PYMES) que podrían tener dificultades en aplicar los mínimos por categorías, tal como el convenio lo exige.

“Se conoce que algunas empresas pagaban salarios con valores de salario mínimo nacional. La mitad de lo que el sector indicaba para la misma actividad.⁸⁴ Obviamente que el adecuar estos salarios a los nuevos establecidos, modifican las estructuras de las empresas a una realidad diferente”. Las empresas deberán adaptarse

⁸³ En acta celebrada el 13 de mayo de 2005, reunido el Consejo de salarios N° 8, Industria de Productos Metálicos, maquinarias y equipos, etc. Subgrupo 01: Industrias Metálicas Básicas, productos metálicos, reciclaje de productos metálicos, aberturas de aluminio, muebles metálicos, diques, varaderos y astilleros, y talleres navales; en representación del Poder Ejecutivo las Dras. Christianne Sosa, Laura Bajac, Andrea Custodio y el Cr. Claudio Schelotto; en representación del sector empresarial, los Sres. Flavio Pérez, Miguel Oliveros; y en representación del sector de los trabajadores, los Sres. Marcelo Abdala, Orlando Chávez, Eric Vázquez, Leonel Riccardi y Gabriel Alegre, convienen dejar constancia de la solicitud de homologación y de extensión al ámbito nacional del Convenio Colectivo privado suscrito con fecha 27 de junio de 2003 entre la Cámara Metalúrgica del Uruguay y la Cámara de Industrias Navales del Uruguay y UNTMRA, aplicable al entonces Grupo 13 que es hoy materia de negociación en el Consejo de salario N° 8, Subgrupo 1.

⁸⁴ Comentarios de la Dra. Christianne Sosa al ser entrevistada.

a una realidad más formal, nacional, de carácter organizado, expresa Christianne Sosa. Hay un proceso de adaptación necesario. Pero, ¿podrán todas adecuarse a esa realidad?

¿No sería necesario eludir circunstancialmente la universalidad en la aplicación de los Consejos de Salarios y adecuarlos a esa realidad imperante?

¿Se ha intentado una regionalización de los Consejos de Salarios? O como dijo en su momento el Ministro Bonomi, “capaz deban establecerse franjas de empresas”. No es lo mismo una empresa de grandes dimensiones que una empresa familiar aunque el producto que ellas elaboren sea similar.

Este paradigma tiene antecedentes en algunas ramas laborales, en que se ha categorizado la remuneración del trabajo de acuerdo a cada región económica. Por ejemplo, lo acontecido en su oportunidad, en la rama de la construcción y actualmente en el sector de hotelería, restaurantes y bares.

Hoy, esta diferencia de realidades de desarrollo económico es aceptada por el nuevo gobierno. Ejemplo de ello lo constituye la regulación de parques industriales, a través de la Ley N° 17.547, de diciembre de 2005, la cual crea cuatro categorías que establecen la proporcionalidad de la exoneración impositiva a la radicación de industrias, de acuerdo al índice de desarrollo económico de cada región.⁸⁵

⁸⁵ Región norte, este y centro, Departamentos de: Artigas, Rivera, Tacuarembó, Cerro Largo, Treinta y Tres, Rocha, Lavalleja, Flores, Florida y Durazno (75% de exoneración). Región litoral oeste, Departamentos de: Soriano, Río Negro, Paysandú y Salto

Es necesario un análisis exhaustivo de las regiones a las que se puede aplicar un mismo convenio. El diálogo aquí se vuelve imprescindible. Dialogar por supuesto sin menoscabar los derechos fundamentales adquiridos por los trabajadores; pero tampoco estableciendo pautas que imposibiliten la supervivencia de la organización empresarial.

Los convenios realizados en Argentina por el mismo o similar sector nos han permitido afirmar (sin la intención de quitarle valor a los convenios argentinos 275/75 y 260/75), que nuestros actores sociales tienen madurez en los tratamientos laborales. Hay voluntad de las partes intervinientes (Estado, empleadores, trabajadores) en que estos procesos de negociación sean enriquecedores, con tendencia al virtuosismo, buscando la optimización de resultados. El diálogo social siempre está presente. Por lo que el logro será para ellos y para toda la sociedad en su conjunto enriquecedor y dará paso a los que algunos llaman trabajo decente.⁸⁶

El diálogo social también será esencial en la negociación de la territorialidad de aplicación de los convenios de acuerdo a las diferentes unidades productivas. No está

(68.75% de exoneración). Región sur, Departamentos de: Colonia, San José, Canelones y Maldonado (62.50% de exoneración). Zona metropolitana: Departamento de Montevideo, zona metropolitana de Canelones y Rincón de la Bolsa en San José (56.25% de exoneración).

⁸⁶ El trabajo decente busca expresar en sólo dos palabras un conjunto de principios y derechos con referencia a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad. Esto nos lo decían Philippe Egger y Werner Sengenberger en la ponencia "Problemas y políticas del trabajo decente", *Boletín Cinterfor/OIT* N° 151, p. 37.

previsto expresamente. Pero evitaríamos así las posibles cláusulas de desenganche o descuelgue si este tema se dialogara. O evitaríamos que pequeñas empresas queden fuera del sistema. No debemos desconocer que hay distintas escalas dentro de una misma rama de actividad. El capital, el mercado, las disponibilidades financieras varían de una empresa a otra dentro de una misma rama. La determinación de escalonadas y diversas franjas, puede aportarnos más certidumbre, sería una herramienta de inclusión de empresas al sistema.

V. Conclusiones

La búsqueda de una sociedad que no antagonice el orden social con la economía, que no deje de preguntarse hasta dónde puede tolerarse que las políticas estatales y/o empresariales sean sólo basadas en intereses económicos, es un tema constante en el diálogo social.

Para la aproximación a la temática correcta cuyo estudio nos hemos propuesto, no podemos eludir influencias generales, de nivel global, en la materia.

Actualmente el mundo del trabajo está sujeto a la influencia conjunta y permanente de distintos factores: la desaparición de la "bipolaridad" al desintegrarse la Unión Soviética, la mundialización de la economía, la apertura económica internacional y regional, las múltiples políticas de ajustes, la aparición de varios bloques comerciales, los grandes y vertiginosos cambios tecnológicos y de mercado. En particular, en el sistema de relaciones laborales se reflejan, a través de diversos cambios en los

roles de los actores sociales, en la estructura del empleo, y fundamentalmente, en la subordinación de lo social a lo económico. En tal sentido, muchos autores son contestes en señalar la preeminencia actual del progreso y estabilidad económica, sobre el progreso y estabilidad social.

Las relaciones laborales desde un punto de vista objetivo, pueden ser vistas meramente como un cierto conjunto de normas que las regulan. Sin embargo, se puede también ir más allá y trascender a lo subjetivo; a lo que cada actor involucrado siente, espera, anhela y reivindica. Surge de esta manera, el ámbito necesario en donde se deben amalgamar esas dos dimensiones. Oportunidad, donde el diálogo social pasa a ser esencial. El mismo, no se agotará en discutir sólo salarios, ajustes y categorías. Seguirá existiendo para ampliar, enriquecer, actualizar las nuevas épocas que se avecinan y revertir el modelo.

El diálogo, como información que llega a través de los diferentes actores, debe retroalimentarse a su vez y permitir realizar ajustes rápidos y racionales.

La vocación de diálogo que tiene la sociedad uruguaya, es un instrumento, una herramienta primordial para mejorar la calidad del trabajo y desarrollar con ella la productividad del país.

En este sentido, se debe ir hacia un modelo más integrador, más proactivo; un modelo en el cual los diferentes actores entiendan que la cooperación y el intercambio, harán madurar y fortalecer el sistema de relaciones laborales. No se trata de que actúen en desmedro de uno sobre el otro, sino con el convencimiento de que el accionar colectivo tendrá satisfactorios

resultados. La negociación y el diálogo deben ser la premisa básica. Se debe dialogar siempre, en permanente cambio y con la versatilidad adecuada. El diálogo social es un intento para evitar nuevos enfrentamientos o diferencias, e incluso minimizar la existencia de intereses particulares.

En nuestro país, los Consejos de Salarios, han energizado a la masa trabajadora y han fortalecido la acción sindical. El movimiento sindical ha manifestado que con la sola convocatoria de estos Consejos se ha generado un nuevo estado de ánimo entre los trabajadores, multiplicándose la aparición de nuevos gremios. Las 70.000 nuevas afiliaciones y reafiliaciones que se produjeron en el año 2005, lo confirman.

Tanto empresarios, como trabajadores de una misma rama de actividad, por encima de controversias salariales, tienen intereses en común, tal como quedó demostrado en las diferentes manifestaciones de los integrantes del Consejo de Salarios Grupo N° 8. El convenio busca formas de adaptabilidad y modernización de las relaciones laborales para ser aplicadas en el ámbito de cada una de las empresas.

Por nuestra parte, consideramos que la conformación de los Consejos de Salarios debe ser necesariamente tripartita: trabajadores, empresarios y Estado. Si bien el acuerdo salarial compete directamente a trabajadores y empresarios, el Estado⁸⁷ debe garantizar, entre otras cosas, que no se produzcan distorsiones que afecten al resto de la economía o a otros sectores de actividad.

⁸⁷ Estado como representante de la sociedad en su conjunto.

De manera general, la categorización laboral efectiva y estricta, es posible en las grandes empresas donde cada trabajador puede tener una tarea específica asignada sin distorsionar el funcionamiento efectivo de la empresa. No deja de ser un tema esencial de tratamiento, que no debe pasar de las próximas rondas.

Concretamente en relación con el objeto específico de nuestro trabajo, hemos de expresar lo siguiente:

El convenio colectivo del Grupo N° 8 ha demostrado que la modernización de los sindicatos o “*aggiornamento*” de su acción sindical, se ha visto bien representada por la UNTMRA. Sindicato que ha realizado el tratamiento de los temas laborales con madurez, responsabilidad y desprendimiento. Se lleva así a la realidad ese convenio tan innovador como ejemplar. La presencia del Estado facilitó la planificación del convenio, y sigue siendo un actor de relevancia en el proceso de negociación y diálogo. Ha alcanzado una serie de interesantes logros.

El grupo “8” fue diferente en su desarrollo. Desde 1983 se percibe la disposición de diálogo y durante 1984 se logró negociar entre Cámara Metalúrgica y ProUNTMRA un convenio para el sector. Existían expectativas y similitudes frente a cambios importantes, el **Diálogo Social**, siempre estuvo presente.

El Grupo “8” ha fomentado el “**Trabajo versus Beneficio**”, en el desarrollo de los puestos de trabajo, de calidad (planteo de política industrial, desarrollo productivo, formación profesional, etc.) y la calidad de

vida de los trabajadores. Tienen un **Comité Consultivo**, con la UTU, en el cual han apostado, profundizado y con ánimos de continuidad para la formación profesional en la industria metalúrgica y naval. Dicho convenio involucró, además, la Cámara Metalúrgica, la Cámara de Industria Naval y la UNTMRA. En todos los ámbitos de negociación de los programas de formación, hay un seguimiento continuo de la formación.

De extensa tradición negociadora, la UNTMRA nunca dejó de funcionar. Durante el período de facto se desempeñó en la clandestinidad e inclusive en 1980 fue promotora de un paro. Durante 1993 y 1995, se mantuvo el convenio colectivo en casi todas las ramas que abarcan la UNTMRA. Lo particular de este convenio es que no era una negociación institucionalizada, por tanto no había homologación de los resultados. No regían automáticamente para toda la rama de actividad con extensión nacional. El sector metalúrgico fue uno de los únicos convenios que se mantuvo hasta 1998. Nuevamente notamos que hubo un fuerte trabajo y compromiso de diálogo social para que esto fuera posible.

Diálogo social, instrumento de la negociación colectiva: El Grupo “8” ha confiado constantemente en el Diálogo Social como instrumento de la negociación colectiva, ya que siempre, antes de tener un conflicto con la empresa, los trabajadores y su organización, han presentado sus reivindicaciones, han tratado de llegar a un acuerdo. Eso es diálogo social, se ha acostumbrado a que el “dialogar” es un paso, parte de un proceso que debemos realizar todos.

Sobre el libre despido: En la industria metalúrgica no existe el libre despido. En los arts. 1 y 25 del convenio obligan al empleador, antes de despedir, negociar con la organización sindical, buscando todas las alternativas que eviten el despido.

Convenio colectivo con carácter nacional: A partir de la convocatoria de 2005, el sector metalúrgico ya tenía un convenio colectivo. No tenía el carácter nacional, que adquirió a partir de la homologación (mayo 2005).

Sindicato activo: El sindicato y la Cámara Metalúrgica han apostado a dos condiciones primordiales, como lo son:

- a. un sindicato activo; y
- b. un sindicato que manifieste que tiene una importante vocación de acuerdo.

La Cámara Metalúrgica también ha demostrado en forma absolutamente reiterada la vocación de negociar, la voluntad incluso frente a empresas vinculadas a la cámara o no vinculadas, a intervenir tratando de generar soluciones a los conflictos. Son las características de los propios actores sociales.

Finalmente, vistas tales características corresponde plantearse cómo puede profundizarse el diálogo social en el ámbito concreto que estamos analizando. La clave, como tantas veces, está en la formación constante en cada instancia, en cada momento que sea necesario.

El convenio objeto de estudio, incorpora en su texto la formación profesional permanente, adecuada a la dinámica del mundo del trabajo. Se requiere continuamente estar formándose, capacitándose acorde a la organización a la cual se pertenezca y a sus posibilidades genuinas. Constituirá, además, una ventaja comparativa con quien no la tiene.

Estas épocas y las nuevas que nos esperan, dependen de un nuevo factor de producción: el conocimiento. No habrá futuro posible si nuestras empresas y sus trabajadores no lo incorporan como una condición *sine qua non*.

La formación profesional continua como reto o desafío irrenunciable en el proceso de formación de todos los trabajadores para lograr así una remuneración acorde a sus competencias.

Bibliografía

- Abreu Bonilla, Sergio. *Mercosur. Una década de integración*. Montevideo: FCU, 2000.
- Ackerman, Mario. Los procesos de ajuste estructural y la consulta tripartita. *Revista Relasur*. Montevideo. n. 4.
- Ameglio, E.; Mangarelli, C.; Raso, J.; Rosenbaum, J. *Los Consejos de Salarios: una mirada actual. Mesa Redonda*. Montevideo: FCU, 2004.
- Babace, Héctor. *Derecho de la integración y las relaciones laborales*. 2ª ed. act. y ampliada. Montevideo: FCU, 2004.
- Barretto Ghione, Hugo. *Diálogo social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001. Aportes para el diálogo social y la formación, 7.

- ___ *El retorno de la categorización profesional en un derecho flexibilizado: criterios jurisprudenciales y elementos para su reconstrucción*. Montevideo: FCU.
- Beck, Ulrico. *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Buenos Aires: Paidós, 2000.
- Benavides Espíndola, Olga. *Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Mc Graw Hill.
- Buxedas, Martín; Aguirre, Rosario; Espino, Alma. *Exclusión social en el mercado del trabajo. El caso de Uruguay*. Santiago de Chile: OIT, 1999.
- Casanova, Fernando. *Formación profesional y relaciones laborales*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002. Sindicatos y formación, 4.
- Céspedes, Roberto L. *Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional en Paraguay*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000. Aportes para el diálogo social y la formación, 5.
- Cinterfor/OIT. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional.
- ___ *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Competencias laborales en la formación profesional*. Montevideo. n. 149, may.-ago. 2000.
- ___ *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Diálogo social*. Montevideo. n. 156, 2005.
- ___ *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Trabajo decente y formación profesional*. Montevideo. n. 151. 2002.
- Convenios Internacionales del Trabajo N^{os} 26, 99 y 131, relativos a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo.
- Convenio Colectivo de Trabajo N^o 260/75, partes intervinientes: la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOMRA), Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA), Buenos Aires, 5 de setiembre de 2001.
- Convenio Colectivo de Trabajo N^o 275/75, Personal de Supervisión de la Industria Metalúrgica, partes intervinientes: Federación de la Industria Metalúrgica; Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines; Asociación de Supervisiones de la Industria Metalúrgica de la República Argentina. Buenos Aires, 13 de agosto de 1975.
- Ermida Uriarte, Oscar. Conferencia sobre Consejos de Salarios, Carrera de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República, 22 de agosto de 2005. *Aulas Virtuales de Antel*. Montevideo.
- ___ *Diálogo social: teoría y práctica. Revista de Relaciones Laborales*. Montevideo. n.3, dic. 2003.
- Ermida Uriarte, Oscar; Barreto Ghione, Hugo (Coords.) *Formación profesional en la integración regional*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000. Trazos de la formación, 8.
- Ferreira, María Carmen; Ramos Olivera, Julio. *Las relaciones laborales en el MERCOSUR*. Montevideo: FCU, 1997.
- Garmendia Arigón, Mario. *La formación profesional en el derecho laboral uruguayo*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003.
- Leboyer, Claude Levy. *Gestión por competencias*. Barcelona: Gestión, 2000.

- Ley N° 10.449 del 12 de noviembre de 1943; Decreto Reglamentario N° 178/985 del 10 de mayo de 1985.
- Ley 16.002, se aprueban para los incisos 02-13 las modificaciones al plan de inversiones públicas para el período 1988-1989.
- Mantero de San Vicente, Osvaldo. *La llamada 'homologación' y otras formas de intervención del Poder Ejecutivo en las resoluciones de Los Consejos de Salarios y la Negociación Colectiva*.
- Mertens, Leonard. *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996. Herramientas para la transformación, 2.
- Notaro, Jorge. El trabajo como cuestión central. Montevideo, 2002. Ponencia en la Semana por la centralidad del trabajo en Uruguay, Montevideo, PNUD; OIT, octubre de 2001.
- OIT. Dialogue. Departamento de DS, Legislación y Administración del Trabajo.
<http://www.ilo.org>
- . Otras páginas de OIT sobre diálogo social: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/sd/index.htm>
- Olesker, Daniel. *La composición social del Uruguay*.
- Quezada Martínez, Humberto. *La puesta en valor del capital humano*.
- Raso Delgue, Juan. *Curso introductorio de relaciones laborales*. 2ª ed. Montevideo: FCU, 1996.
- Relasur. *Las relaciones laborales en Uruguay*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; OIT, 1995.
- Rifkin, Jeremy. *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Buenos Aires: Paidós, 1996.
- Rodríguez, Juan Manuel; Cozzano, Beatriz; Mazzuchi, Graciela. *La transformación en las relaciones laborales Uruguay, 1985-2001*.
- Rosenbaum Rímolo, Jorge. *Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: la experiencia uruguaya*. Montevideo, Cinterfor/OIT, 2001. Aportes para el diálogo social y la formación, 6.
- Sábato, Ernesto. *Antes del fin. Memorias*. Buenos Aires: Seix Barral, 1999.
- Toffler, Alvin. *La tercera ola*. 15ª ed. Barcelona: Plaza & Janes, 1998.
- VVAA. La cuestión laboral en el debate político electoral: la imperiosa necesidad de rescatar un olvido por el consejo editor. Murro, Ernesto. Diálogo social y seguridad social. *Relaciones Laborales* N° 5.
- . La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI. Villavicencio Ríos, Alfredo. La tercera época de los Consejos de Salarios: primeros pasos. Oportunidades y desafío. Santiago Pérez del Castillo. *Relaciones Laborales* N° 8.
- Villasmil Prieto, Humberto. *La estrategia del diálogo social: de la concentración al reparto del poder decisorio en las relaciones laborales*. San José de Costa Rica: OIT, 2002.
- Zapirain, Héctor. *Hacia unas relaciones de trabajo más equilibradas*. Publicaciones del Correo Socialista del Uruguay.