

Política laboral del gobierno de Julio María Sanguinetti y su impacto en el sindicalismo Uruguayo*

Labor politics of the governments of Julio María Sanguinetti and his impact in the Uruguayan unionism

*Dr. Julio César González Candia***

*Dr. Francisco Zapata Schaffeld****

Fecha de recepción: 27/10/2015

Fecha de aprobación: 18/11/2015

Resumen

El artículo ha tenido como objetivo principal, analizar la política laboral del gobierno de Julio María Sanguinetti en Uruguay y conocer su impacto en las bases de poder del movimiento sindical. Para lograr este propósito, se estudió la transición política, poniendo énfasis en la recuperación del Estado en su fuerte centralidad en tanto rector de las políticas laborales, convocatoria y posterior suspen-

* Artículo de reflexión, producto de una investigación sobre el Sindicalismo en las democracias posdictaduras, que analiza la política laboral del Gobierno de Sanguinetti en Uruguay.

** Doctor en Procesos Sociales y Políticos en América Latina, mención Sociología. Académico del Dpto. de Tecnologías de Gestión, Facultad Tecnológica, Universidad de Santiago de Chile. E-mail: julio.gonzalez@usach.cl

*** Doctor en Sociología, Universidad de París, Profesor Investigador, Centro de Estudios Sociológicos, Colegio de México. E-mail: zapata@colmex.mx

sión de los consejos de Salarios y, en términos más amplios, reconstrucción y posterior degradación del sistema de relaciones laborales.

Palabras clave

Política Laboral, Sindicalismo, Uruguay.

Abstract

The article has had as principal aim to analyse the labour politics of the governments of Julio María Sanguinetti in Uruguay and know its impact in the bases of power of the union movement. To achieve this intention, the political transition was studied, putting emphasis in the recovery of the State in his strong centrality while rector of the labour policies summons and later suspension of the Advices of Wages and, in more wide terms, reconstruction and later degradation of the system of labour relations.

Key words

Labour Politics, Unionism, Uruguay.

Introducción

El presente artículo, expone los principales resultados de una investigación¹, cuyo objetivo general fue «explicar desde un enfoque sociológico e histórico el devenir del movimiento sindical en el período de consolidación democrática de Chile (1990-2000) y de Uruguay (1985-2000), en su propósito de volver a insertarse como un actor social relevante, considerando los aspectos políticos, económicos y sociales que han estado vinculados al mencionado proceso”.

1 Artículo basado en la Investigación “El sindicalismo en las democracias posdictaduras” - Estudio comparativo del movimiento sindical en el período de consolidación democrática de Chile (1990-2000) y Uruguay (1985-2000), finalizada durante el año 2013.

En el marco de esta investigación, este artículo se hace cargo de uno de los objetivos específicos del estudio, esto es “analizar las políticas laborales del primer gobierno posdictadura en Uruguay, y conocer su impacto en las bases de poder del movimiento sindical».

Desde el punto de vista metodológico y según la perspectiva de Neil Salkind (1999), se trató de un estudio sociológico, histórico y comparativo. Con un enfoque metodológico mixto (Hernández, 2006), lo que implicó integrar las dimensiones cuantitativas y cualitativas. El período en estudio para el caso chileno fue entre los años 1990 al 2000². En el caso de Uruguay, fue entre los años 1985 al 2000, lo que implicó analizar los gobiernos de Julio María Sanguinetti (1985-1990), Luis Alberto Lacalle (1990-1995), y el segundo gobierno de Julio María Sanguinetti, (1995-2000). Exponer además, que se desarrolló un trabajo de campo donde se realizaron entrevistas abiertas o semiestructuradas (Delgado y Gutiérrez, 1999) a dirigentes sindicales de nivel nacional, académicos, dirigentes de partidos políticos y ex autoridades de los ministerios del trabajo de ambos países³.

Según Rodolfo Porrini y haciendo referencia a la dictadura militar de ese país, la represión del nuevo régimen sobre partidos, sindicatos y la sociedad toda, no impidió distintos niveles de organización sindical y política entre los trabajadores y limitadas respuestas durante los primeros tiempos del régimen (1973-79). En el decir del autor, “luego de un período muy difícil y en un contexto político de

2 Consideró estudiar los gobiernos de Patricio Aylwin Azócar (1990-1994) y de Eduardo Frei Ruiz Tagle (1994-2000).

3 Se realizaron 48 entrevistas abiertas o semiestructuradas a dirigentes sindicales de nivel nacional, académicos, dirigentes de partidos políticos y ex autoridades de los ministerios del trabajo de ambos países, entre la segunda quincena de noviembre de 2011 y concluyeron en el mes de marzo de 2013. El tipo de muestreo fue teórico o intencional y los tipos de muestras según Rodríguez, Gil y García (1996), para el caso de los Dirigentes Sindicales fue “muestreo por máxima variedad” y para los actores institucionales y representantes de los partidos políticos, se aplicó un “muestreo Intensivo”.

“apertura” muy limitado⁴ y de persistencia de muchos luchadores antidictatoriales, se logró abrir un espacio de reorganización y reactivación sindical” (Porrini, 2002:9). Al igual que en Chile, la dictadura uruguaya según Sala de Touron y Landinelli, “eliminaron de raíz las conquistas legales de los trabajadores, fueron disueltas sus organizaciones, se suprimió el derecho constitucional a la huelga y fueron anulados los contratos colectivos, los dirigentes sindicales fueron objeto de una dura persecución y muchos de ellos encarcelados por su condición de tales” (Sala de Touron y Landinelli, 1984:320).

El “nuevo estado de ánimo” que definió anteriormente Porrini, se concretó en la constitución de decenas de asociaciones de profesionales entre los años 1982-1983, y como muy significativa o relevante fue la organización y realización de la conmemoración del 1.º de mayo de 1983 que se dio sin solución de continuidad con la creación del “Plenario Intersindical de Trabajadores” (PIT) (un delegado por cada “asociación” o sindicato). La conmemoración del 1.º de mayo de 1984, expresó también la unión simbólica entre el PIT y la CNT (Convención Nacional de Trabajadores), adoptando la denominación actual, PIT-CNT⁵. El nuevo estado de ánimo también se apreció en el renacimiento de la democracia, en la articulación política que habían realizado distintos sectores de la sociedad uruguaya. En las propias palabras de uno de los dirigentes del PIT-CNT y que vivió esa etapa, señaló:

- “... entonces nosotros habíamos puesto a la democracia con muchas expectativas y por cierto que el primer gobierno de Sanguinetti, a pesar de ser del partido colorado, un partido que expresa sentimientos a la derecha, hubo un buen tránsito desde la dictadura a la democracia. No se cumplió todo el programa, ni todos los discursos y compromisos electorales, pero hubo un avance...”.

4 Porrini plantea que fue posterior al Plebiscito de 1980, perdido por la dictadura –58 a 42 %– en su intento de imponer una nueva institucionalidad.

5 Jorge Notaro hace la precisión de que la Convención Nacional de Trabajadores (CNT), prohibida por la dictadura, reaparece después de asumir el gobierno democrático el 1.º de marzo de 1985.

La opinión anterior pudo ser, por así decirlo, validada con los planteamientos de un senador del partido colorado, quien en la entrevista también hizo referencia a la buena relación con el sindicalismo en el primer gobierno de Sanguinetti:

- *“Hubo una relación sin duda, inclusive algunos aspectos fueron contestados en el plano del movimiento sindical. Por ejemplo, la (re) constitución de los consejos de salarios... Pero la comunicación con el movimiento sindical estaba confinada al ámbito que era propio del movimiento sindical, que era la reivindicación de los intereses de los trabajadores...”*

Durante la transición democrática de los años 80, se esperaba que el movimiento sindical desempeñara un papel activo en el desarrollo nacional, contribuyendo a la construcción de acuerdos que garantizaran una mayor equidad social. En parte esto se cumplió, al posicionar nuevamente como un actor social clave, recuperar el liderazgo nacional y poder negociador con el retorno de la democracia. Sin embargo, en los años posteriores, y notablemente a partir de los años 90, la realidad mostró un fuerte debilitamiento de su capacidad de defensa de los intereses de los trabajadores y de su rol en la negociación de los salarios y las condiciones de trabajo. La dimensión de esta crisis ha estado relacionada no sólo -como ya se ha dicho- con el pasaje de Uruguay a un nuevo modelo de crecimiento “hacia afuera”, sino también a un cambio en la matriz socio-política que lo sustentaba. Según Luis Senatore, *“esto trajo como consecuencia una pérdida de poder de los sindicatos en la arena laboral y un debilitamiento de su accionar político general”* (Senatore, 2008: 1-2).

En el desarrollo del presente artículo, nos vamos a referir específicamente al impacto en las bases de poder del sindicalismo uruguayo durante el primer gobierno posdictadura, nos referimos al mandato de Julio María Sanguinetti y los elementos más relevantes de su política laboral.

Durante el Gobierno de Julio María Sanguinetti (1985-1990)

Para los autores Fernando Filgueira, Pablo Alegre (2008) y Cristina Mansilla (2007), con el retorno a la democracia en 1985, el Estado recuperó su fuerte centralidad en tanto rector de las políticas laborales, pautado por el fuerte intervencionismo, apoyado en su capacidad para convocar, participar y aportar su voto en los ámbitos de negociación tripartitos a nivel de sector, y por su poder para homologar convenios colectivos. Según estos autores, el Estado desempeñó en este período un fuerte papel rector en materia de relaciones laborales, *“convocando cuatrimestralmente a los sectores de empresarios y trabajadores, fijando pautas de aumento salarial y homologando los acuerdos a los que se llegaba en dichas instancias, haciéndolos de hecho extensibles al conjunto de los sectores afectados”* (Filgueira y Alegre, 2008: 11). Por otra parte, y según Cristina Mansilla, el movimiento sindical durante este primer gobierno tuvo gran iniciativa, siendo el principal reclamo la recuperación salarial hasta alcanzar los niveles de poder adquisitivo que los salarios tenían en la década del 60.

Para Francisco Pucci, la política de relaciones laborales implementada por el primer gobierno colorado de Julio María Sanguinetti, luego del período militar, se caracterizó por una combinación de elementos jurídicos provenientes del Estado de bienestar de la década de los 40, con elementos fuertemente centralizadores de la etapa autoritaria de fines del 70. Este modelo intentó compatibilizar una política económica antiinflacionaria, de ajuste y control del gasto público con un sistema de negociación, en el cual se recuperaran dinámicas y procedimientos de participación laboral prevalecientes en el período anterior al golpe de Estado. Partiendo de estas premisas, según el autor *“la negociación salarial se desarrolló en forma centralizada, con una fuerte participación estatal, de manera de marcar límites a los acuerdos salariales, para que*

no se tradujeran en inflación, al tiempo que se respetaba la decisión de las partes cuando el aumento superaba los topes oficiales” (Pucci, 2007: 438-439).

Con el retorno a la democracia se inició un nuevo período con el funcionamiento de los Consejos de salarios, reestableciendo y adaptando la vigencia de la Ley 10.449 por acuerdo de las organizaciones sindicales, empresariales y el poder Ejecutivo⁶. Estos consejos fueron un ámbito importante de participación social, no solo de trabajadores organizados sindicalmente sino también de empresarios de las más diversas actividades. Triunfó el Partido Colorado en las elecciones de noviembre de 1984 y asumió en marzo de 1985. La reconstrucción institucional, después de un largo período de represión de la actividad sindical y una caída muy importante de los salarios, se llevaba a cabo en un contexto recesivo y de crisis financiera. Los Consejos de salarios canalizaron las demandas comprimidas durante más de diez años y lograron compatibilizar los resultados con los objetivos de la política macroeconómica. Este último aspecto, en la mirada de María Ester Feres (2008), no es menor, considerando que gran parte del discurso antisindical en esta parte del continente sostiene que es imposible compatibilizar mejores niveles salariales y condiciones laborales para los trabajadores con la responsabilidad macroeconómica.

Según Luis Alberto Senatore, en el reestablecimiento de los Consejos de Salarios, el régimen previsto supone exclusiones ya que en el sector público, con los asalariados rurales y con las em-

6 Para Jorge Notaro, los juristas discutían si la ley estaba vigente; por ejemplo, la ley establecía que los representantes de trabajadores y empresarios se elegían en elecciones con voto secreto de los registrados en la seguridad social y en 1985 los designó el Poder Ejecutivo a propuesta de las organizaciones. Para el autor en referencia es más exacto decir que se adaptó la ley por acuerdo de las organizaciones sindicales y empresariales, y el Poder Ejecutivo.

pleadas domésticas se continuó con la práctica del decreto⁷. Se visualizan dos etapas en el proceso de la negociación laboral: a) hasta 1988 el objetivo central del gobierno se concentra en disciplinar y organizar las relaciones laborales con base a convenios largos y b) obtenido un cierto acuerdo sobre las reglas de juego, la estrategia del gobierno se orientó a adaptar los convenios a los lineamientos económicos globales, en especial el control de la inflación y los aumentos según productividad. Según Senatore, el proceso de negociación con base en estas pautas, así como la creciente descentralización del mismo fue ampliando la diferenciación salarial entre los trabajadores. A la primera segmentación entre los trabajadores del sector público y los del sector privado, se fueron agregando diferencias entre trabajadores del sector privado en función de su diferente poder de negociación (Senatore, 2008: 3).

Aun cuando como ya se ha dicho, el nuevo gobierno asumió en un contexto de crisis económica y financiera, según Jorge Notaro, logró una importante recuperación del nivel de actividad económica en sus tres primeros años, un moderado aumento de la inversión que fue más importante en maquinaria y equipos del sector privado, con una inflación y un déficit fiscal fluctuantes que aumentaron en forma importante durante 1989, el último año del gobierno. El sector externo tuvo buenos resultados que se manifiestan en el importante aumento de las reservas internacionales netas y la reducción de la deuda externa (Notaro y otros, 2011: 55).

En este primer gobierno democrático se institucionalizaron la mayor parte de los acuerdos de la comisión laboral de la Concerta-

7 La convocatoria mantuvo las mismas exclusiones que en 1943 que incluyó a los asalariados rurales, el servicio doméstico y los funcionarios públicos. En los dos primeros casos se continuó con la práctica de fijar salarios mínimos por decreto y en el tercero, en los presupuestos quinquenales y ajustes anuales. Las bases del sistema surgieron de negociaciones entre los partidos políticos, las gremiales empresariales y la central de trabajadores, como un componente de la transición a la democracia. Un punto básico de consenso fue la convicción de que las relaciones laborales tenían que ser distintas de las predominantes en el período previo a la dictadura.

ción Nacional Programática (CONAPRO) en la que participaron los principales actores políticos y sociales de oposición a la dictadura militar, en particular, la recuperación plena de los derechos sindicales y la reorganización de la central de trabajadores, ahora con el nombre de PIT - CNT.

Los consejos de salarios fueron convocados en un momento en que las organizaciones sindicales querían que las relaciones laborales se regularan por convenios colectivos establecidos entre sindicatos y patronales, mientras que las patronales aspiraban a que los salarios los fijara el gobierno. Según Cristina Mansilla, los empresarios o patronales, *“sostenían que debía ser el Poder Ejecutivo el que fijara los aumentos salariales y no que éstos fueran decididos en los Consejos Salariales o por acuerdos bipartitos. Este planteo (planteamiento) buscaba trasladar al Poder Ejecutivo la responsabilidad y los costos por no atender la totalidad de los reclamos salariales”* (Mansilla, 2007: 12). Con su funcionamiento despejaron la desconfianza inicial de las partes, que comenzaron a valorar positivamente su existencia. Como era previsible, algunas dificultades y controversias sobre las reglas de juego se encontraron en la definición del carácter nacional o regional de los niveles de salarios, en la fijación de un único salario mínimo o la aceptación de excepciones para alguna o algunas empresas de un grupo, el plazo de duración de las negociaciones y la representatividad de algunas delegaciones. Se implementó un sistema de negociación tripartita apoyado en el consenso de los participantes y con una base jurídica discutible, dado que algunos juristas opinaban que la Ley de 1943 no estaba vigente y por otra parte, no se tuvieron en cuenta algunos de sus principales aspectos. Se creó un órgano central, el Consejo Superior de Salarios (COSUSAL) y se convocó a los Consejos de Salarios por grupos de actividad económica para el sector privado; complementariamente se sostenían negociaciones informales entre el gobierno y los sindicatos de empleados públicos de la administración central o de las empresas públicas.

Los representantes empresariales y sindicales fueron designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las organizaciones respectivas y no electos como lo indicaba la ley de 1943; los laudos de los consejos tenían que ser ratificados (y en algunos casos fueron modificados) por decretos de los ministerios de Economía y Finanzas y de Trabajo y Seguridad Social⁸. El Consejo Superior de Salarios fue el ámbito de negociación de los criterios generales de las relaciones laborales, como las modalidades de funcionamiento de los consejos, la delimitación de las actividades económicas comprendidas en cada consejo sectorial y funciones de conciliación y arbitraje. Tuvo una corta vida, ya que fijado el marco dejó de funcionar por decisión gubernamental. Estableció 48 actividades en cada una de las cuales operaría un Consejo Tripartito, con dos delegados de los trabajadores, dos de los patrones y tres del Poder Ejecutivo. Estos grupos se subdividieron en subgrupos más homogéneos (fueron 187 en 1985 y llegaron a 210 en 1988). Comprendieron, aproximadamente, unos trescientos sesenta mil trabajadores asalariados privados urbanos, que significan aproximadamente un 33 % de la población económicamente activa (PEA).

Se negociaron las condiciones generales de trabajo y en particular, los criterios de ajuste de salarios. Los ritmos de inflación variables y por períodos muy diferentes a los de la devaluación, se transforman en un problema complejo para las empresas que no querían perder competitividad por aumento de sus costos de mano de obra y para los trabajadores que no podían aceptar el deterioro de su salario real. Del ajuste de los salarios por el Índice de precios al Consumidor (IPC) pasado se cambió al IPC futuro, luego se incorporó, según Notaro y otros (2011), el índice de devaluación, en *“particular en las actividades exportadoras y a la inclusión de cláusulas “gatillo” o de salvaguarda, inicialmente para los trabajadores y posteriormente para las empresas”* (Notaro y otros, 2011: 57). Estas cláusulas establecen que

8 Ley 13.720, del 16/12/68 y Decreto-Ley 15.738 del 21/06/78.

si ocurre cierto hecho como por ejemplo, un aumento del IPC por encima de determinado porcentaje, los salarios se renegociarían. La nueva institucionalidad tuvo implicancias en las relaciones laborales, tanto a nivel de empresa como en el plano macroeconómico (Notaro y Hintermeister, 1989). En el primer aspecto, la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga llevó a los empresarios a promover la incorporación de nuevos instrumentos para asegurar la continuidad del proceso productivo, como las cláusulas de paz y los mecanismos de prevención de conflictos, que acompañaron las mejoras en los niveles de salarios y las condiciones de trabajo.

Rápidamente se percibió que el funcionamiento de acuerdo a la Ley de 1943, que implicaba la autonomía de cada consejo, no era compatible con las metas de inflación. Surgen las “pautas” para las negociaciones y los laudos de los consejos tenían que ser ratificados (y en algunos casos fueron modificados) por decretos de los ministerios de Economía y Finanzas y de Trabajo y de Seguridad Social, para tener carácter obligatorio para todas las empresas del grupo correspondiente, según lo establecía la ley del Gobierno de Pacheco Areco ajustada por la dictadura⁹. Se promueven acuerdos por períodos cada vez más largos que llegaron a dos años y se promueve la incorporación de criterios que tuvieran en cuenta la competitividad y la productividad.

Cabe observar, que la Ley de 1943 preveía la participación del Poder Ejecutivo modificando la resolución de un consejo si los salarios fijados se consideraban inaceptablemente bajos. Las pautas buscan el efecto contrario, fijar un techo a los aumentos de salarios. El Poder Ejecutivo se suma a los representantes empresariales, reduce el protagonismo de estos en el conflicto en torno a la fijación de salarios, hace más compleja la conflictividad y el carácter del sistema de relaciones laborales (SRLL), así como las interacciones entre este y el sistema político. El proceso de negociación con base a estas

9 Ley 13.720 de 16/12/68 y Decreto-Ley 15.738 de 21/06/78.

pautas, así como la creciente descentralización del mismo fue ampliando la diferenciación salarial entre los trabajadores. A la primera segmentación entre los trabajadores del sector público y los del sector privado, se fueron agregando diferencias entre trabajadores del sector privado en función de su diferente poder de negociación.

Durante este período y según Jorge Notaro (2011), los resultados económicos para los trabajadores fueron muy positivos, con un aumento de 170.000 personas ocupadas (18.7 %) y 30 000 personas desocupadas menos. El salario medio aumentó un 26 % durante el período del nuevo gobierno, un 35 % para los asalariados del sector privado y un 17 % en el sector público (Notaro y otros, 2011: 58-59).

En este primer gobierno, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social recuperó muchas de las funciones de mediación en disputas laborales que habían permanecido “dormidas” durante la dictadura e impulsó los derechos individuales de los trabajadores y el control de las relaciones capital-trabajo en general. Cabe mencionar como ya se ha dicho, que en el Estado, los trabajadores no contaban con Consejos de salarios y se dio la negociación informal y, a veces, el enfrentamiento abierto a la hora de fijar salarios. Este primer gobierno posdictadura fue especialmente duro en los primeros años en lo relativo a los sindicatos de los trabajadores del Estado, declarando los servicios del Estado “servicios esenciales” -un derecho del poder ejecutivo- para poder suspender huelgas. Una diferencia importante entre el sistema nuevo de negociación de salarios y el anterior a 1968, es que ahora el Poder Ejecutivo podía decretar techos para los aumentos de salarios en el sector privado. De esta manera se intentó controlar las presiones inflacionarias y proteger a aquellos sectores sin capacidad negociadora del juego inflacionario. De forma de compatibilizar los resultados de la negociación con las metas macroeconómicas, el gobierno decidió introducir modificaciones a la Ley de 1943 (Notaro, 2007).

De esta manera surgieron las “pautas” establecidas por el Poder Ejecutivo para las negociaciones, y las resoluciones de los Consejos tenían que ser ratificados por decretos de los Ministerios de Economía, de Trabajo y Seguridad Social para tener carácter obligatorio para todas las empresas del grupo correspondiente (Notaro, 2007). Esto le permitió al gobierno regular los niveles de recuperación salarial (perdidos durante la dictadura), moderando a su vez, los aumentos de forma de evitar espirales inflacionarios. La retracción salarial en el segundo período de la administración, tuvo como objetivo la reducción de los problemas de sobreendeudamiento que arrastraba la economía desde el final de la dictadura¹⁰ (Filgueira y Alegre, 2008: 11).

Según Marcos Supervielle y Mariela Quiñones, por un breve período se volvió a la filosofía laboral anterior a 1968. El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social convocó a los Consejos de salarios, lo que también favoreció la afiliación y dinamizó la actividad sindical que en estos primeros años de recuperación democrática logró mejoras sustanciales desde el punto de vista salarial. Ya en un nuevo contexto social y político posdictatorial favorable, con un marco legal que permitió al sindicalismo una actividad pública, la conflictividad pasa a desarrollarse dentro de marcos legales, siendo esta muy alta en la inmediata posdictadura y logrando una muy fuerte legitimación social. Todo ello porque existía la convicción con fuerte base empírica que la distribución había sido extremadamente regresiva con respecto a los asalariados durante la dictadura militar. Veamos los siguientes cuadros que nos presentan información entre los años 1985 y 2001¹¹:

10 Filgueira y Alegre citan en su apartado un trabajo de Rodríguez del año 2008.

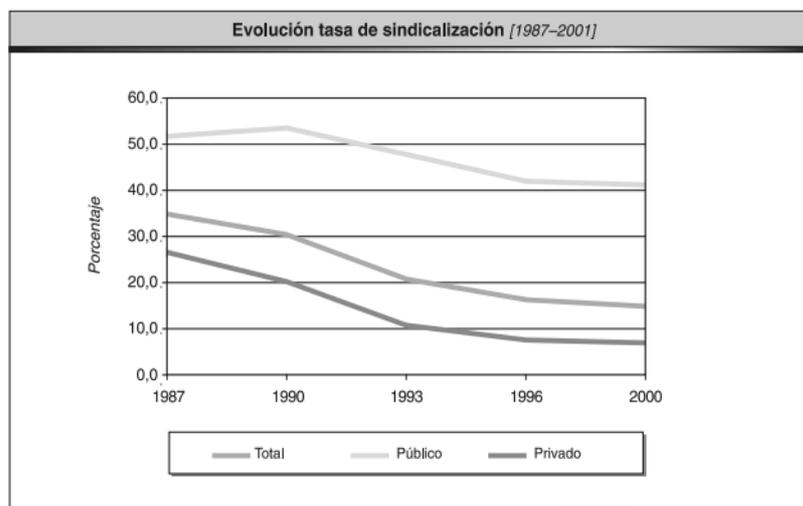
11 Recordemos que para el caso de Uruguay, la investigación completa, consideró los tres primeros gobiernos postdictadura, y esto consideró hasta el año 2000.

Cuadro N.º 1: Afiliados versus empleados Sector Público y Sector Privado
Según Cristina Zurbriggen, Luis Senatore, Natalia Doglio y Gerardo Caetano (2003)

Congresos	Afiliados			Empleados		
	Total	S. Público	S. Privado	Total	S. Público	S. Privado
Extr. 1987	236.640	114.951	121.689	680.000	222.600	457.400
1990	222.310	118.910	103.400	733.900	222.200	511.700
1993	173.433	108.291	65.142	841.300	226.400	614.900
1996	126.200	82.700	43.500	767.449	196.673	570.776
2001	115.000	74.980	40.020	774.929	182.621	592.308

Fuente: PIT - Cnt / INE sobre la base de ECH.

Cuadro N.º 2: Evolución de la tasa de sindicalización 1987-2001



Al analizar los dos cuadros y según la mirada de estos autores podemos apreciar que:

- En cuanto a la cantidad de afiliados, el PIT-CNT perdió más de la mitad de sus asociados entre los años 1987 al 2001.

- En 1985 (inicio del período en estudio) encontramos a 250 000 afiliados¹², de los 236 000 afiliados que encontrábamos en 1987 pasa a 115 000 en el 2001, considerando una PEA en ese momento de 1 300 000 y una desocupación del 16 % (200 mil personas) estamos hablando de que tan solo un décimo de los trabajadores activos se encontraba afiliado a un sindicato. En otras palabras y a esa fecha, un 90 % de los trabajadores activos no está amparado por ninguna organización sindical afiliada al PIT-CNT.
- La tasa de sindicalización mantuvo una constante caída, fundamentalmente para el sector privado. Sector en donde se concentran, los/as trabajadores/as con problemas de empleo y en donde el movimiento sindical no pudo extender su influencia, dadas las fuertes dificultades que mantuvo para organizar y llegar a dichos sectores.
- La tasa de sindicalización total ha pasado de un 34,8 % en 1987 a un 14,9 % en el 2001.
- El descenso del número de afiliados/as entre 1985 y 2001, no fue homogéneo por sector. Mientras que en los orígenes del PIT CNT encontramos que tanto sector público (49 %) como privado (51 %), mantenían una proporción casi igualitaria dentro del número de afiliados/as, estas cifras ascienden en el último congreso a un 65 % para el Sector Público. En tanto, mientras que en 1987 un 51,6 % de los/as trabajadores/as públicos se encontraba afiliado/a, ahora lo hacen un 41 %. Esta variación del -10,6 % parecería «poco» preocupante si la comparamos

12 Según los autores esta cifra no debe tomarse como exacta dado que los distintos sindicatos reportaban el número de afiliados y con base en ello el número de representantes que mantenían en el Congreso; por tal motivo, este número podría estar levemente aumentado.

con una variación para el sector privado de un -20 % (Zurbriggen, 2003: 27-28).

Durante este primer gobierno de Julio María Sanguinetti, el trabajo volvió a colocarse en el centro de la integración de la sociedad. Es en consideración a este que se canalizaron las demandas postergadas de toda ella. Sin embargo, aún antes de culminar el primer período de la primera administración, poco a poco se volvió a las orientaciones pos-68. Los autores destacan que *“las relaciones laborales, también poco a poco, fueron subordinándose a la política económica interviniendo restrictivamente en las negociaciones colectivas”*. En el segundo gobierno posdictatorial, el de Luis Alberto Lacalle (1990-1995), no se convocaron ya más a los Consejos de Salarios, salvo para la Salud, el Transporte y la Construcción por su real o supuesto impacto inflacionario (Supervielle y Quiñones, 2001: 284).

Según Jorge Notaro y respecto del Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay, se distinguen varias etapas, las cuales traspasan los gobiernos del período en estudio de la investigación en referencia. De esta forma, Notaro destaca para este período, un primer momento o hito significativo, el de la “Reconstrucción”. El autor sostiene que se desarrolló entre 1985 y 1992, con la ya mencionada reanudación del funcionamiento de los Consejos de salario. La reconstrucción institucional, después de un largo período de represión de la actividad sindical y una caída muy importante de los salarios, se llevaba a cabo en un contexto recesivo y de crisis financiera. Los Consejos de salarios canalizaron las demandas comprimidas durante más de diez años y lograron compatibilizar los resultados con los objetivos de la política macroeconómica. En particular, con las “pautas” para la negociación salarial definidas por el equipo económico, resistidas por las organizaciones sindicales, fue posible al mismo tiempo que descendía la inflación, mejorar el salario real y el nivel de empleo. Según el autor, *“las bases del sistema surgieron de*

negociaciones entre los partidos políticos, las gremiales empresariales y la central de trabajadores, como un componente de la transición a la democracia. Un punto básico de consenso fue la convicción de que las relaciones laborales tenían que ser distintas de las predominantes en el período previo a la dictadura” (Notaro, 2005: 19).

Los Consejos de salarios comenzaron a funcionar por decisión del Poder Ejecutivo, en un momento en que las organizaciones sindicales querían que las relaciones laborales se regularan por convenios colectivos establecidos entre sindicatos y patronales, mientras que las patronales aspiraban a que los salarios los fijara el gobierno. Según Notaro, *“los cometidos fijados por la Ley a los Consejos son delimitar categorías ocupacionales y para cada una de éstas establecer un salario mínimo. También se negocian otros aspectos vinculados a ingresos y condiciones de trabajo en general”* (Notaro, 2005: 20). Fueron consolidando su funcionamiento y despejando la desconfianza inicial de las partes, que comenzaron a valorar positivamente su existencia. Algunas dificultades y controversias sobre las reglas de juego se encontraron en la definición del carácter nacional o regional de los niveles de salarios, en la fijación de un único salario mínimo o la aceptación de excepciones para alguna o algunas empresas de un grupo, el plazo de duración de las negociaciones y la representatividad de algunas delegaciones.

La nueva institucionalidad tuvo implicancias en las relaciones laborales, tanto a nivel de empresa como en el plano macroeconómico. En el primer aspecto, la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga llevó a los empresarios a promover la incorporación de nuevos instrumentos para asegurar la continuidad del proceso productivo, como las cláusulas de paz y los mecanismos de prevención de conflictos, que acompañaron las mejoras en los niveles de salarios y las condiciones de trabajo. Entre los empresarios predominó un enfoque “jerárquico” que consideraba la gestión de la empresa como

su área exclusiva. Según Jorge Notaro, *“en las organizaciones sindicales prevaleció el enfoque “reivindicativo”, comprimido durante la dictadura militar. La relación entre los actores era de “confrontación limitada”, condicionada por la preocupación de no generar situaciones desestabilizadoras”* (Notaro, 2005: 21). Podemos apreciar en este último punto, una interesante semejanza con lo ocurrido durante el primer gobierno de Patricio Aylwin en el Chile postdictadura, en donde más allá de las legítimas diferencias entre los actores, primó la orientación hacia la estabilidad política y al aseguramiento de la gobernabilidad democrática.

Conclusiones

A modo de cierre, podemos señalar que en Uruguay, también después de un período dictatorial y con el retorno a la democracia en 1985, el Estado recuperó su fuerte centralidad en tanto rector de las políticas laborales, pautado por el fuerte intervencionismo, apoyado en su capacidad para convocar, participar y aportar su voto en los ámbitos de negociación tripartitos a nivel de sector, y por su poder para homologar convenios colectivos.

El Estado desarrolló en este período un fuerte papel rector en materia de relaciones laborales, convocando cuatrimestralmente a los sectores de empresarios y trabajadores, fijando pautas de aumento salarial y homologando los acuerdos a los que se llegaba en dichas instancias, haciéndolos de hecho extensibles al conjunto de los sectores afectados. Se destaca como un hito del retorno a la democracia en este país, la reactivación en el año 1985 de los Consejos de Salarios¹³

13 Según el artículo 5.º de la Ley n.º 10.449, se crean los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado. En cualquier época el Poder Ejecutivo podrá provocar de oficio o a petición de parte, por intermedio del Ministro competente, la constitución de Consejos de Salarios. El derecho de petición a que se refiere el inciso anterior podrá ser ejercido por la tercera parte de los obreros de una industria o comercio registrados en las planillas de trabajo, los patronos y los sindicatos patronales o las agrupaciones obreras con personería jurídica o reconocidas por el Poder Ejecutivo.

en el gobierno de Julio María Sanguinetti del Partido Colorado. Estos Consejos de Salarios son vistos internacionalmente como ejemplos notables de tripartismo y han sido definidos por Jorge Notaro y otros autores (2011), como “*un ámbito importante de participación social, no sólo de trabajadores organizados sindicalmente sino también de empresarios de las más diversas actividades*”.

Agradecimientos

- A la Srta. María Raquel González Candia, por su valiosa colaboración en la traducción al inglés del resumen del presente artículo.
- Al investigador, Sr. Jorge Notaro por toda su ayuda y valiosa contribución en la generación de este trabajo.

Referencias bibliográficas

- Feres, María Ester. (2008). *Gobiernos Progresistas y Movimiento Sindical, La Experiencia chilena*. Colección Análisis y Propuesta Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Filgueira, Fernando, Alegre, Pablo. (2008). El sistema de protección social y de relaciones laborales en Uruguay: balance y perspectivas (1985-2009). Documento de Trabajo del IPES N.º 13 – Monitor Social del Uruguay. Universidad Católica. Uruguay.
- González, Julio. (2013). El sindicalismo en las democracias post dictaduras - Estudio comparativo del movimiento sindical en el período de consolidación democrática de Chile (1990-2000) y Uruguay (1985-2000). Universidad de Artes y Ciencias Sociales. AR-CIS. Santiago, Chile.
- Mansilla, Cristina. (2007). Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Uruguay. En *Revista Códigos y Claves - Espacio de Trabajo*, Publicación Periódica. Año I, 1, 12.
- Martner, Gonzalo. (2011). Los gobiernos progresistas y el sindicalismo en América Latina: los casos de Chile, Argentina y Uruguay. En *Análisis y Propuestas*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Méndez, Gustavo, Senatore, Luis. (2011). La revitalización del movimiento sindical. El sindicalismo ante los gobiernos de izquierda 2005-2010. En *Revista Vadenuevo*, Política, Economía, Sociedad y Cultura. Año 4, N° 38. Montevideo. Uruguay.

- Notaro, Jorge, Quiñones, Mariela, Senatore, Luis y Supervielle, Marcos. (2011). *Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo. Uruguay 2005-2009*. Universidad de La República. Montevideo. Uruguay.
- Notaro, Jorge, Chevalier, María, Fernández, Claudio, Motta, Virginia. y Viera, Magdalena. (2011). El origen del sistema de relaciones laborales en el Uruguay. Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo, DT 1/11.
- Notaro, Jorge. (2005). El Problema del empleo en el Uruguay. Diagnóstico y propuestas. Ediciones de la Banda Oriental. Universidad de la República. Montevideo. Uruguay.
- Porrini, Rodolfo. (2002). La historia de la clase obrera y los sindicatos en el siglo XX: Experiencias y aportes. Publicado en Trabajo & Utopía, N.º 22 (órgano de difusión del PIT-CNT elaborado por el Instituto Cuesta-Duarte), 9.
- Porrini, Rodolfo. (2011). Una mirada de largo plazo de algunas características y evolución del movimiento sindical en Uruguay (1870-2006). Las Relaciones Laborales en el Bicentenario. Ministerio del Trabajo y Previsión Social del Uruguay. Impreso por Manuel Carballa. Montevideo. Uruguay.
- Pucci, Francisco. (2007). Inercias y transformaciones en las relaciones laborales del Uruguay. Caderno CRH, Salvador, 20, 51, 438-440.
- Sala de Touron, Lucía y Landinelli, Jorge. (1984). 50 años del movimiento obrero uruguayo. En Historia del Movimiento Obrero en América Latina: Brasil, Chile, Argentina, Uruguay. Coordinador Pablo González Casanova. Instituto de Investigaciones de la UNAM. Editores Siglo Veintiuno. 1.ª edición. México.
- Senatore, Luis. (2008). Los cambios institucionales y normativos de la política laboral y su impacto sobre el sujeto sindical: el caso de Uruguay en el período 2005-2007. Universidad de la República. Uruguay.
- Senatore, Luis. (2008). Políticas Públicas Laborales y Sindicalismo” Uruguay 1992-2007. Documento de Trabajo N.º 53, Montevideo, Departamento de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.
- Supervielle Marcos, Quiñones Mariela. (2001). Reforma Laboral y nuevas funciones del sindicalismo en Uruguay. En Revista Estudios del Trabajo, segundo semestre, 21.
- Zurbriggen, Cristina, Senatore, Luis, Doglio, Natalia y Caetano, Gerardo. (2003). Los sindicatos frente al impacto de la transformación del mercado laboral ¿crisis de desaparición o crisis de transformación? Serie Documentos de Trabajo. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Uruguay.

Bibliografía metodológica

Delgado, Juan Manuel; Gutiérrez, Juan. (1999). *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Tercera reimpresión. Editorial Síntesis S.A.

Hernández, Sampieri, Roberto; Fernández, Collado, Carlos; Baptista, Lucio, Pilar. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4.^a Edición - McGraw-Hill.

Rodríguez, Gómez, Gregorio; Gil, Flores, Javier; García, Jiménez, Eduardo. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. 2.^a Edición. Editorial Aljibe.

Salkind, Neil. (1999). *Métodos de investigación*. Editorial Prentice Hall. 3.^a edición. México. Consejos.