

TENDENCIAS LABORALES

Instituto
Cuesta Duarte

04

NOVIEMBRE 2025

INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

20 años de Negociación
Colectiva



CUESTA DUARTE
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN
Y FORMACIÓN DEL PIT-CNT

Financia:

INEFOP
INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO
Y FORMACIÓN PROFESIONAL

20 años de Negociación Colectiva

Prólogo

La negociación colectiva constituye un principio fundamental para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y es considerada un derecho básico del trabajo, instando a los Estados miembros a la promoción en los ámbitos nacionales. Es relevante, además, porque garantiza y requiere el goce de otros derechos esenciales del trabajo como la libertad sindical.

La negociación colectiva, en un sentido amplio, es un espacio de diálogo social que refiere a todos los intercambios existentes entre trabajadores organizados y los empleadores acerca de salarios y condiciones de trabajo, con el objetivo de alcanzar acuerdos en relación con estos asuntos. Es por esto por lo que la negociación colectiva se configura, ante todo, como un espacio de intercambio democrático.

La negociación colectiva tiene una extensa y rica tradición en nuestro país. Cuando pensamos en estos espacios, en general, remitimos a las instancias de los Consejos de Salarios debido a su alto grado de institucionalización, ya que existen leyes y reglas que ordenan y organizan la negociación, como también instituciones diseñadas especialmente para asegurar su funcionamiento.

Los Consejos de Salarios tienen una amplia cobertura a nivel nacional, ya que abarcan (prácticamente) a la totalidad de las y los trabajadores asalariados, tanto a nivel del sector público como del sector privado. Esto se cumple práctica y normativamente, pudiendo constatarse que, en materia salarial particularmente, las remuneraciones de los trabajadores asalariados se comportan, en buena medida, según lo determinado en el marco de las negociaciones colectivas, especialmente en relación con los ajustes salariales.

De esta manera, la negociación colectiva, por la vía de los Consejos de Salarios, tiene una fuerte incidencia en la evolución de los ingresos de los hogares y en la distribución de los ingresos a nivel nacional, tanto desde la mirada factorial como personal.

Equipo de Investigación del Instituto Cuesta Duarte

Celebrando los últimos 20 años de los Consejos de Salarios

Índice

1. Introducción.

2. Los Consejos de Salarios como estructura de las relaciones laborales en nuestro país. 3. El aporte de los Consejos de salarios al diálogo social y a la propia democracia nacional.

3.1. La salida de la dictadura y la experiencia de la CONAPRO. 3.2. La crisis económica de 2002 y la reactivación en 2005.

4. Los Consejos como eje del “ecosistema” de relaciones laborales.

5. Nuevos desafíos en la negociación de los Consejos de Salarios. 5.1. La cogestión tecnológica.

5.2 El tema ambiental.

5.3 La tutela de los derechos humanos a nivel de la empresa.

6. Conclusiones

Palabras clave: Consejos de salarios, diálogo social, democracia, ecosistema de relaciones laborales.

por: Juan Raso Delgue

1. Introducción

La invitación del Instituto Cuesta Duarte de escribir sobre la última etapa de los Consejos de salarios (2005-2025) constituye una oportunidad para reflexionar sobre el rol que ha tenido este Instituto a lo largo de las relaciones laborales de nuestro país.

No me referiré a los contenidos de las leyes en particular (Noa. 10.449 y 18.566) sobre los cuales he escrito en diversas oportunidades: la idea es aprovechar la propuesta para aportar desde mi punto de vista algunas reflexiones que me merecen los Consejos de salarios en el contexto de la evolución (o involución) democrática del país. Las mismas pretenden señalar en particular tres aspectos que considero centrales a la hora de definir la presencia de los Consejos en el marco de una experiencia que comenzó hace más de 80 años y que indudablemente se potenció en las últimas dos décadas. Los puntos que abordaré son: a) los Consejos de salarios como estructura de las relaciones laborales de nuestro país; b) su aporte al diálogo social y a la propia democracia nacional; c) los Consejos como eje del “ecosistema” de relaciones laborales.

Concluiré con una reflexión final sobre los desafíos que tendrán los Consejos en el futuro del Derecho del trabajo y de las relaciones laborales.

2. Los Consejos de Salarios como estructura de las relaciones laborales en nuestro país

Pese a una grilla normativa básica de alto nivel jurídico (la Constitución, los Convenios Internacionales del Trabajo y algunas leyes puntuales), el derecho colectivo del trabajo en Uruguay respondió – con anterioridad a la aprobación de las Leyes 17.940 de 2006 y 18.566 de 2009) -a un modelo atípico en América Latina, que fue construyéndose a partir de la práctica continua de las partes, las opiniones de la doctrina y los fallos de la jurisprudencia^[1].

Ante la gran autonomía del sistema uruguayo de relaciones laborales, la aprobación de la Ley N° 10.449 de 20/XI/1943 vino a dar un marco jurídico, que estabilizó el sistema. Como hecho curioso, señalamos que los antecedentes del texto legal (verdadera columna vertebral de nuestro sistema laboral) deben buscarse en la legislación británica. En efecto, antecedentes de la ley nacional fueron los proyectos de Emilio Frugoni de 30 de marzo de 1912 y de 18 de febrero de 1920 (este último redactado conjuntamente con Celestino Mibeli). Los proyectos de Frugoni se inspiraron en la *TradeBoardsAct*, ley inglesa de 20 de octubre de 1909 que instituyó Consejos (*Trade Boards*), para regular los salarios en aquellas industrias donde predominaba el trabajo a domicilio y existía una fuerte explotación obrera.

En 1941 Frugoni reactualiza el material de los años 1912 y 1920 y en setiembre de 1941 redacta un proyecto similar a sus antecedentes, que es finalmente enviado al Parlamento en marzo de 1943, al asumir la Presidencia Juan José de Amézaga. Es una época en que nuestro País comienza a promover aspectos sociales (luego de la dictadura de Terra y el gobierno de Baldomir), en virtud también de una situación de bienestar, en parte consecuencia de la crisis europea (guerra), y en parte marcada por un contexto favorable de exportaciones con una moneda fuerte y reservas de stock de oro.

Los Consejos de salarios nacen con la idea de definir un marco legal del sistema de relacionales laborales y promover un mecanismo de reparto de las ganancias provenientes de la producción. De todos modos, la fórmula establecida (3 delegados del Poder Ejecutivo., 2 de los empleados y 2 de las organizaciones sindicales) ponía en clara minoría las representaciones de los trabajadores. Pese a ello, la estructura de los Consejos que obligaba a negociar por rama de actividad. logró fortalecer las organizaciones sindicales, porque es notorio que el sindicato a nivel de actividad tiene más poder que a nivel de empresa.

De esa forma, la una autonomía tradicional en materia de derecho colectivo del trabajo, complementada por una ley que aseguraba reglas negociales en la importante materia salarial, contribuyó en definir un modelo de relaciones laborales que permanece hasta la actualidad y, cuyas principales características, aquí señalo:

a) Un sistema de fuerte autonomía en lo que concierne a la organización sindical y a la huelga, sin la existencia de normas sobre las modalidades para decidir la realización de un conflicto o su conclusión.

b) Con relación a la negociación colectiva, se desarrolló una amplia negociación colectiva pura o informal, no regulada, de surgimiento espontáneo y curso discontinuo, impuesta casi siempre por el conflicto y la reivindicación sindical. Hablábamos de negociación colectiva “típica” o “pura”, para diferenciarla del sistema nacido en el año 1943, que se expresó en una negociación estructurada por grupos de actividad en el ámbito de los Consejos de Salarios (con las consabidas suspensiones en los años 1968 a 1985 y 1992 a 2005)[2]. Las dos modalidades de negociación – informal/bipartita y orgánica/tripartita – operaron contemporáneamente en los períodos de convocatoria de los Consejos de Salarios, mientras que en las épocas en que éstos no fueron convocados, siguió operando la negociación colectiva informal. Esta estructura separada y a la vez complementaria, permitió expresar a Bronstein que en Uruguay existía un sistema de negociación de “doble pista”[3].

c) El modelo de negociación colectiva bipartita – a imagen y semejanza de los Consejos de salarios – se centralizó a nivel de actividad, mientras que la negociación por empresa, mejoraba las condiciones laborales establecidas a nivel de actividad por las partes. Esta característica – negociación a nivel de actividad – coincidió con períodos de fortaleza del sindicato, mientras que fue parcialmente sustituida por la negociación a nivel de empresa, en momentos de crisis sindical (en particular, en los años 1998 – 2004).

d) Desarrollo de una cultura sindical por la cual los logros obtenidos por vía de la negociación deben entenderse aplicables a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados;

e) La estructura de la negociación colectiva es el resultado de la autonomía atribuida a los actores sociales para la autorregulación de sus intereses recíprocos, por lo que las opciones para escoger niveles de negociación son muy amplias[4];

Este modelo tradicional experimenta cambios importantes – aunque no sustanciales - a partir del año 2005, cuando en el mes de marzo llega al gobierno la coalición Frente Amplio-Encuentro Progresista. El nuevo gobierno intervino en el sistema de relaciones laborales en tres aspectos fundamentales: a) la inmediata convocatoria de los Consejos de salario (columna vertebral del sistema y que no eran convocados desde el año 1992); b) el fortalecimiento de las tutelas sindicales con la aprobación de la Ley 17.940 de 2 de enero de 2006; y c) aprobación de la Ley N° 18.566 de 11.09.2009.

La ley 17.940 constituyó la expresión de una voluntad intervencionista del Estado, apuntando a revigorar el movimiento sindical (en crisis desde mediados de la década del '90), estableciendo tutelas y derechos de las organizaciones sindicales (estabilidad del dirigente sindical, retención de la cuota sindical en los salarios, cartelera sindical y otras formas de comunicación de información al interior de la empresa, regulación de la licencia sindical).

La intervención del Estado en el modelo se completó con la aprobación de la Ley 18.566 de 11.9.2009, que interviene con decisión en el sistema jurídico de relaciones laborales y lo hace a partir de la idea que la negociación orgánica de los Consejos de Salario es la negociación por excelencia, a la que se subordina la contratación colectiva bipartita. Los cambios que introduce la Ley N° 18.566 establecen reglas claras sobre la articulación de los convenios colectivos bipartitos y la negociación tripartita de los Consejos. La tradicional negociación bipartita ya no es a dos “pistas”, sino que adquiere una nueva estructura en la que la ley traslada el vértice de la negociación al carril de los Consejos de salarios. Una desapasionada lectura de la ley lleva a la conclusión que la negociación colectiva bipartita está en un escalón más bajo que la negociación en los Consejos de Salarios. El legislador, al aprobar la Ley N° 18.566, reconoce como principal estructura negocial de nuestro sistema a los Consejos, con la idea subyacente que éstos han forjado la identidad del sistema de relaciones laborales, reportando los mayores efectos positivos sobre un modelo laboral que promueve las tutelas laborales.

3. El aporte de los Consejos de salarios al diálogo social y a la propia democracia nacional

Diálogo significa intercambio, comunicación entre sujetos diferentes, según surge de la misma etimología de la palabra, que deriva del griego “δια - λογος” (“a través de” - “proceso de comunicación”): “El diálogo es el resultado de un proceso de cooperación y de trabajo conjunto para construir un significado común a los interlocutores. ...El diálogo no es un ejercicio contemplativo, sino generativo”[1].

Ermida expresa que en el marco de las relaciones laborales, el diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto[2]: En tal sentido, expresa

En efecto, como se sabe, el sistema de relaciones laborales está compuesto por tres actores principales (las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno), que se relacionan entre sí, de dos maneras: por el conflicto y por la negociación en sentido amplio o diálogo. Desde esta perspectiva, la noción de diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc.”[3].

Señalemos también que el diálogo social es siempre “un proceso”, que no se agota en una meta alcanzada o en una ley consensuada o en un convenio acordado. Es un proceso en el sentido que es una secuencia ininterrumpida de acciones que se producen entre las partes involucradas, a través de vínculos de cooperación, para alcanzar visiones comunes de las relaciones laborales y sobre ellas construir significados e instrumentos de acción.

El instrumento de los Consejos de Salarios ha sido un extraordinario articulador del diálogo social, porque ha permitido construir un modelo donde la presencia de un Estado organizador de las fuerzas económicas dialoga con las organizaciones de empleadores y trabajadores como forma de promover el interés nacional en el marco de relaciones laborales pluralistas. Ello promueve una democracia real que admite – además de la dimensión política del Parlamento – un centro de poder, en el que Estado, empleadores y trabajadores interactúan y autorregulan sus intereses y objetivos.

Para entender mejor este vínculo entre Consejos de salarios, diálogo social y democracia, recordaremos dos momentos históricos que impactaron fuertemente en nuestra sociedad: a) la salida de la Dictadura a través de la experiencia de la CONAPRO; y b) La apertura social del año 2005. En ambos, la contribución de los Consejos de salario fue decisiva, como veremos a continuación.

3.1. La salida de la dictadura y la experiencia de la CONAPRO

Como es notorio, el 28 de junio de 1968 por Decreto 420/968, el gobierno de la época presidido por el Sr. Pacheco Areco congela los salarios y suspende la convocatoria de los Consejos de Salarios. Esa decisión será solo el prolegómeno de la dictadura militar que se extenderá desde 1973 a febrero de 1985.

El 1° de Marzo de 1985 asume como presidente electo Julio María Sanguinetti, produciéndose así la reinstitucionalización democrática del país. El nuevo gobierno intentará por pocos años reconstruir el modelo social anterior al año 1968, fundamentalmente – en lo laboral - a través de la convocatoria de los Consejos de Salarios.

Es la culminación de un proceso iniciado en los años '80 - aún en época de dictadura – cuando los trabajadores comienzan a reorganizarse, constituyendo una nueva Central - el PIT (Plenario Intersindical de Trabajadores) -, que en realidad actuaba como cara visible de la clausurada Convención Nacional de Trabajadores (CNT). Hoy el nombre PIT-CNT recuerda los dos principales momentos históricos de la Central única.

Este proceso avanza en 1984, cuando se conforma la Concertación Nacional Programática (CONAPRO), integrada por representantes de los partidos políticos, cámaras empresariales, el PIT y otras organizaciones sociales. De esta experiencia

3.2. La crisis económica de 2002 y la reactivación en 2005

La crisis económica del 2002, los reclamos de la sociedad, el debilitamiento de un modelo que en definitiva castigaba a trabajadores y empresas, confluyó en la amplia victoria en Octubre de 2004 de la coalición de izquierda Frente Amplio-Encuentro Progresista, que asumirá el gobierno el primero de marzo de 2005.

La coalición, presidida por el médico Tabaré Vázquez, promoverá desde el mismo momento de la asunción al poder una serie de políticas públicas destinadas a revertir la herencia recibida del período neoliberal: extensa marginalización y pobreza, crisis sindical, deterioro de los salarios, pérdida de centralidad de instituciones que habían caracterizado el país en los años '50 y '60 como la enseñanza, la salud pública y la seguridad social.

En la aplicación de los nuevos planes políticos, el Gobierno recurrió a un mecanismo, que siempre marcó los momentos mejores de la vida del país: el tripartismo. En efecto, una característica de las políticas públicas en el Uruguay siempre fue la presencia del tripartismo, entendido como participación estructurada de los actores sociales (Estado, trabajadores y empleadores) en aquellas reglas y decisiones vinculadas al sistema de relaciones laborales y tutelas sociales.

Si bien el tripartismo era ya una característica del sistema a mitad del siglo pasado, la nueva orientación política del gobierno permitió una consolidación y expansión de la intervención de los tres actores sociales a través de un proceso activo de diálogo social,

En ese marco vuelven a convocarse los Consejos de Salarios – principal expresión en nuestro país del tripartismo y el diálogo social -, suspendidos en el período 1993 a marzo de 2005. La nueva presencia de los Consejos de salarios – convocados en abril de 2005 – permitirá la negociación continua a nivel de actividad entre empresas y sindicatos con la mediación del Estado, lo cual a nivel institucional fortalecerá el movimiento sindical, que venía de un alicaído sistema de relaciones laborales. La nueva convocatoria vuelve a poner el trabajo como tema central del debate político nacional y a fortalecen la democracia nacional, que se asienta en la negociación continua de los principales actores sociales. Hoy 20 años después comprobamos la verdad de esta afirmación.

4. Los Consejos como eje del “ecosistema” de relaciones laborales

En el pasado empleé la expresión “ecosistema laboral” para referirme al sistema de relaciones laborales (el clásico, el del modelo industrial) y compararlo con el sistema ecológico o ambiental. Todo sistema ecológico se basa en cierto equilibrio de sus componentes, por lo cual un cambio en algún sujeto o actor del sistema, provocará inevitablemente la ruptura de su punto de equilibrio. Si por ejemplo decidiéramos matar a los pumas, por considerarlos depredadores de otras especies, seguramente romperíamos ese equilibrio y otras especies (liebres y zorros, etc.) crecerían en forma exponencial, provocando destrozos aún mayores.

Entiendo que en estos tiempos de transformaciones del trabajo sigue siendo así. El “ecosistema” de relaciones laborales para su correcto funcionamiento y supervivencia exige la participación activa de todos sus integrantes y cuando se rompe el equilibrio del sistema (en nuestro caso el laboral) ingresamos en una fase de inestabilidad que afecta por igual a los trabajadores (mayor desempleo con su proyección sobre el salario y los demás beneficios laborales), a las empresas (que ven reducido el consumo de la sociedad) y al Estado, que recaudará menos impuestos.

El termómetro de la salud de nuestro sistema siempre ha sido la actuación de los Consejos de salarios, porque entre otros efectos, éstos dan poder y fuerza al movimiento sindical. No descartamos que algún empleador en nuestro país piense que el mejor de los mundos productivos se verifica cuando no existen sindicatos o su poder está notablemente reducido. Y sin embargo, si examinamos las dos más graves crisis económicas que vivió Uruguay, las ubicamos en momentos de nula o débil presencia sindical. La crisis de la “tablita” en plena Dictadura (noviembre de 1982) cuando era prácticamente inexistente la presencia sindical o la crisis de los años 2002-2003 con sindicatos con mínimo poder negocial, demuestran lo que vengo afirmando: la ausencia sindical rompe el equilibrio del sistema y ello trae como consecuencia que también empresarios y Estado sufran las consecuencias. Los sindicatos de nuestro país siempre han contribuido al fortalecimiento del sistema, expresado precisamente en el instrumento de los Consejos de salarios. A través de su acción no solo

defienden sus derechos, sino también controlan la acción de los demás actores sociales, con un resultado que en definitiva beneficia a todas las partes.

La nueva presencia de los Consejos de salarios en el sistema de relaciones laborales a partir del año 2005 tuvo como principal consecuencia una reoxigenación de todo el sistema, porque las continuas negociaciones a nivel institucional fortificaron no solo el movimiento sindical, sino también el nivel económico y social del país todo. La negociación de los salarios favoreció a los trabajadores, pero al mismo tiempo reactivó una economía alicaída y colocó al “trabajo” como tema central del debate político nacional, promoviendo la participación responsable de los actores y obteniendo - contra las previsiones de algún pesimista vaticinador de la época – resultados exitosos a nivel social.

La negociación de los Consejos de Salarios de los últimos 20 años favoreció las relaciones por sectores de actividad, reforzando no solo a los respectivos sindicatos, sino también a las Cámara empresariales, en esa lógica de “ecosistema” que anunciábamos. La negociación tripartita se abrió poderosamente a temas nuevos como productividad, la organización del trabajo a través de categorías, funciones y competencias de los trabajadores, las tutelas de nuevos derechos como la formación y la capacitación, la cuestión tan importante como la tutela de la salud psicofísica.

Hoy, 20 años después, las organizaciones de empleadores y trabajadores en Uruguay enfrentan el desafío de adaptarse a nuevas relaciones laborales, donde aparecen formas diferentes de gestión empresarial en un entorno económico, marcado por la extrema competencia generada por la internacionalización creciente de la economía. A ello se suman los cambios, casi permanentes, que introducen las nuevas tecnologías y en especial la inteligencia artificial, que obligan a rápidas adaptaciones a los cambios.

En este nuevo panorama, los Consejos siguen destinados a jugar un rol cada vez más importante en la conducción de los cambios, en una lógica en la que los principales actores sociales (Estados, empleadores y trabajadores) tienen la responsabilidad conjunta de aumentar el potencial económico de la comunidad a través del crecimiento de la productividad, el empleo sostenible y el desarrollo completo de la sociedad basada en el conocimiento. Esta ambiciosa variedad de responsabilidad requiere que el sistema de relaciones laborales sea no solo una institución dependiente, que reacciona a factores externos (tecnológicos, económicos), sino un actor sociopolítico de pleno derecho.

5. Nuevos desafíos en la negociación de los Consejos de Salarios

La celebración de estos 20 años de la nueva época de los Consejos de salarios es oportuna para señalar tres espacios que deberán ser objeto de atención por parte de la negociación a nivel tripartito. Ellos son: a) la co-gestión tecnológica; b) el ambiente y c) la defensa de los derechos humanos a nivel de la empresa.

5.1. La cogestión tecnológica

El Conflicto con Katoen Natie en torno a la presencia del software Navis 4 es un ejemplo concreto de la necesidad que las organizaciones sindicales puedan negociar las decisiones sobre la incorporación de tecnología en los procesos de producción y/o control del trabajo, que hasta el momento siguen siendo privativas de la empresa y a lo sumo el sindicato despliega el conflicto como una forma de acción/resistencia.

También es necesario abrir un debate y futuras negociaciones sobre la tutela de los datos a nivel de colectivos de trabajadores, pues la actual captación de los mismos a nivel global trasciende la esfera individual, porque impacta sobre derechos humanos fundamentales como las libertades individuales y colectivas, la discriminación, la diversidad, etc.

La acción sindical también deberá exigir límites a los instrumentos de control de los empleadores, que van desde las antiguas cámara y GPS, a los modernos sensores de datos biométricos, a la ropa inteligente (*wearables*) y a los más recientes chips neurológicos, que anuncian empresas como Neuralink.

Finalmente deberá ser objetivo del sindicato el conocimiento de los criterios que determinaron la introducción de esos datos en la programación de decisiones de la empresa, porque lo mismo podría lesionar los derechos humanos de la persona, en temas como la contratación, la ejecución del contrato de trabajo y la extinción del mismo. El objetivo de la negociación apuntará a asegurar el llamado “derecho a la transparencia algorítmica”, que se expresa en la posibilidad que la organización sindical pueda tomar conocimiento de los datos que alimentaron los algoritmos para definir las decisiones de la Inteligencia Artificial.

5.2 El tema ambiental

Las condiciones ambientales y los principios del desarrollo sustentable se vuelven objetivo de muchos grupos de presión, especialmente en el continente europeo, mientras que en América Latina el tema no ha adquirido aún la importancia debida.

La cuestión ambientalista está presente en la agenda de los sindicatos europeos, interesados por un lado en la propia sobrevivencia de la empresa y en el contexto ecológico en el que ésta opera, y por el otro en la definición de nuevos espacios de conflictividad y diálogo, en los que podrían asumir protagonismo.

Las condiciones ambientales y el desarrollo sustentable deben ser objetivo de la presión sindical: el tema debe estar presente en la agenda sindical.

Las políticas ambientales plantean reconversiones energéticas con aumentos de costos, que pueden tener como contrapartida la contención de los aumentos de salarios y/o la sustitución de trabajadores con tecnologías avanzadas. El desafío ambientalista obliga al sindicato a adquirir los conocimientos técnicos para elaborar propuestas racionales que compatibilicen la sustentabilidad del ambiente y la protección de los trabajadores en temas como la deforestación, la minería, las emisiones de gases, la calidad del agua, etc.

Pensemos, por ejemplo, al impacto que la prospección petrolífera puede tener sobre la fauna marina y en consecuencia sobre la actividad pesquera de nuestro país: el impacto de la prospección sobre el ambiente traerá inevitables consecuencias concretas en la actividad de centenares de trabajadores.

5.3 La tutela de los derechos humanos a nivel de la empresa

El eje del conflicto laboral (especialmente en América Latina) es la defensa del salario y de las condiciones estrictamente laborales. Entendemos que se impone con especial fuerza la tutela de “otros derechos” laborales a nivel de la empresa, aunque negociados paritariamente a nivel de actividad.

Temas como la violencia en el trabajo, el acoso, la discriminación, el derecho a la formación profesional deben encontrar en el sindicato la necesaria tutela, evitando llegar a instancia judiciales lentas y muchas veces de difícil acceso para los/las trabajadores.

La negociación se vuelve instrumento de tutela directa de los derechos humanos del trabajador, activando mecanismos de prevención y reparación de las posibles violaciones de los mismos. En este rol, el sindicato - a partir de la acción gremial y el control sobre el empleador - eleva su posición ética y jurídica, al volverse instrumento directo de defensa de derechos personalísimos en un ámbito - la empresa -, donde no siempre llega (o llega tarde) la intervención del juez.

6. Conclusiones

La celebración de los últimos 20 años de la actividad de los Consejos de salario nos muestra la importancia que los mismos tienen no solo en el sistema de relaciones laborales, sino en el mismo desarrollo democrático y económico del país.

Corresponde también recordar como la aprobación de la Ley N° 18.566 en setiembre de 2009 se ha perfectamente complementado con la normativa original de la Ley 10.449 de noviembre de 1943. La nueva ley intervino en el modelo tradicional y provocó sustanciales cambios, cuyas consecuencias han sido importantes para mejorar la anterior estructura no regulada de la negociación a nivel de actividad y de empresa, dando mayores seguridades a las partes. Entre dicha consecuencia, señalamos las que consideramos más importantes:

a) La Ley N° 18.566 interviene con decisión en el sistema jurídico de relaciones laborales y lo hace a partir de la idea que la negociación orgánica de los Consejos de Salario es la negociación por excelencia, a la que se subordina la contratación colectiva bipartita. Ya no es posible hablar de autonomía colectiva en los términos amplios en que la más prestigiosa doctrina nacional (Plá Rodríguez, Barbagelata, Ermida Uriarte, Rosenbaum, etc.) lo hicieron con anterioridad al año 2009. La autonomía aún existe, es cierto, pero ha perdido el voltaje que tenía en el pasado. Hoy los Consejos operan en un sistema que oscila entre la autonomía y la heteronomía, entre la voluntad de las partes, y las reglas del Estado, que ponen límites a esa voluntad.

b) Los cambios que introdujo la Ley N° 18.566 pusieron fin a muchas dudas que se originaban en los vínculos entre la negociación bipartita y tripartita, estableciendo un

sistema coordinado de negociación. En este contexto la negociación colectiva bipartita está en un escalón más bajo que la negociación en los Consejos de Salarios, porque aquella actúa con cierta dependencia de lo que éstos decidan.

La nueva negociación colectiva actúa hoy en tres niveles, siendo que el nivel más importante es ocupado por la que se desarrolla en el ámbito de los Consejos de Salarios, siguiéndole la negociación bipartita por actividad y, por último, la negociación por empresa. El legislador, al aprobar la Ley N° 18.566, reconoce como principal estructura negocial de nuestro sistema a los Consejos, con la idea subyacente que éstos han forjado la identidad del sistema de relaciones laborales, reportando los mayores efectos positivos sobre un modelo laboral que promueve las tutelas laborales.

Hoy reconocemos precisamente a los Consejos de Salarios el mérito de haber sido el instrumento central para la construcción de relaciones laborales sanas, equilibradas y generadora de tutelas para la parte trabajadora y seguridades para los propios empleadores. También es oportuno recordar que las bondades del sistema obligan a las partes, a todas las partes, a actuar con la mayor responsabilidad para proteger una modalidad negocial que sigue siendo ejemplo en el continente latinoamericano.

Referencias bibliográficas

[1] Si bien la justicia laboral era competente solo en conflictos individuales de trabajo (ahora la ley 18.566 en su art. 21 extiende esa competencia a algunos aspectos de la negociación colectiva), los tribunales laborales asumían competencia cuando los derechos de un reclamo individual se sustentaban en fuentes de derecho autónomo: ver Raso Delgue J. y Pratt Percovich L., *Derecho Sindical en la jurisprudencia uruguaya*, FCU, Montevideo, 1994, pp. 113 a 141.

[2] Rosenbaum, Jorge., Ameglio Eduardo y Raso Delgue, Juan: *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Uruguay* AA. VV., *Intervención y Autonomía en las Relaciones Colectivas de Trabajo (Coordinador Oscar Ermida Uriarte)*, Montevideo 1993, p 296.

[3] Bronstein A., *La evolución de las relaciones de trabajo en el Uruguay: logros y desafíos*, en Rev. Internacional del Trabajo, vol. 108, Ginebra 1989, p. 92.

[4] Rosenbaum Rimolo J., *Los sujetos y su estructuración según los niveles de desenvolvimiento de la negociación colectiva*, en rev. Relaciones Laborales N° 17, Montevideo, agosto de 2008.

[5] HERRERA Juan C., *Diálogo y crisis. Notas para una reflexión*, monografía de tesis, Buenos Aires 2002.

[6] ERMIDA URIARTE Oscar, *Diálogo Social: Teoría y Práctica*, en Boletín de Cinterfor Nro. 157, Cinterfor/OIT, Montevideo 2006, p. 12.

[7] *idem*

[1] HERRERA Juan C., *Diálogo y crisis. Notas para una reflexión*, monografía de tesis, Buenos Aires 2002.

[2] ERMIDA URIARTE Oscar, *Diálogo Social: Teoría y Práctica*, en Boletín de Cinterfor Nro. 157, Cinterfor/OIT, Montevideo 2006, p. 12.

[3] *idem*

Breve Historia de la negociación colectiva en Uruguay

Uruguay ha sido un país pionero en materia de negociación colectiva a nivel mundial, debido a la existencia de procesos de estas características que se remontan a finales del siglo XIX con los inicios del movimiento obrero.

Sin la existencia un marco legal para la negociación, esta se fue desarrollando como complemento de las reivindicaciones por mejoras salariales y de las condiciones de trabajo, que finalizaban con acuerdos de palabra o en convenios bipartitos entre las empresas y los trabajadores.

De esta manera, la negociación surgió como una instancia no regulada obedeciendo, fundamentalmente, al origen ideológico de los primeros sindicatos que manifestaban una fuerte desconfianza hacia el Estado y abogaban por la no intervención en los asuntos entre trabajadores y empleadores.

Durante la década de 1930 la economía uruguaya sufrió importantes transformaciones que la hicieron transitar hacia un modelo donde la industria manufacturera se posicionó el sector más dinámico, lo que hizo que se fuera consolidando la clase obrera moderna.

En este contexto, se consolidó el sindicalismo por rama de actividad, en desmedro de la organización sindical por oficios, que era considerada como más tradicional y, además, los convenios colectivos de trabajo se volvieron significativamente más numerosos.

Con la aprobación de la Ley 9.675 en el año 1937 se produjo un mojón importante en la historia de la negociación colectiva. Esta ley, facultaba al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados y al Instituto de Jubilaciones y Pensiones en la vigilancia del cumplimiento de los convenios alcanzados entre patrones y trabajadores.

Por otra parte, establecía que, en el sector de la construcción, los convenios colectivos firmados por la Liga de la Construcción o las entidades afiliadas adquieran fuerza de ley para todos los patrones del sector (afiliados o no), sentando un precedente de la extensión de los acuerdos a toda la rama.

En el año 1943 se aprueba la Ley 10.449 que institucionaliza la negociación colectiva, dejando de ser optativa, y que encomienda a los Consejos de Salarios, de integración tripartita por rama de actividad, la fijación de las remuneraciones mínimas por categoría y la gobernanza general de las relaciones laborales mediante la aplicación de las normas legales existentes.

Además, se colocaron garantías para las organizaciones sindicales estableciendo mecanismos de elección de los delegados a los Consejos de Salarios y prohibiendo que los trabajadores con cargos de jerarquía puedan ser elegidos como representantes sindicales.

La nueva normativa expresó el proceso de consolidación de los sindicatos por rama de actividad y los potenció, siendo estímulo para la conformación de nuevas organizaciones en aquellos sectores de

actividad donde no existían y generando una cultura de negociación con mayor regularidad, sin dejar de lado los mecanismos de movilización.

El período transcurrido entre 1945 y 1950 es el momento de mayor auge del modelo de industrialización dirigida por el Estado y coincide con el inicio del funcionamiento de los Consejos de Salarios. Además, las distintas estimaciones existentes dan cuenta de una fuerte expansión del poder de compra de los salarios del orden del 40% y 50%.

De esta manera, la negociación colectiva tripartita y obligatoria, fue el mecanismo que hizo posible que el crecimiento industrial redundara en aumentos salariales para los trabajadores, siendo muy pocos los tipos de ocupaciones que no registraron crecimiento del poder de compra.

Como valoraciones críticas, cabe destacar que el crecimiento del salario real fue importante en los sectores urbanos formales, principalmente, por el dinamismo de la industria manufacturera, pero no se produjo de igual forma en otros sectores no cubiertos por los mecanismos de negociación colectiva, como el de los trabajadores informales o los trabajadores rurales.

En segundo lugar, el proceso de expansión del poder de compra fue intenso pero efímero, ingresando en una larga meseta a partir de mediados de la década del 50. Esto tuvo que ver con los límites del propio modelo industrial que, si bien implicó procesos virtuosos de crecimiento económico, en líneas generales, mantuvo el rezago y la dependencia tecnológica de la economía.

En este marco, la negociación colectiva hizo posible la distribución de los frutos del crecimiento económico, pero perdió efectividad cuando la economía ingreso en el período de estancamiento generalizado.

En el año 1968, tras una década y media de estancamiento productivo, junto al crecimiento de la conflictividad política y social, el gobierno encabezado por Jorge Pacheco Areco se inclina hacia una orientación conservadora y reaccionaria, duramente contraria a los intereses de la clase trabajadora.

En este marco, se suspendió la convocatoria a los Consejos de Salarios, aprovechando que la Ley 10.449 establecía que el gobierno “podrá convocar” sin que fuera obligatorio hacerlo. A su vez, poco antes del ajuste salarial correspondiente al 1 de julio y luego de un importante repunte inflacionario, se decretó la congelación de precios y salarios, que produjo una importante transferencia de ingresos desde la clase trabajadora hacia el capital.

Sobre finales de 1968 se creó la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos (COPRIN) como organismo regulador de precios y salarios, con una integración donde el Poder Ejecutivo tenía mayoría absoluta, en contraposición a los Consejos de Salarios, que funcionaba de manera más descentralizada y donde el Poder Ejecutivo no tenía la mayoría absoluta de los integrantes. De este modo, la definición de los salarios quedaba sujeta a la voluntad unilateral del gobierno.

A partir de 1973 se consolidó el reajuste autoritario, con la ilegalización del movimiento sindical, incluyendo la persecución de sus dirigentes. Además, se implementó un modelo económico basado en la liberalización financiera y el impulso a las llamadas industrias no tradicionales, en el que la rebaja de los costos salariales fue un elemento central.

Entre 1973 y 1980 el salario real medio tuvo una caída del orden del 35%. Al mismo tiempo, la economía experimentaba un crecimiento del Producto Bruto Interno, lo que implicó un extraordinario aumento de la tasa de ganancia del capital y de la desigualdad.

El período dictatorial comenzó a terminar en 1982 con la debacle de “La Tablita”, donde los salarios reales cayeron aún más, acumulando una disminución del 50% en los 12 años de duración del gobierno de facto. La represión sindical, junto con la orientación anti popular de la política económica, hicieron que las remuneraciones de los trabajadores cayeran en la etapa de crecimiento y en la crisis.

Sobre la segunda mitad de la década de los 80, el país vivió una primavera democrática, con auge de la movilización popular y con la expresión de demandas sociales que se habían ido acumulando con el paso del tiempo. La necesidad de retomar los Consejos de Salarios y llevar adelante la impostergable recuperación salarial estaban presentes en los acuerdos de la Concertación Nacional Programática, firmada por los partidos políticos y las organizaciones sociales.

En el marco de la vieja Ley 10.449, se volvieron a convocar los Consejos de Salarios, con un reordenamiento de los grupos y subgrupos, de acuerdo con las transformaciones experimentadas por la estructura económica de la época.

Entre 1985 y 1989 el salario real medio creció un 29% que, si bien parece una cifra importante, no se acercó a revertir la caída sufrida durante la dictadura. A grandes rasgos, la recuperación obtenida permitió llevar el salario real al nivel previo a la crisis de 1982.

Los años 90 fueron de auge del “neoliberalismo” a escala global. Esta visión planteaba la necesidad de reducir el Estado en su rol social, privatizar las Empresas Públicas, abrir la economía y desregular el funcionamiento de los mercados.

En nuestro país, este paradigma se aplicó de forma parcial, ya que el accionar de la sociedad organizada hizo posible mantener un importante peso del gasto público social en materia de pasividades (plebiscito de 1989) e impidió la privatización de algunas de las Empresas Públicas más importantes (referéndum de 1992).

De todas maneras, los gobiernos avanzaron con la agenda que proponía este modelo en relación con la apertura de la economía y liberalización de precios, al tiempo que se abrieron al capital privado ciertas esferas de la economía anteriormente reservadas al sector público, consolidando la liberalización financiera iniciada en la década de 1970.

En materia laboral, desde 1990 hasta 2004, todos los gobiernos fueron coherentes con visión neoliberal, dejando de convocar los Consejos de Salarios en el año 1992, aunque manteniendo los mecanismos de negociación colectiva tripartita en los sectores regulados como la salud privada o el transporte de pasajeros.

Por otro lado, en algunos sectores (papel, bebida y banca privada, por ejemplo), los trabajadores lograron mantener espacios de negociación bipartita por el peso específico de los sindicatos y/o por la permanencia de una cultura compartida de negociación. No obstante, la gran mayoría de los trabajadores quedaron por fuera de cualquier mecanismo de negociación colectiva y los salarios pasaron a regirse, mayoritariamente, por la ley de oferta y demanda del mercado.

Las consecuencias de esta política fueron negativas para los trabajadores. En promedio, el salario real experimentó una suerte de estancamiento durante toda la década de los 90 (0,5% de incremento anual), contrastando con la tasa de expansión del Producto Bruto Interno, que llevó a un importante deterioro de la participación de la masa salarial en el ingreso nacional.

Por otro lado, analizando lo ocurrido a la interna de la clase trabajadora, se ve un importante incremento de la dispersión salarial, acorde a la lógica de desregulación del mercado laboral: los sectores que lograron preservar las instituciones de negociación colectiva evitaron la caída del salario, al tiempo que los trabajadores más expuestos a la lógica de mercado sufrieron pérdida.

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

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

En el año 2005, por primera vez en la historia, el Frente Amplio logró obtener el gobierno nacional, habiendo sido protagonista, junto al movimiento sindical, de las luchas sociales contra el autoritarismo y la dictadura, así como en la oposición a la agenda neoliberal en la década de 1990. Además, asumió con una orientación general de búsqueda de diálogo con la perspectiva programática del movimiento sindical.

Inmediatamente de asumido, y en el marco de la Ley 10.449, se reinstalaron los Consejos de Salarios y, al igual de lo que se había realizado en 1985, se revisó la estructura de grupos y subgrupos.

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

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

En materia de legislación, en el año 2009 se aprobaron las leyes 18.566 y 18.508, de negociación colectiva para el sector privado y para el sector público, respectivamente, que modificaron la histórica Ley 10.499. Esta actualización normativa generó un fortalecimiento de la institucionalidad de la negociación colectiva, en la medida que pasó a ser un proceso permanente y promovido por el Estado y no sujeto a la voluntad del Poder Ejecutivo de turno.

Como garantía quedó establecido que cualquiera de los actores sociales puede pedir la convocatoria del Consejo de Salarios respectivo y el gobierno está obligado a realizarlo. Igualmente, la nueva ley estableció que las resoluciones de Consejos de Salarios tienen fuerza legal para toda la rama de actividad al momento de tomarse, dejando entonces de ser necesaria la “homologación” por parte del Poder Ejecutivo.

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

En el año 2020 se produjo un cambio de signo político tras 15 años de gobiernos del Frente Amplio. Si bien existía incertidumbre respecto al mantenimiento de los Consejos Salarios, finalmente se mantuvieron los espacios de negociación colectiva.

Desde el punto de vista del contenido, este último lustro fue un “impasse” en materia de derechos laborales, puesto que no hubo avances en la agenda y las modificaciones que se produjeron fueron, en general, para limitar el accionar sindical, por ejemplo, la nueva interpretación de la ultra actividad de los convenios colectivos y la reglamentación del derecho de huelga establecido en la Ley de Urgente Consideración aprobada en 2020.

Finalmente, y más allá de los cambios normativos impuestos por la aprobación de nuevas leyes vinculadas a la negociación colectiva, la Ley 10.449, comúnmente conocida como Ley de Consejos de Salarios, sigue siendo el esqueleto fundamental en esta temática en nuestro país.

Desafíos de la negociación colectiva luego de 20 años

Luego de 20 años de negociación colectiva ininterrumpida, en el que transcurrieron 10 rondas de Consejos de Salarios, es necesario abordar algunos aspectos que tienen que ver tanto en la forma como en el contenido.

Además, la experiencia adquirida en este tiempo brinda elementos sobre los cuales es imperioso avanzar para profundizar y modernizar los Consejos de salarios, sin desconocer las virtudes de un sistema que ha funcionado correctamente y que, fundamentalmente, ha demostrado eficiencia para mejorar las condiciones de trabajo y los ingresos de un número importante de trabajadores que, de no existir la negociación, hubieran quedado al margen del reparto de los frutos del crecimiento.

Reducción de las unidades de negociación

Con la reinstalación de los Consejos de Salarios en 2005, se crearon 24 grupos de negociación, que luego se abrieron en subgrupos, capítulos y bandejas. Las bandejas constituyen las unidades mínimas de la negociación colectiva. Con el correr del tiempo, y en respuesta al surgimiento de nuevas actividades económicas (en el sector de servicios, por ejemplo), se fueron creando nuevas unidades en el marco de estos 24 grupos, donde existen, actualmente, unas 240 mesas de negociación.

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

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

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

Consolidar el Consejo Superior Tripartito como órgano de gobernanza de las relaciones laborales

También es pertinente discutir el rol del Consejo Superior Tripartito (CST) en el marco de la negociación, así como de los distintos niveles de negociación existentes y previstos en la ley.

Sería deseable que el CST se constituya, verdaderamente, en el órgano de la gobernanza de las relaciones laborales y deje de ser un espacio meramente formal, que se convoca de manera periódica sólo para trasladar información: lineamientos del Poder Ejecutivo a la negociación, ajustes del salario mínimo nacional y plazos de negociación.

Para las resoluciones sobre la fijación de salarios mínimos, ajustes salariales o sobre los acuerdos en relación con las condiciones de trabajo, la existencia de tantas unidades representa una dificultad que se exagera en la práctica, ya que las resoluciones se dan en el marco de las bandejas, dejando a los grupos madre con un rol puramente administrativo que, en algunos casos, ni siquiera se cumple y que consiste en “abrir” los niveles inferiores de negociación.

Aunque la mayor parte de la negociación colectiva se da a nivel tripartito, y dada la composición de las empresas en nuestro país, es deseable que así sea, parece necesario promover, igualmente, la negociación por empresa. Estas instancias son importantes en busca de incorporar aspectos específicos vinculados a dinámica y condiciones de trabajo particulares de las empresas.

Ampliación de los contenidos de la negociación

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

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

La incorporación de diversos temas a la negociación colectiva contribuye a su enriquecimiento y forma parte del proceso de avance y modernización de las relaciones laborales. A su vez, el impacto de las normas autónomas en los vínculos laborales ha sido de gran significación, siendo innumerables los ejemplos en los que beneficios que hoy tienen fuente legal nacieron a la luz de los acuerdos de los Consejos de Salarios.

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

Información confiable: Incorporación de indicadores de productividad y desempeños sectoriales

En lo que tiene que ver, específicamente, con los ajustes salariales, su trayectoria está vinculada a los lineamientos propuestos por el Poder Ejecutivo y la evolución de los precios al consumo, pero han mostrado escasa capacidad para vincularse con otros indicadores macroeconómicos.

En este sentido, la incorporación a la negociación de indicadores vinculados al desempeño y productividad sectorial requiere que se cumplan una serie de factores y se recorra un camino previo, aunque se entiende deseable su inclusión.

Por lo anterior, es preciso que exista información confiable y que circule entre las partes, aspecto en el que estamos bastante rezagados, y sobre el que no se ha puesto el énfasis necesario para avanzar, siendo clave la disponibilidad de información confiable para generar confianza en los actores sociales y caminar en su utilización.

Ampliar la cobertura de la negociación colectiva privada

Otro aspecto para contemplar tiene que ver con la cobertura de la negociación colectiva. Aunque, desde un comienzo, se planteó que tiene una cobertura importante entre los trabajadores dependientes formales, se deja afuera a los trabajadores no asalariados o que realizan sus tareas por fuera de la relación de dependencia.

Esto es razonable en la medida en que los no dependientes o cuentapropistas, al trabajar para sí mismos, y fijarse ellos mismos las reglas de trabajo fundamentales: ingresos, horarios y forma de trabajo, entre otros, no tienen una contraparte con quien negociarlas, ya que serían sus “propios patrones”

Sin embargo, en muchos casos el cuenta propismo encubre en realidad situaciones de dependencia, donde no son los trabajadores quienes fijan sus propias reglas de trabajo, sino que dependen, entre otros aspectos, económicamente de su empleador.

Este es el caso, por ejemplo, de quienes son contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, las unipersonales y más recientemente, las nuevas formas de contratación como los trabajadores de las plataformas. En muchos sectores, estas formas de contratación han sustituido al trabajo dependiente.

En buena medida la pandemia dejó al descubierto la falta de protección social de estos trabajadores. Más allá de esto, es necesario pensar en la forma en que la negociación colectiva se constituya en un derecho y también en un amparo para estos trabajadores y todos los que tienen como sustento de vida los ingresos por su trabajo.