

pero, la de la ley 10.449.
modelo o tipo que orienta o
jurídica rígida que necesita-

Los representantes de
que estos son designados
representativas.

adoptadas serían fáciles
la cual, cada uno de estos
secreto, que se basaba en la
salarios mínimos, lo que
DL 14.791. Dentro de este
"legalizó" la práctica de
en el seno de los consejos

cumpla la función de "blin-
guable, sino que además
limita el control político y
ivo. En la medida en que la
posterior, el Poder Ejecutivo
hacer pesar su opinión en
económicas a las que las
no ver "homologado" su
to *erga omnes*, pero sobre

ene a formalizar una trans-
estinado a dictar una deci-
os actores, a un ámbito de
orma estatal. En otras pala-
salarios de la primera etapa
ción especial y autónoma
os consejos de la segunda
na norma estatal posterior:
ologador" y cuál sería su

de hecho, un órgano de
jo, el Presidente del PIT/
todo en los primeros tiem-
el sistema", aunque nunca

Para esa expresión. Como veremos, la idea intenta ser reeditada actual-

Más allá (o más acá) de estos cambios, la aplicación del régimen volvió a producir, aproximadamente, los mismos efectos: refortalecimiento de un sindicalismo casi destruido, restablecimiento de una negociación colectiva casi inexistente, recentralización tanto de la estructura sindical como de la negociación colectiva y aumento sensible del salario real.

En 1991 el Poder Ejecutivo decide no convocar más a los consejos de salarios, salvo en algunas muy pocas ramas. La ley 10.449 vuelve, por segunda vez, a una suerte de derogación fáctica, caída en desuso o "hibernación". Esta vez en democracia, por primera vez desde los años 40, el salario queda librado a la "libre negociación".

El resultado es el debilitamiento sindical, la descentralización y atonía de la negociación colectiva; la individualización de las relaciones laborales y como consecuencia inevitable de todo ello, la caída del salario real y el empeoramiento y precarización de las condiciones de trabajo en general.

Fue en ese momento que percibimos la verdadera significación del sistema de consejos de 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 de la negociación colectiva en el Uruguay. Retirado el soporte, cayó la negociación y con ella, la sindicalización, el nivel salarial, etc.

Pero ¿por qué? ¿Qué tienen los consejos de salarios que logra producir ese efectivo fomento de la negociación colectiva?

En nuestra opinión, la ley 10.449 aporta sucedáneos de dos de los requisitos indispensables para el buen funcionamiento de todo sistema de negociación colectiva: la obligación de negociar y el derecho de información². En efecto, por una parte, la convocatoria del Poder Ejecutivo genera una obligación de comparecer e implícitamente, la de negociar de buena fe. Por otro lado, el derecho de información es inducido por la mera presencia del gobierno en las negociaciones tripartitas (especialmente en un país como el nuestro, en el que casi todas las empresas son deudoras del Estado) y consolidado por el artículo 13 de la ley, que reconoce a los consejos la facultad de decretar

² Nosotros consideramos que la obligación de negociar es un componente esencial e inseparable del derecho a la negociación colectiva y que el derecho de información forma parte de la obligación de negociar. Por lo tanto, no es necesaria ninguna norma expresa que consagre una obligación. Sin embargo, en la práctica, la ausencia de una norma legal expresa que los consagre, ha llevado a que a menudo se actúe como si no existieran.

inspecciones de contabilidad en las empresas. Además, en tercer lugar, la ley garantiza el efecto *erga omnes*, sea a través de la propia naturaleza y eficacia del "laudo", sea a través de la práctica del decreto posterior.

Allí radica el secreto de la sorprendente fortaleza del sistema y buena parte de su éxito toda vez que fue puesto en práctica.

2. La actualidad

Dados los antecedentes descritos, fue inevitable que el gobierno que asumiera en 2005 con el propósito de implantar una política laboral activa, recurriera al único dispositivo que le ofrecía el ordenamiento jurídico vigente: la ley 10.449. No sorprendió entonces que, ya antes de asumir, anunciara tal decisión y convocara a los actores sociales a dialogar sobre la puesta en marcha del sistema y especialmente sobre la definición de las unidades de negociación o "grupos", ni que convocara los consejos de salarios dentro de la primera semana de gobierno, por decreto 105/2005 de 7 de marzo.

Así, los consejos de salarios experimentaban su segunda resurrección e iniciaban su tercera etapa de funcionamiento, la que está en curso al día de hoy.

Esta etapa tampoco es idéntica a las anteriores, aunque se parece más a la segunda que a la primera.

En primer lugar, ahora tampoco se recurre a las elecciones para designar a los representantes de trabajadores y empleadores, sino que los sigue designando el Poder Ejecutivo, en consulta con las organizaciones más representativas.

Por las mismas razones que en la segunda etapa, los acuerdos celebrados en los consejos son seguidos de un decreto del Poder Ejecutivo, que ahora no "homologa", sino que "extiende" los efectos del acuerdo, dotándole de efectos *erga omnes*.

También ahora el Poder Ejecutivo dicta "pautas" de contenido económico, indicando cuál debe ser la franja de aumentos dentro de la cual deberían moverse las negociaciones.

El referido decreto 105/05 constituye un Consejo Superior Tripartito que trata de reeditar formalmente la experiencia de 1985, dotándole de atribuciones concretas, aunque sin mencionar la potencialmente principal: el gobierno del sistema de relaciones laborales.

Por otra parte, esta convocatoria procuró extender el sistema a sectores hasta entonces no alcanzados; como el rural, el de los trabajadores domésticos y el sector público.

Por tercera vez —en lo que va de esta experiencia en curso— los consejos de salarios reeditaron sus efectos. Hubo un aumento notable de la afiliación sindical y —más importante— un mayor peso de la presencia sindical en el escenario laboral. Se disparó la negociación colectiva de una manera sorprendente: luego de años de parálisis negocial, de un día para otro, como por arte de magia (habría que decir “como por arte de convocatoria”), tuvimos a casi todos los sectores negociando. Se recentralizó una negociación colectiva que venía de un proceso de descentralización primero y de desvanecimiento después. La tasa de cobertura de la negociación colectiva llegó a porcentajes altísimos, comparables a los mejores del mundo³. Hubo un incremento del salario real⁴, una cierta mejora de las condiciones de trabajo y se inició un moderado proceso de formalización que, por lo menos, frenó la pendiente informalizadora anterior.

En otras palabras, el sistema introducido por la vieja ley 10.449, volvió a operar exitosamente como la legislación de promoción, soporte o apoyo de la acción sindical y de la negociación colectiva.

Lo que no ha podido lograr, se debe, en parte, a políticas que desde fuera del ámbito laboral, bloquean, desdibujan o diluyen los logros que aquí se alcanzan y en otra parte, por las debilidades emanadas del desajuste entre el texto legal y su actual *modus operandi*.

3. La prospectiva

El futuro al que aquí nos referiremos no es el del largo ni el del mediano plazo, sino el del corto plazo. ¿Qué puede preverse para los años inmediatos?

El proyecto de ley de negociación colectiva en el sector privado, actualmente a consideración del Poder Legislativo, apunta a legalizar algunas de las prácticas ya habituales, como por ejemplo la de designar a los representantes de las partes sociales en consulta con las organizaciones más representativas y a corregir algunos de sus defectos, como muy especialmente la discrecionalidad del Poder Ejecutivo para convocar o no a los consejos.

El proyecto intenta diseñar lo que denomina como “sistema de negociación colectiva”. Este estaría compuesto por la eventualidad de pactos sociales

³ Es cierto que se trata de una negociación colectiva atípica, intervenida y tripartita, pero negociación colectiva al fin.

⁴ Aunque no de la distribución del ingreso, por causas relacionadas con el mayor aumento del PBI, con el incremento de los precios de las materias primas de exportación y con la continuación de una política económica no distributiva más allá de los salarios mínimos y algunas medidas asistenciales, incluida una reforma tributaria que grava mucho más al trabajo que al capital.

