

Álvaro Rodríguez Azcúe

## Los métodos de fijación del salario en el Uruguay y los particularismos del Derecho del Trabajo

SUMARIO: Presentación. 1. Referencias a los particularismos del Derecho del trabajo. 2. Los métodos teóricos de fijación del salario. 3. Evolución histórica de los métodos a la luz de los particularismos. 3.1. Del contrato a la ley. 3.2. Determinación por Consejos de salarios: laudos. 3.3. Determinación por negociación colectiva: convenios colectivos. 3.4. Determinación salarial por el Estado. 3.5. Determinación por Consejos de Salarios: decretos negociados. 3.6. Retorno a la determinación por contrato de trabajo. 3.7. Retorno a la determinación por Consejos de Salarios: decretos negociados y por laudos. 4. Algunas reflexiones finales.

### Presentación

1. El salario y la jornada de trabajo han sido en nuestro país, seguramente, los dos temas que forjaron el nacimiento del Derecho del trabajo<sup>1</sup>. Dentro del primero, el *método de fijación del salario* predominante, generalmente, refleja algo mucho más amplio que la política salarial de un gobierno. En realidad pone de manifiesto un eje central de la *política laboral*, o, más aún, una determinada forma de abordar la *cuestión social*.

2. Por ese motivo nos proponemos analizar el tema a partir de su evolución histórica y de algunos de los *particularismos* que, en la concepción de BARBAGELATA<sup>2</sup>, posee el Derecho del trabajo: la *subyancia del conflicto en las relaciones laborales* y la *significación del tiempo social*.

3. En esa perspectiva se confirma, según enseña ERMIDA URIARTE, el indudable papel protagónico que han desempeñado los *Consejos de Salarios* en el Derecho del trabajo y el sistema laboral uruguayo<sup>3</sup>.

### 1. Referencia a los particularismos del Derecho del trabajo

4. Adoptando la expresión acuñada por Paul DURAND, BARBAGELATA señala que el Derecho del trabajo posee ciertos particularismos que lo distinguen de otras ramas del derecho. Entre ellos identifica como la particularidad esencial a aquella que *“tiene que ver con el objeto de su protección y supone una nueva actitud ante las realidades del mundo del trabajo. Implica, asimismo, -afirma el autor- desde otro ángulo, un cambio en la forma de concebir la igualdad de las personas, la que - como señalaba RADBRUCH - <<deja de ser así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico>>.”*<sup>4</sup> Pero, además, desarrolla otros, como: la subyancia del conflicto en las relaciones laborales; la dimensión colectiva del conflicto la-

boral; el papel central de la negociación; las repercusiones en el plano de las fuentes del derecho; la significación del tiempo social en el sistema normativo–laboral; y la variedad y poderes de los operadores jurídicos.

5. En el presente trabajo nos interesa observar los métodos de fijación del salario que han sido aplicados en nuestro país, tomando especialmente en consideración dos particularismos concretos, que a su vez se retroalimentan notablemente: la subyacencia del conflicto en las relaciones laborales y la significación del tiempo social en el sistema normativo laboral.

El primero, según BARBAGELATA, se explica como una consecuencia de las restricciones a la libertad de quien desempeña la labor, que varía según factores culturales o aún personales de cada trabajador. Una de las consecuencias que proyecta ese particularismo radica en que *“todos los acuerdos, tanto a nivel individual como colectivo son precarios.”*<sup>5</sup> Esta nota característica del Derecho del trabajo ha sido también señalada en la doctrina nacional por MANTERO ÁLVAREZ, cuando afirma que su función consiste en *“asimilar el conflicto subyacente entre trabajadores y empleadores, creando mecanismos racionalizadores del mismo, bajo las reglas de juego del orden económico vigente.”*<sup>6</sup> Por su parte, ERMIDA URIARTE, en la misma línea de pensamiento que KAHN FREUND, sostenía que en el sistema de relaciones laborales de una sociedad pluralista, *el conflicto es el padre de todas las cosas*; agregando, además, su carácter esencial, natural, funcional, dinámico y fértil en el mundo del trabajo<sup>7</sup>.

El segundo, siempre siguiendo el desarrollo de BARBAGELATA, consiste en que el *“trabajo y las relaciones que genera, son particularmente sensibles a los cambios que se operan a través del tiempo en las bases de la estructura social y en las diversas manifestaciones de la cultura.”* Y agrega, *“no solo los cambios reales en la orientación de la política económica y social, sino también por las oscilaciones o variantes más o menos circunstanciales en la forma que se ejerce el poder político.”*<sup>8</sup> Este particularismo se puede apreciar en todos los institutos del Derecho del trabajo, pero se evidencia con muchísima claridad cuando se observan los métodos de fijación del salario.

## 2. Los métodos teóricos de fijación del salario

6. En la doctrina nacional, PLÁ RODRÍGUEZ describió cinco sistemas de reglamentación del salario, que van desde la ausencia de reglamentación (propio del Estado liberal burgués), pasando por la fijación de un límite mínimo, la fijación de un límite máximo, la determinación de un monto fijo, y, por último, por la aplicación del principio de equiparación. Ahora bien, en cuanto a los métodos posibles de fijación del salario, el autor los agrupa en cinco categorías, a saber: a) por contratos individuales; b) por organismos gubernamentales; c) por organismos especializados de integración tripartita; d) por organismos de conciliación y arbitraje; y e) por negociación colectiva<sup>9</sup>.

Es de hacer notar que PLÁ RODRÍGUEZ aclaraba que dichos métodos no son incompatibles entre sí, sino que, por el contrario, normalmente aparecen combinados. Sin embargo, según se desarrollará seguidamente, también es cierto que históricamente se ha podido verificar el predominio de uno u otro método<sup>10</sup>.

Veamos, entonces, cuál ha sido la trayectoria nacional en esta materia.

## 3. Evolución histórica de los métodos a la luz de los particularismos

7. En grandes líneas, puede señalarse que, en materia de métodos de fijación de salarios, nuestra historia presenta la siguiente trayectoria:

- *primero*, antes del surgimiento de la legislación industrial, los salarios se fijaban mediante los contratos individuales;
- *segundo*, en los orígenes de la legislación laboral (1920–1940), se empleó el método de la

fijación por vía legislativa;

- *tercero*, a mediados de la década del '40 y durante los años '50 del siglo pasado, se instauró el sistema de los Consejos de Salarios y los salarios comenzaron a fijarse mediante 'laudos';
- *cuarto*, desde fines de la década del '50 y hasta 1968, los salarios fueron fijados mediante convenios colectivos;
- *quinto*, desde 1968 hasta 1985, pasaron a ser fijados por el Poder Ejecutivo, en un primer momento a través de resoluciones de la COPRIN y luego por decretos del Poder Ejecutivo;
- *sexto*, desde 1985 hasta setiembre de 1991, por decretos que recogían acuerdos de los Consejos de Salarios;
- *séptimo*, desde 1992 hasta marzo de 2005, por el contrato individual de trabajo; y,
- *octavo*, desde 2005 hasta nuestros días, mediante los Consejos de Salarios.

En esta muy rápida recorrida histórica, es posible apreciar la variabilidad de los métodos empleados para la fijación de los salarios, circunstancia que, entre otras razones, encuentra explicación en la precariedad que suelen presentar las soluciones adoptadas en materia laboral, las que, en cierto modo, reflejan la relación de poder existente en la sociedad en cada momento histórico. Fundamentalmente, la correlación de fuerzas capital-trabajo, y, a partir de ella, las estrategias desplegadas por estos sectores sociales a fin de promover uno u otro método o instrumento de fijación del salario. También puede consignarse que existen otros factores extremadamente importantes. Así, por ejemplo, el funcionamiento pleno o con cortapisas del Estado de derecho, el avasallamiento de las instituciones; el perfil ideológico de los gobiernos de turno, con sus consiguientes enfoques en materia económica y social; el impacto de los cambios tecnológicos, las costumbres y los valores predominantes en la sociedad.

### 3.1 Del contrato a la ley

8. Hasta los albores de la *industrialización*, el método de fijación predominante era el contrato individual de trabajo. En esa época, esto equivalía a decir que la fijación de los salarios quedaba al designio del patrono, dado que aún no habían adquirido desarrollo las organizaciones obreras. A partir de aquella situación, hacia fines del siglo XIX las ideas de los pensadores sociales y juristas de diferentes corrientes, comenzaron a confluir hacia un camino que habría de producir uno de los cambios políticos más significativos de la época: la paulatina transformación del *Estado liberal burgués*, en lo que más adelante será denominado el *Estado de bienestar*.

9. En ese proceso gradual de transformación, la intervención del Estado por medio de la ley fue particularmente importante en diversas materias (responsabilidad en materia de accidentes de trabajo, protección por la seguridad industrial, limitación de la jornada), incluida la cuestión de la protección del salario. La confianza en la ley como herramienta de cambio social es, precisamente, una de las notas características del denominado *período fundador* del Derecho del trabajo en el Uruguay<sup>11</sup>. A partir de esa concepción filosófica e ideológica, entre los años 1922 y 1965 se sancionaron más de veinte leyes que dispusieron aumentos de salarios y la fijación de mínimos para trabajadores de diferentes actividades<sup>12</sup>, como por ejemplo, la compañía telefónica<sup>13</sup>, trabajadores rurales<sup>14</sup>, de los frigoríficos, de la construcción, de la industria de la madera, plomeros y cloaquistas, actividad metalúrgica, esquila y tambos.

10. A comienzos del siglo XX las *organizaciones patronales* se manifestaban oficialmente favorables a la negociación colectiva, pero sólo para regular aspectos relativos al mejoramiento de las condiciones de trabajo, excluyendo expresamente la tarificación de salarios. También consideraban inconveniente toda intervención legal en esa materia<sup>15</sup>. Dichas organizaciones sostenían que los salarios debían ser determinados por la "productividad de las empresas, dentro de un esquema particularmente rígido de leyes económicas calificadas de "infranqueables"<sup>16</sup>. En definitiva, defendían

la teoría de que la fijación de los salarios era una cuestión de “reserva para el empleador, o en todo caso para el sector empresarial, como una facultad propia, intransferible y exclusiva ... Por tanto se negaba a admitir en estas cuestiones cualquier injerencia o negociación”<sup>17</sup>. Como corolario de esa posición de fondo, se plantearon acciones de inconstitucionalidad de las leyes que fijaban tarifas, pero las mismas fueron desestimadas por la Suprema Corte de Justicia<sup>18</sup>.

11. Por otra parte, las *organizaciones de trabajadores*, inspiradas ideológicamente en el pensamiento anarquista, rechazaban también la intervención del Estado en general y de la ley en particular, confiando exclusivamente en su propia *acción directa*. Este tipo de sindicalismo ha sido caracterizado como *de oposición*<sup>19</sup>, siendo su rasgo predominante el hecho de que la concepción y objetivos de la *base* y la *dirección*, no presentan diferencias, ya que en ambos niveles predominan las de carácter mediato: transformación radical de la sociedad. Señalan ERRANDONEA y COSTABILE que “*la acción sindical se pretende como una lucha concreta muy seria para cambiar la sociedad. ... La afiliación supone la incorporación a una lucha abierta y radical contra el sistema, desde una organización y una ideología definidamente revolucionaria*”<sup>20</sup>.

En ese sentido, es paradigmático el conflicto ocurrido en la Cía. Telefónica, calificado por los autores referidos, como uno de los grandes conflictos “duros” de 1922, donde la huelga se llevó adelante con muchos incidentes, utilizando el sistema de piquetes e inclusive impidiendo el ingreso al lugar de trabajo por la fuerza para evitar que los rompe huelgas llevaran al fracaso el conflicto. El sabotaje fue también uno de los medios empleados por la organización sindical, cortando los hilos telefónicos<sup>21</sup>.

12. Ante la ausencia de auto-composición del conflicto, se promulgó la ley N° 7.514, de 6 de octubre de 1922, que estableció un aumento de salarios superior al reivindicado por la organización sindical, reinstaló a los huelguistas despedidos y ordenó el pago de los días de huelga. Por su parte, el Sindicato de Obreros Telefonistas repudió la norma legal, declarando que “*las obreras y obreros telefonistas desde que se lanzaron al movimiento sabían que el triunfo tenía que ser y será obra de los trabajadores mismos y protestan contra la interesada actitud de los políticos burgueses que quieren a toda costa aparecer como protectores de los explotados, aprovechando cualquier coyuntura para hacer “reclame”*.”<sup>22</sup>.

13. Se produce, entonces, una coincidencia puntual entre el sector empresarial y el sector obrero, que consiste en rechazar la intervención del Estado y en particular de la ley, en la fijación de las tarifas de salarios, pero fundado en razones ideológicas y estratégicas sustancialmente diferentes.

En la conducción del *Estado* se produce el fuerte liderazgo del *batllismo*, concepción política, económica y social que asignó al Estado un rol intervencionista en los procesos económicos y sociales, haciendo que este se convierta, como afirma GARMENDIA, “*en el gran mediador de los intereses sociales como forma de prevenir la tentación de aventurar caminos violentos para imponer transformaciones*”<sup>23</sup>. Dicha política debió enfrentar, en ese conflicto en particular, una dura resistencia a la presión de la embajada británica<sup>24</sup>.

14. De todos modos y fuera de algunos casos que vinieron a solucionar determinados conflictos concretos, se constata que el uso de este instrumento tuvo como destinatarios a los trabajadores rurales<sup>25</sup>, colectivo donde la sindicalización ha sido más dificultosa, tanto por razones culturales de los propios interesados, como por la resistencia de los empleadores y sus organizaciones profesionales. Resulta ilustrativo que este sector de trabajadores, conjuntamente con los trabajadores del servicio doméstico, tampoco fue incluido en el sistema creado por la Ley N° 10.449 de Consejos de Salarios<sup>26</sup>.

### 3.2 Determinación por Consejos de Salarios: *laudos*

15. Los antecedentes del método de fijación de salarios por *laudos* se remontan al año 1912,

tres años antes de convertirse en ley la norma que limitó la jornada de trabajo (N° 5.350). En aquel año, EMILIO FRUGONI presentaba un proyecto de ley sobre salarios mínimos, que a la postre fue tomado como modelo para la ley de Consejos de Salarios<sup>27</sup>. Años más tarde, el decreto-ley N° 8.950, de 5 de abril de 1933, ratifica el Convenio Internacional de Trabajo N° 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (1928), para los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio). Tal compromiso internacional constituye, entre otras razones, la explicación de la ley N° 9.910, de 5 de enero de 1940, por la que se establecen normas sobre el trabajo a domicilio, y, en particular, sobre nuestro tema dispuso que los salarios serían fijados por comisiones tripartitas, mecanismo que luego fue sustituido y generalizado por la ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943<sup>28</sup>.

Esta insigne ley, además de los antecedentes referidos, fue precedida de una iniciativa planteada en el año 1938 por el diputado del Partido Comunista, EUGENIO GÓMEZ, consistente en la creación de una Comisión para investigar las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la industria. Dicha Comisión se formó al año siguiente y fue integrada por los diputados: Tomás Brena (cívico), Ramón Salgado y Daniel Fernández Crespo (nacionalistas), Pedro Duprat y Julio Iturbide (colorados) y José Pedro Cardozo (socialista). Las constataciones realizadas por la Comisión fueron concluyentes: *“Los obreros viven en viviendas inconvenientes, en su mayoría de madera y lata. ..., los salarios obreros son insuficientes del punto de vista individual o familiar. En general no alcanzan para mantener una familia de pocos hijos. ..., hay industrias en las que el salario masculino y femenino es tan bajo que ni siquiera alcanza a solventar los gastos mínimos individuales del obrero.”* Y agregaba, *“Sin lesionar la vitalidad de las industrias se podría mejorar el nivel y estilo de vida la clase obrera.”*<sup>29</sup>

Y las recomendaciones, estuvieron en sintonía con las carencias identificadas. Concretamente se planteó: crear comités paritarios de salarios mínimos; crear un sistema de asignaciones familiares; crear un régimen legal de participación en los beneficios; prohibir toda forma de trabajo que configure el sistema del sudor o de explotación excesiva; preservar el ambiente de trabajo en condiciones salubres; fiscalización permanente del Instituto Nacional del Trabajo, con inspectores que accedan por concurso, mejor pagos y responsables ante la justicia por fraude al derecho obrero. Establecer la obligatoriedad de médico y visitadora social en cada empresa. Planteaba, además, la creación de la licencia anual obligatoria de 12 días; reglamentación del trabajo de mujeres y niños; y concluye con la siguiente afirmación: *“existe un desequilibrio evidente entre el capital y el trabajo, este no tiene amparo contra los bajos salarios, contra los despidos y contra la falta de ambiente propicio dentro de la fábrica.”*

Afirma BARBAGELATA que *“cuando parecía inminente la sanción de una ley de Consejo de Salarios, las principales entidades patronales bregaban todavía por que se diera a las asociaciones patronales la facultad de proponer tarifas de salarios para su extensión por el Poder Ejecutivo con carácter previo a la constitución de Consejos de Salarios.”*<sup>30</sup> En marzo del año 1941 la Cámara de Representante estudia el informe preparado por la Comisión investigadora y el 12 de noviembre de 1943 fue promulgada la ley N° 10.449<sup>31</sup>.

Por aquellos años las organizaciones sindicales comenzaban un proceso de transformación hacia un tipo de sindicalismo que ERRANDONEA y COSTABILE denominaron *dualista*, puesto que si bien la dirigencia sindical continuaba teniendo metas de largo plazo (de transformación profunda de la sociedad), la base perseguía mejoras de orden económico más inmediatas<sup>32</sup>.

Resulta interesante observar las críticas al sistema de los Consejos de Salarios provenientes desde el ámbito académico. Por ejemplo, DE FERRARI entendía *“... contradictorio e ilógico, que después de una enconada lucha secular contra la economía capitalista y contra el Estado, el proletariado resolviera dejar al poder público la tarea de fijar sus condiciones de vida y desierta tal cosa en un momento en que había llegado al fin de esa lucha, unido y poderosamente organi-*

zado.”<sup>33</sup> Por su parte, QUIJANO, afirmaba críticamente, que “*La ley de Consejos de Salarios nació en un clima de hostilidad y prevención contra los sindicatos, ... La lucha por la convención colectiva fortalece el espíritu gremial de los trabajadores; los hace confiar sólo en la eficacia de su sindicato y no en la providencial simpatía de los terceros oficiosos.*”<sup>34</sup>

Años más tarde, GERMÁN D’ELÍA, analiza la cuestión desde una perspectiva histórica y concluye: “*Esta ley, tan cuestionada, cumplió un papel fundamental no sólo en la mejora de la situación de los trabajadores, sino a los efectos de impulsar la organización y la vinculación de los trabajadores a los sindicatos*”<sup>35</sup>. En la misma dirección, BARBAGELATA destaca que en “*una Mesa Redonda organizada en la Universidad el 18 de junio de 1966, para hacer el balance de la experiencia de los consejos, los más representativos dirigentes sindicales de diversas corrientes ideológicas coincidían sustancialmente en reconocer que la ley había estimulado el desarrollo de la sindicación y fortalecido el movimiento obrero, aunque algunos de ellos señalaban que este efecto se había logrado contra el propósito de la ley.*”<sup>36</sup>

16. La fortaleza que había adquirido el movimiento sindical avanzada la década del 50 del siglo pasado, y la consolidación del proceso de transformación en un sindicalismo de tipo “*dualista*” de base industrial<sup>37</sup>, con tendencia a la unidad, así como el inicio de un fuerte proceso inflacionario que comenzó a vivir nuestro país<sup>38</sup>, fueron el campo propicio para iniciar un proceso de sustitución gradual del laudo por el convenio colectivo, como método prevalente de fijación de salarios. A su vez, los empleadores, que siempre habían combatido la tarificación externa, comienzan a considerar al convenio colectivo como más apropiado que los laudos de los Consejos de Salarios<sup>39</sup>.

### 3.3 Determinación por negociación colectiva: *convenios colectivos*

17. Por las razones anotadas precedentemente, se produce entonces el abandono paulatino de los laudos de los Consejos de Salarios y el avance de los convenios colectivos, como instrumento para la fijación de los salarios. Corresponde recordar que, además de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en el año 1953 se promulga la ley N° 12.030, de 27 de noviembre, que ratifica los Convenios Internacionales de Trabajo N° 87 y N° 98, relativos a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación y de Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, respectivamente. También la ley N° 12.590, de 23 de diciembre de 1958, que amplió la cantidad de días de licencia anual, incidió favorablemente en el desarrollo de la negociación colectiva<sup>40</sup>.

18. El espiral inflacionario continuó erosionando los ingresos fijos, motivo por el que las *organizaciones sindicales* comenzaron a reivindicar, como forma de mantener los niveles salariales conquistados, un régimen legal de indexación automática tomando como criterio de ajuste la variación de los precios. Por su parte, las *organizaciones patronales* aceptaban la idea de la “*escala móvil*” pero planteaban que en lugar de tomar como parámetro de ajuste la variación de los precios, se considerara la productividad<sup>41</sup>.

19. Otro aspecto relacionado con los particularismos que venimos destacando, se vincula por una parte, con la circunstancia del nivel de la negociación, en ese momento casi exclusivamente por rama de actividad; y por otra por el proceso de unificación sindical que culmina en la fundación de la Convención Nacional de Trabajadores a partir de setiembre de 1964, primero como organismo coordinador y luego como central<sup>42</sup>. En 1965 la Central lleva adelante el llamado Congreso del Pueblo, donde se aprueba un programa de medidas políticas, económicos y sociales, como la reforma agraria, la nacionalización de la banca y el comercio exterior, y, específicamente sobre nuestro tema, en el punto 6) planteaba “*salario mínimo vital nacional, y defensa del poder adquisitivo de salarios, jubilaciones, sueldos o remuneraciones,*” el punto 8) era “*exigir*

*el pago puntual de los salarios y cerrar el paso a toda congelación de los mismos*<sup>43</sup>, propuestas que fueron posteriormente recogidas por la C.N.T.-

### **3.4. Determinación salarial por el Estado**

#### **3.4.1. Período previo al golpe de estado: COPRIN**

20. En el año 1968 se produce, *“la subordinación de la política social a la económica, que implica un cambio radical en la orientación de la legislación laboral”*<sup>44</sup>. La norma que marcó ese punto de quiebre fue el decreto 420/968, de 28 de junio de 1968 (dictado en el marco de medidas prontas de seguridad), que dispuso la congelación de precios (art. 2) y salarios (art. 4) existentes al 26 de junio. Si bien el Poder Ejecutivo fundamentó la norma indicando que se trataba de un sistema transitorio y que el definitivo debía contar con la participación de los actores, en los hechos *“no sólo no reabrió el diálogo sino que lo volvió imposible, llevando adelante medidas represivas de la actividad sindical.”*<sup>45</sup> Es importante precisar que, en aquel entonces, los Consejos de Salarios se reunían desde su creación en el mes de julio y por tanto, cuando se dicta el decreto ya se habían producido los incrementos en los precios y tarifas, e inclusive previendo el ajuste salarial que regiría a partir del 1º de julio, es así que el salario real de 1968 fue el más bajo de toda la década del 60<sup>46</sup>.

21. Luego, la ley N° 13.720, de 16 de diciembre de 1968, calificada como de orden público, crea la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos para la actividad privada (COPRIN), con la finalidad de articular medidas orientadas a contrarrestar los efectos inflacionarios (art. 1), integrada por 9 miembros, 5 designados por el Poder Ejecutivo, 2 propuestos por el sector empresarial y 2 propuestos por el sector laboral (art. 2), consagrando un tripartismo “solo aparte”<sup>47</sup>, otorgándole como cometidos principales: a) formular categorías, fijar remuneraciones mínimas y máximas, ajustar las normas de los convenios colectivos y laudos de los consejos de salarios (art. 3). Al mismo tiempo el artículo 7 “legaliza” el citado decreto.

La COPRIN se encargaba de fijar administrativamente un salario mínimo y un incremento porcentual para todas las remuneraciones<sup>48</sup>. Posteriormente, fue concediendo por distintos mecanismos una serie de beneficios salariales, tales como las sumas para el mejor goce de la vacación y las primas de antigüedad, al mismo tiempo que mantuvo bajo control la negociación colectiva, que venían estableciendo el salario vacacional y mecanismos de evaluación de tareas, como válvula de corrección salarial<sup>49</sup>.

#### **3.4.2. Período de facto: DINACOPRIN**

22. Después del golpe de estado de 1973 se acentuaron más aún las características del período anterior, con la brutal represión de cualquier expresión de actividad sindical. La disolución de la Central de trabajadores constituye la ilustración más evidente de ese momento. Por ese motivo, el método prevalente de fijación del salario fue, sin consulta de especie alguna a los actores sociales, por parte de las autoridades que detentaban el Poder Ejecutivo. Durante este período se abatieron los salarios reales en más del 50% comparados con los que regían antes del inicio de ese período<sup>50</sup>.

23. Paradójicamente, en el año de mayor represión política y social de la historia nacional, nuestro país ratifica el Convenio Internacional de Trabajo N° 131, relativo a la fijación de salarios mínimos, mediante el decreto-ley N° 14.567 de 30 de agosto de 1976. Normativa que, obviamente, fue sistemáticamente incumplida por los gobernantes de la época, como lo hizo notar la OIT con sus reiteradas observaciones. En la dirección contraria, se aprueba el decreto-ley N°

14.791, de 8 de junio de 1978, que incrementa la concentración del poder del gobierno en materia salarial, otorgándole facultades al Poder Ejecutivo, facultándolo a dictar normas sobre categorías y salarios. La COPRIN fue sustituida por la DINACOPRIN dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas.

24. Luego del año 1980 (cuando el régimen dictatorial fracasa en el intento de la reforma constitucional, al mismo tiempo que se acentúa la crisis política, social y económica) el país comienza a vivir un proceso de reapertura política y de participación social que ambienta el surgimiento del Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT), organización que protagonizó una serie de movilizaciones y actos populares, reivindicando demandas de naturaleza laboral y también de orden político. En virtud de ello, participa en el ámbito de la Concertación Nacional Programática (CO.NA.PRO.), integrado por los partidos políticos y otras organizaciones sociales (estudiantes, cooperativistas, derechos humanos), donde se alcanzan algunos puntos de acuerdos como la anulación de toda la legislación sindical represiva y algunas pautas para la reactivación económica, que nos llevan a la siguiente etapa<sup>51</sup>.

### 3.5. Determinación por Consejos de Salarios: decretos negociados

25. Finalizado el largo período de facto e instalado el primer gobierno democrático, en marzo del año 1985, el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en cumplimiento del acuerdo alcanzado en la CONAPRO, convoca nuevamente los Consejos de Salarios, con lo que *“se favoreció la afiliación dinamizó la actividad sindical que en estos primeros años de recuperación democrática logró mejoras sustanciales desde el punto de vista salarial”*<sup>52</sup>.

Debe señalarse que, en ese período de funcionamiento de los Consejos de Salarios (*la segunda época*), se efectuó una aplicación heterodoxa de la ley 10.449<sup>53</sup>, por cuanto la elección de delegados no se hizo por elección directa, sino por designación del Poder Ejecutivo, a propuesta de las organizaciones representativas; además, el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, tuvo una fuerte presencia en las mesas de negociaciones, definiendo ‘pautas’ acerca de las posibilidades de traslado a precios, en atención a la presencia del flagelo de la inflación; y, por último, el producto de los acuerdos no era un *‘laudo’*, sino un decreto del Poder Ejecutivo que recogía el acuerdo del Consejo por el que se extendía la regulación a toda la rama de actividad, en base a las prerrogativas otorgadas por el decreto-ley N° 14.791 de 8 de junio de 1978<sup>54</sup>.

26. Una de las particularidades de este período radica en que los ajustes de salarios se realizaban en forma cuatrimestral—a diferencia de la *primera época*, donde eran anuales-, pero con dos rondas, ya que en febrero de cada año, el ejecutivo fijaba un aumento porcentual para el conjunto de las actividades, salvo en el año 1988, donde se fijaron tres índices diferentes según la evolución de los salarios reales en cada uno de los grupos<sup>55</sup>.

### 3.6. Retorno a la determinación por contrato de trabajo

27. A comienzos de la década de los noventa del siglo pasado y hasta los primeros años del presente siglo, en pleno auge del neoliberalismo en la región y en el mundo, con la aquiescencia de los empleadores, dejaron de convocarse los Consejos de Salarios, lo que significó un retiro del Poder Ejecutivo de las negociaciones, librando a los actores sociales el papel de fijar los salarios y demás condiciones de trabajo. Ese retiro, que en ningún escenario sería una señal de neutralidad, se produce en el momento que el sindicalismo atraviesa la crisis más profunda de toda su historia<sup>56</sup>.

28. En consecuencia, en ese período el salario pasa a determinarse principalmente por la vía del contrato individual, con el piso de los salarios mínimos, que habían sido fijados por los decretos negociados en los Consejos de Salarios del anterior período, o con el cada vez más modesto



salario mínimo nacional, fijado por el Poder Ejecutivo por vía de decreto. Por el mismo camino se fijaron también, el salario mínimo para los trabajadores rurales y, a partir de junio de 1990, para el servicio doméstico. Solo algunos sectores muy reducidos mantuvieron ámbitos de negociación reales, como la rama de la salud, el transporte y la industria de la construcción; sea por la cultura de la negociación del sector, como por la repercusión social que supondría la interrupción de esos sectores por motivos de conflictos colectivos o por el impacto económico en las cuentas públicas. También subsistió la negociación colectiva típica en el ámbito financiero, debido a una fuerte presencia de la organización sindical de sus funcionarios. Es preciso señalar que, fuera de los casos mencionados, los convenios colectivos adquieren un sesgo diferente, puesto que comienzan a ser utilizados como instrumentos de descenso de condiciones laborales anteriores (convenios colectivos “in pejus”)<sup>57</sup>.

29. En la doctrina nacional, ROSENBAUM y GARMENDIA, han sostenido, que la ley N° 10.449 constituyó un *“soporte y apoyo promotor de la acción colectiva y de la negociación colectiva, [que] solamente quedó de manifiesto cuando el mecanismo fue abandonado. Por ello, la decisión de discontinuar la convocatoria de los Consejos de Salarios tuvo un impacto negativo importante en el movimiento sindical uruguayo – que no escapa al contexto mundial de crisis – y varió sustancialmente el centro de gravedad en el que convergían tradicionalmente la negociación colectiva (la rama de actividad), fomentando su descentralización y descenso al nivel concreto de la empresa.”*<sup>58</sup> En la misma dirección, ERMIDA URIARTE, señala *“Fue en ese momento que percibimos la verdadera significación del sistema de consejos salarios. No se trataba solamente de un mecanismo de fijación de salarios mínimos por categorías. Era mucho más que eso. Era la verdadera y hasta ese momento única legislación de promoción, soporte o apoyo a la negociación colectiva en el Uruguay. Retirado el soporte, cayó la negociación y con ella, la sindicalización, el nivel salarial, etc.”*<sup>59</sup>.

30. Por su parte, el PIT – CNT, en sus documentos programáticos planteaba sobre nuestra temática, la necesidad de promover la negociación colectiva en tres niveles: a) uno de carácter macro, entre Estado, patronales y la central de trabajadores, para abordar temas de política económica, estrategia de desarrollo, política salarial; b) un segundo nivel de negociación por rama o cadena productiva, donde fijar los ajustes salariales; y c) un tercer nivel de negociación específica a nivel de empresa<sup>60</sup>.

31. Es indudable que la no convocatoria de los Consejos de Salarios estuvo, en alguna medida, condicionada asimismo: por una parte, por la enmienda del art. 67 de la Constitución ocurrida en noviembre de 1989, por la que se estableció la obligación de reajustar las pasividades en base al índice medio de salarios, en las mismas oportunidades que se ajustaran los salarios de los funcionarios públicos de la Administración Central; y por otra, por el ingreso de nuestro país al MERCOSUR, a partir del Tratado de Asunción de 26 de marzo de 1991, y la necesidad de competir a nivel regional. Observa ERMIDA URIARTE que, en el MERCOSUR, al igual que ocurrió en el proceso de integración europeo, el salario ha quedado fuera de la regulación económica supranacional<sup>61</sup>. El autor explica este fenómeno a partir de razones tales como: importancia del tema para las partes de la relación de trabajo, su utilización como variable de ajuste económico, existencia de un enfoque casi exclusivamente comercial que ha caracterizado a nuestro proceso de integración, así como el predominio de concepciones políticas económicas neo-liberales en la región y la preocupación por la competitividad intra y extra regional.

### **3.7. Retorno a la determinación por Consejos de Salarios: decretos negociados y laudos**

32. En marzo de 2005 se produce un importante cambio político en el país, asume al gobierno nacional el Frente Amplio, que llevará adelante, al decir de ERMIDA URIARTE, una política laboral

activa<sup>62</sup>. Una de las primeras iniciativas fue precisamente la convocatoria de los Consejos de Salarios (decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005), con lo cual se inicia su *tercera época*, y a partir de ese momento vuelve a ser el método de fijación de salarios más importantes desde el punto de vista cuantitativo<sup>63</sup>.

Si bien este período tiene algunas similitudes con la *segunda época* de los Consejos de Salarios, por cuanto se acude a la aplicación heterodoxa de la ley 10.449, es decir con designación directa de los representantes sociales y los decretos de extensión, con las pautas o lineamientos dados por el Poder Ejecutivo, presenta sus signos distintivos. La convocatoria a las organizaciones del sector rural (art. 4 del decreto 105/005)<sup>64</sup>, así como a las organizaciones representativas de los funcionarios a una mesa de negociación bipartita (decreto 104/005 de 7 de marzo de 2005)<sup>65</sup>. Luego, se sumará el Consejo de Salarios del sector doméstico (ley N° 18.065; decreto 224/007).

33. A partir de la vigencia de la ley N° 18.566, de 9 de setiembre de 2009, se introducen una serie de modificaciones a la ley de Consejos de Salarios, que adecua el marco legal a aplicación heterodoxa que había ocurrido en la segunda y tercera época, en aspectos tales como la designación de los representantes sociales. Además, el producto deja de ser el decreto y pasa a ser el 'laudo', salvo cuando por ausencia de alguno de los representantes sociales no es posible realizar la votación, en cuyo caso el Poder Ejecutivo dicta un decreto en base al decreto-ley 14.791.

34. Es de hacer notar que el artículo 12 de la ley de negociación colectiva -como afirma LOUSTAUNAU-, introduce una reforma esencial en el sistema de Consejos de Salarios<sup>66</sup>, modifica el artículo 5° de la ley 10.449, donde se establece que la convocatoria la realizará de oficio el Poder Ejecutivo, "*o, preceptivamente, si mediare solicitud de las organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente, en cuyo caso deberá convocarlo dentro de los quince días de presentada la petición.*" Esta disposición limita notablemente la discrecionalidad del gobierno de turno de convocar o no a los Consejos de Salarios y fortalece el papel de las organizaciones profesionales.

#### 4. Algunas reflexiones finales

35. En el desarrollo del presente trabajo hemos podido comprobar que los métodos de fijación del salario son, dentro del Derecho del trabajo, una cuestión extremadamente sensible al momento histórico, político, económico, social e institucional.

Se pudo apreciar que ese complejo proceso social, se ve marcado por la subyacencia del conflicto, por momentos manifestado abiertamente, por momentos negado y reprimido brutalmente.

Se advierte, también, que no existe un método de fijación del salario exento de críticas o defectos; cada actor ha evidenciado, según los períodos históricos de que se trate, una legítima preferencia por uno u otro, según vea en él la forma más efectiva para realizar sus intereses económicos, sociales o políticos. No obstante, el método de los Consejos de Salarios parece ser, a la luz de la experiencia de las tres épocas, el más exitoso de todos, además de haberse comportado como el más funcional a los principios tutelares que informan el Derecho del trabajo. Al mismo tiempo, ha sido el que más ha contribuido a la cultura de la negociación de asuntos que importan a los trabajadores, los empleadores y al Estado, 'civilizando' el conflicto subyacente en la relación laboral.

Por esa razón, entendemos que, las últimas modificaciones a la ley N° 10.449, además de adecuar el texto a la práctica, son positivas por cuanto tienen la vocación de asegurar la subsistencia del método de los Consejos de Salarios, más allá de la voluntad política del gobierno de turno.

## REFERENCIAS

<sup>1</sup> En nuestro país, en los años 1896 y 1901 los tranviarios van a la huelga porque trabajaban entre 18 y 21 horas diarias por un sueldo de 14 pesos, solicitando reducción de la jornada laboral a 12 horas, un sueldo de 36 pesos y la restitución de los huelguistas despedidos. (MACHADO, CARLOS, *Historia de los Orientales*, t. III, EBO, p. 22).

<sup>2</sup> BARBAGELATA, HÉCTOR-HUGO, *El particularismo del Derecho del trabajo*, FCU, Mont., 1995, p. 25.

<sup>3</sup> ERMIDA URIARTE, OSCAR, “El protagonismo de los consejos de salarios en el sistema laboral uruguayo”, en *rev. Der. Lab.*, t. LI, N° 229, p. 27.

<sup>4</sup> BARBAGELATA, H-H., *El Particularismo ...*, op. cit., p. 15.

<sup>5</sup> BARBAGELATA, H-H., *El Particularismo ...* op. cit. p 15 y 16.

<sup>6</sup> MANTERO ÁLVAREZ, RICARDO, “Apuntes críticos en torno a la autonomía del Derecho del Trabajo y sus relaciones con el Derecho Civil”, en *rev. Der. Lab.*, t. XLI, N° 190, p. 465.

<sup>7</sup> ERMIDA URIARTE, ÓSCAR, *La flexibilidad de la huelga*. FCU, Mont., 1999, p. 12 y 14. Afirma OTTO KAHN FREUND que “cualquier acercamiento a las relaciones entre empresarios y trabajadores resultaría infructuoso si la divergencia entre sus respectivos interés no es abiertamente reconocida y articulada. Esto es cierto en cualquier tipo de sociedad imaginable y, por supuesto, en una sociedad comunista tanto como un una capitalista. Siempre tiene que haber quienes trate de incrementar la tasa de consumo y quienes traten de incrementar la tasa de inversión.” (*Trabajo y Derecho*, MTSS, Madrid, 1987, p. 63).

<sup>8</sup> BARBAGELATA, H-H., *El Particularismo ...* op. cit. p 25.

<sup>9</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, AMÉRICO, *Curso de derecho laboral*, t. III, v. II, Idea, Mont., 1994, p. 96 y 113.

<sup>10</sup> En nuestra doctrina DIESTE ha postulado otro criterio de clasificación, consistente en métodos autónomos, comprensivos del contrato individual de trabajo y la negociación; y en heterónomos, como la ley, el decreto y el arbitraje; y mixto, cuando se realiza por organismos especializados del tipo de los consejos de salarios. (DIESTE, JUAN FRANCISCO, “Decretos salariales y homologación administrativa que incorpora condiciones de trabajo procedentes de la negociación colectiva”, en *Revista Judicatura*, N° 40, Mont., 1999, p. 143 a 164).

<sup>11</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *Derecho del Trabajo*, t 1, v. 1, FCU, Mont., 2002, 3ª edición. p. 20. GARMENDIA ARIGÓN, MARIO, “La confianza en la ley como instrumento de cambio social en el Uruguay de principios de siglo”, *Treinta y seis estudios sobre las fuentes del Derecho del trabajo*, p. 227 y ss.

<sup>12</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, A., *Curso ...*, op. cit., p. 122 a 124.

<sup>13</sup> Ley N° 7.514 de 6.10.1922.

<sup>14</sup> Ley N° 7.550 de 15.2.1923.

<sup>15</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo, “Evolución de la negociación colectiva en el Uruguay”, *Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari*, FDSCS. Mont., 1973. p. 482 y 482.

<sup>16</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo, “Evolución ...”, op. cit. p. 484.

<sup>17</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo, “Evolución ...”, op. cit., p. 485.

<sup>18</sup> Los argumentos que se invocaban para alegar la inconstitucionalidad de esas leyes eran: falta de generalidad, quiebra del principio de igualdad, ausencia de justicia en la remuneración y violación del principio de separación de poderes. Ver, por ejemplo, PLÁ RODRÍGUEZ, A., “La ley N° 10.722 sobre aumento de salarios en la industria metalúrgica y su pretendida inconstitucionalidad”, *rev. Der. Lab.*, t. VI, N° 31, p. 27. Debe recordarse que se impugnó de inconstitucional a la ley N° 10.449, en cuanto autorizaba la retroactividad de los laudos, cuestión que fue resuelta con una sentencia que marcó un criterio firme en la materia. Ver, PLÁ RODRÍGUEZ, A., “Algunas reflexiones sobre la jurisprudencia en materia laboral en estos últimos veinticinco años”, en *rev. Der. Lab.*, t. XVI, N° 90, p. 239.

<sup>19</sup> ERRANDONEA, Alfredo y COSTÁBILE, D., *Sindicatos y sociedad en el Uruguay*, Mont., 1968, p.33.

<sup>20</sup> ERRANDONEA, A. y COSTÁBILE, D., *Sindicatos ...*, op. cit., p. 36 y ss.

<sup>21</sup> ERRANDONEA, A. y COSTÁBILE, D., *Sindicatos...*, op. cit., p. 113 a 115.

<sup>22</sup> ERRANDONEA, A. y COSTÁBILE, D., *Sindicatos...*, op. cit., p. 120.

<sup>23</sup> GARMENDIA ARIGÓN, MARIO, “La confianza ...”, op. cit., p. 239.

<sup>24</sup> Ver nota al pie N° 90 (ERRANDONEA, Alfredo y COSTÁBILE, D., *Sindicatos...*, op. cit., p. 120).

<sup>25</sup> Ley de 15 de febrero de 1923, estableció aumento de salarios para los trabajadores rurales. Las tarifas toman en consideración la dimensión de la unidad productiva, la edad del trabajador y el padecimiento de enfermedades o defectos físicos. *Registro Nacional de Leyes, Decretos, etc. Año 1923. Página 43 y 44.*

<sup>26</sup> Recuerda PLÁ RODRÍGUEZ que el proyecto de ley sobre Consejos de Salarios enviado por el Poder Ejecutivo el 22 de marzo de 1943 contenía disposiciones relativas al salario mínimo de los trabajadores rurales, pero el mismo se desglosó a pedido del Ministro de Ganadería y Agricultura, Ing. Agr. Arturo González Vidart (“Antecedentes inmediatos de la ley de consejos de salarios”, en *rev. Der. Lab.*, t. LI, N° 229, p. 7). V. MANTERO DE SAN VICENTE, “Primeras consideraciones sobre la aplicación del régimen de Consejos de Salarios a los trabajadores rurales”, en *XVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, FCU, 2005, p. 49.

<sup>27</sup> Ver BARBAGELATA, HÉCTOR-HUGO, “Consejos de Salarios y salarios mínimos”, en *rev. Der. Lab.*, t. LI, N° 229, p. 11.

<sup>28</sup> BARBAGELATA, H-H, *Derecho ...*, op. cit., p. 131.

<sup>29</sup> RODRÍGUEZ, HÉCTOR, *Nuestros sindicatos (1865 – 1965)*, CED. 2da. Edición. 1966.

<sup>30</sup> Ver nota al pie 26, BARBAGELATA, H-H., *Evolución ...*, op. cit., p. 485.

<sup>31</sup> Ver PLÁ RODRÍGUEZ, A., *El salario en el Uruguay*, t. I, p. 255 a 338. PLÁ RODRÍGUEZ, A., “Antecedentes inmediatos ...”, op. cit., p. 5.

<sup>32</sup> ERRANDONEA, A., y COSTÁBILE, D., *Sindicatos...*, op. cit., p. 38.

<sup>33</sup> DE FERRARI, FRANCISCO, *El salario mínimo y el régimen de los consejos de salarios en el Uruguay*.

<sup>34</sup> QUIJANO, CARLOS, *Semanario MARCHA N° 685*, de 28 de agosto de 1953.

<sup>35</sup> D’ELÍA, GERMÁN, *El movimiento sindical*, P. 14.

<sup>36</sup> BARBAGELATA, H-H., *Evolución ...*, op. cit., p. 488.

<sup>37</sup> Sostienen ERRANDONEA y COSTABILE que en 1963 ocurre el apogeo de las tácticas dualistas (op., cit., p. 128).

<sup>38</sup> Señala BARBAGELATA que por esos años se entendía “improcedente la convocatoria de otro consejo de salarios para la misma actividad, antes que pasara un año de aprobadas las anteriores tarifas”, con lo cual los consejos dejaron de ser una respuesta apropiada frente el aumento de precios sostenidos. (BARBAGELATA, H-H., *Evolución ...*, op. cit., p. 491).

<sup>39</sup> En una publicación de la Cámara Nacional de Comercio de la época se afirma: “*Aparte su importancia intrínseca, el Convenio ... viene a demostrar la viabilidad y conveniencia de arbitrar soluciones laborales por la vía de las negociaciones pacíficas y del entendimiento directo entre las partes.*” *Se consigna, especialmente, que por esta vía se da solución al problema de la remuneración “dando seguridad a las empresas y los empleados y eliminando la zozobra de los consejos de salarios.”* (Conv. Col., del Com., *Serie de Cuadernos Informativos N° 4. Cámara N. De Comercio. Montevideo. 1958.*) (citado por BARBAGELATA, H-H., *Evolución ...*, op. cit., p. 490).

<sup>40</sup> BARBAGELATA, HÉCTOR-HUGO, ROSENBAUM, JORGE, GARMENDIA, MARIO, *El contenido de los convenios colectivos*, FCU, Mont., 1998. p. 67.

<sup>41</sup> BARBAGELATA, HÉCTOR-HUGO, “Política de los salarios y escala móvil”, en *Estudios Jurídicos en memoria de Eduardo J. Couture*, Mont., 1957. FDCS, p. 44. El autor se pronuncia en contra de la escala móvil legal y a favor de “la escala móvil convencional”; también destaca que en el campo sindical internacional “no ha existido nunca una opinión decisivamente inclinada a colocar a la escala móvil legal como reivindicación efectiva. Y agrega “En particular, correspondería citar la inestabilidad observada sobre el tema por las grandes centrales sindicales francesas.” (BARBAGELATA, HÉCTOR-HUGO, “Política ...”, op., cit., p. 48 y 49.

<sup>42</sup> Resulta muy ilustrativo el comentario que CARLOS QUIJANO hacía sobre un paro de 24 horas de los

trabajadores de la UTE de fines de los años 50, cuando afirma que se vive “*un tiempo nuevo, en el sentido de que han aparecido fuerzas cuyo poder era desconocido en toda su magnitud. Hasta no hace mucho una huelga era un acto de resistencia y arrojo en el que se luchaba mientras era posible. El paro del miércoles, fue un acto preciso, calculado, bien organizado y realizado por quienes sabían lo que hacer. Hay que reconocerlo así, al comprobar que paralizan la vida de la ciudad sin provocar un incidente, sin cometer un desmán, sin causar perjuicio a ninguno de los instrumentos que tuvieron discrecionalmente bajo su control.*” (MANTERO ÁLVAREZ, RICARDO, *Historia del movimiento sindical uruguayo*, FCU-AEBU, Mont., 2003, p. 157).

<sup>43</sup> MANTERO ÁLVAREZ, RICARDO, *Historia ...*, op. cit., p. 165.

<sup>44</sup> BARBAGELATA, H-H.. *Derecho del Trabajo*, t. I, v. 1, FCU, Mont., 3º Ed., 2002, p. 41. ERMIDA URIARTE, OSCAR, “El protagonismo ...”, op. cit., p. 29.

<sup>45</sup> BARBAGELATA, H-H., *Evolución ...*, op. cit., p. 496.

<sup>46</sup> MELGA, ALICIA y CANCELTA, WALTER, *Economía. La hora del balance*. CLAEH. El Uruguay de nuestro tiempo N° 1, 1983.

<sup>47</sup> BARBAGELATA, H-H., *Evolución ...*, op. cit., p. 498.

<sup>48</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, SANTIAGO, *Manual práctico de normas laborales*, FCU, 12ava. Ed., 2010, p. 41.

<sup>49</sup> BARBAGELATA, H-H.. *Derecho ...*, op. cit., p. 43

<sup>50</sup> BARBAGELATA, H-H.. *Derecho ...*, op. cit., p. 53.

<sup>51</sup> Señalan JORGE ROSENBAUM y JULIO RAMOS OLIVERA que, “*La CONARPO creó un Grupo “ad-hoc” de Relaciones Laborales para estudiar todo lo relativo al trabajo, luego de once años de interrupción de la institucionalidad democrática, durante los cuales tampoco funcionaron relaciones de trabajo consensuadas. El mismo examinó temas de trascendencia, entre los cuales la materia salarial y en su seno se plasmó la reinstitucionalización de los Consejos de Salarios. También cumplió otras funciones en calidad de mediador en algunos conflictos colectivos desencadenados en ese período en el país. Existe coincidencia sobre su importancia como expresión efectiva de negociación tripartita de carácter económico social en una difícil etapa de transición política e institucional del país.*” (Informe RELASUR, *Formas de tripartismo en el Uruguay*, FCU, RELASUR, MTSS España, 1995, p. 12.

<sup>52</sup> SUPERVIELLE, MARCOS y QUIÑONES, MARIELA, *La Reforma Laboral y las nuevas funciones del sindicalismo en Uruguay*, (<http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/jornadas/mesa6-2.pdf>)

<sup>53</sup> ERMIDA URIARTE, OSCAR, “El protagonismo ...”, op. cit., p. 30.

<sup>54</sup> La ley N° 16.002 de 25 de noviembre de 1988 estableció, en el artículo 83: “*Dispónese que los decretos del Poder Ejecutivo que homologuen los acuerdos elaborados en el seno de los Consejos de Salarios, instituidos por decreto 178/985, de 10 de mayo de 1985, tendrán vigencia en todo el territorio nacional, a partir de su publicación completa o de un extracto de los mismos que contenga las principales normas de carácter laboral, en el Diario Oficial o en su defecto en dos diarios de la capital.*”

<sup>55</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, SANTIAGO, *Manual ...*, op. cit., p. 42.

<sup>56</sup> SPYROPOULOS, GEORGES, “El sindicalismo frente a la crisis: situación y actual y perspectivas futuras”, en *Revista RELASUR*, N° 4, p. 81.

<sup>57</sup> V. GARMENDIA, MARIO, “Los efectos jurídicos de un nuevo modelo de negociación colectiva”, In *XII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, FCU, Mont., 2000, p. 172 y 173.

<sup>58</sup> ROSENBAUM, JORGE y GARMENDIA, MARIO, “*El discreto proceso de la reforma laboral en Uruguay*”, en *Revista Judicatura*, N° 40, p. 176.

<sup>59</sup> ERMIDA URIARTE, OSCAR, “El protagonismo ...”, op. cit., p. 31.

<sup>60</sup> Bajo el título “*Distribución del ingreso nacional*” en el literal B titulado “*Salarios y Negociación Colectiva Integral*”, p. 15.

<sup>61</sup> ERMIDA URIARTE, ÓSCAR, *MERCOSUR y Derecho Laboral*. FCU, p. 22 y 23.

<sup>62</sup> ERMIDA URIARTE, ÓSCAR, “Introducción”, en Grupo de los miércoles, *Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguayo*, FCU, Mont., 2010, p. 9.

<sup>63</sup> V. ZAPIRAIN, HÉCTOR, “Primera evaluación del proceso de negociación tripartita que precedió a la reinstalación de los consejos de salarios”, en *rev. Der. Lab.*, t. XLVIII, N° 218, p. 305. RACCIATTI, OCTAVIO CARLOS Y DE LA RIVA, AMALIA, “Los Consejos de salarios de 2006”, en *rev. Der. Lab. T. L*, N° 225, p. 125. GARMENDIA ARIGÓN, MARIO, “Consejos de Salarios y Relaciones Laborales: Comentarios a Propósito de la Nueva Convocatoria, en *Relaciones Laborales N° 10*, Mont., 2006, p. 88.

<sup>64</sup> MANTERO DE SAN VICENTE, “Primeras consideraciones . . .”, *op. cit.*, p. 50.

<sup>65</sup> V. BAJAC, LAURA Y SOSA, CHRISTIANNE, “El acuerdo marco de negociación colectiva en el sector público”, en *rev. Der. Lab.*, t. XLVIII, N° 219, p. 636.

<sup>66</sup> LOUSTAUNAU, NELSON, *Consejos de Salarios*, FCU, Mont., 2010, p. 61.