

Del compromiso social a la concentración política: los consejos de salarios en Uruguay

From social commitments to political concentration: the wages councils in Uruguay

Luis Ibarra*

Resumen

El artículo estudia los Consejos de Salarios, establecidos en Uruguay por el gobierno de izquierda, como una respuesta política a las transformaciones del trabajo. Procura demostrar que no se trata simplemente de una vuelta atrás, desde la desregulación laboral hacia los compromisos sociales, sino, por el

contrario, de un vuelco en las relaciones del estado con el trabajo y el capital.

Palabras clave: sindicatos, trabajo, gobierno de izquierda, Uruguay.

Abstract

The article analyzes the Consejos de Salarios (wage councils), established in Uruguay by the left wing government, as a politic response to the transformations of labor. It suggests that there are not a simply turn back from labor deregulation toward social commitments but, instead, the wage councils represent a complete upset in the relations between state, labor and capital.

Key words: trade unions, labor, left government, Uruguay.

Introducción

El cambio de las relaciones con el trabajo es uno de los aspectos más señalados del gobierno del Frente Amplio en Uruguay. Luego de quince años de desregulación laboral, el acceso de la izquierda al gobierno se tradujo en una proliferación de resoluciones legislativas y administrativas para la organización del mercado de trabajo. La principal, sin embargo, no es una disposición nueva, sino la recuperación de una institución clásica del estado uruguayo: los Consejos de Salarios. La institucionalización de la negociación colectiva coincidió también con un período de crecimiento del producto y aumento de empleo. Estos elementos, no obstante, sólo serán considerados aquí de manera lateral. Nuestro objetivo no es estudiar los efectos económicos o sociales de los cambios estructurales, sino buscar su causa eficiente

* Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Comisión Honoraria Lucha Antituberculosa, Av. 18 de Julio 2175, Montevideo, Uruguay. E-mail: libarra@fcs.edu.uy.

en las relaciones de los sujetos políticos. El artículo analiza los Consejos de Salarios establecidos en Uruguay como una respuesta política a las transformaciones del trabajo. Compara sus formas actuales con la institución clásica. Procura demostrar que no se trata de un retorno a los compromisos sociales; envuelven, por el contrario, un vuelco completo en las relaciones del estado con el trabajo y el capital. Empezaremos por delimitar el marco analítico, luego caracterizamos la versión clásica de los Consejos de Salarios, recorremos los cambios introducidos por el gobierno del Frente Amplio y, finalmente, reunimos las conclusiones.

El punto de vista del trabajo

La relación salarial es analizada desde diversas perspectivas teóricas, que ponen de manifiesto aspectos y problemas diferentes. Una primera clasificación distingue entre los enfoques que la consideran simplemente como una relación mercantil y aquellos que, en cambio, ven el vínculo entre trabajo y capital como una relación social específica.

Es común considerar a la capacidad de trabajo como una mercancía. Oferta y demanda determinan, en este caso, los niveles de salarios y los volúmenes de empleo como ocurre con los precios y cantidades de cualquier mercancía. Las opiniones divergen aquí con respecto a la organización del mercado de trabajo.

La idea predominante en la década del noventa fue suprimir las interferencias en el mercado (World Bank 1995). Este enfoque considera a las instituciones como una organización funcional, guiada por criterios de eficiencia. Critica la fijación de salarios mínimos y la legislación

laboral protectora como factores que impiden los ajustes del mercado y producen efectos contrarios a los deseados. Confía en que la desregulación laboral disminuya los costos del trabajo y aumente la demanda de empleo.

En los años dos mil, en cambio, se extendió el rechazo de la informalidad como una amenaza al crecimiento económico y la integración social (Banco Mundial 2007). Las críticas señalan que la desregulación, lejos de aumentar el empleo, en realidad redujo los salarios, afectó las condiciones de trabajo y produjo situaciones de exclusión social. Las instituciones tienen que ver, en esta perspectiva, con relaciones de poder asimétricas. Presenta al trabajador como la parte más débil, considera que el mercado acentúa las diferencias a favor del capital y requiere la mediación del estado, no para suprimir, sino para equilibrar la relación y redistribuir las rentas.

No se trata, sin embargo, de volver atrás para restablecer las antiguas normas, sino de regular unas condiciones de trabajo profundamente transformadas. La discusión sale de la disyuntiva entre regulación o desregulación y se desplaza hacia la cuestión de los modos de regulación. Adquieren interés, entonces, los enfoques que consideran el vínculo entre trabajo y capital como una relación particular. Las diferencias refieren aquí a la reproducción o la ruptura de esa relación.

La escuela de la regulación, por ejemplo, se caracterizó por estudiar las estructuras que permiten la reproducción de las relaciones sociales a pesar de su carácter contradictorio (Boyer 2003). Considera a las instituciones como un resultado de luchas políticas, que regulan los conflictos sin suprimirlos, y ve la clave del desarrollo en el modo de regulación. En particular, critica a la flexibilización laboral y promueve una implicación

de los trabajadores en la productividad como base para reanudar los pactos sociales y orientar la acción del estado (Lipietz 1997).

Las corrientes derivadas del obrerismo, en cambio, consideran los conflictos como motor del desarrollo, analizan las instituciones a partir de las luchas sociales y explicitan el punto de vista del trabajo (Tronti 2001). Su concepto central es el de composición social: “definida por la composición ‘técnica’, es decir, por las formas tecnológicas de la producción y la organización del trabajo, y por la composición ‘política’, es decir, por la historia de luchas políticas, organización, por la mutación de necesidades y deseos” (Negri 2002: 162). Desde esta perspectiva, los conflictos no consisten sólo en que los trabajadores aspiran a trabajar menos y ganar más, mientras que los empleadores quieren pagar menos por más trabajo. Están animados también por el deseo de escapar a la explotación y organizar la vida de manera autónoma.

El punto de vista del trabajo nos permite analizar a los Consejos de Salarios no por sus efectos sobre el mercado de trabajo o la integración social, sino como una respuesta política a conflictos y sujetos particulares. Veremos, a continuación, las características de la institución clásica y luego los cambios introducidos por el gobierno del Frente Amplio.

La institución clásica

Los Consejos de Salarios son “comisiones tripartitas, integradas por el gobierno, sindicatos y empleadores, constituidas por ramas de actividad, que tienen la facultad de fijar salarios mínimos” (Ermida 2006).

Fueron creados a mediados del siglo XX como respuesta política a la formación de una clase obrera masiva en Uruguay.

Los estudios del período destacan el crecimiento de la población urbana y un aumento en la cantidad de obreros industriales, a partir de la década de 1930. Los aspectos técnicos de organización del trabajo y los aspectos políticos de la historia de luchas, organización, necesidades y deseos de los trabajadores definen, a su vez, una composición social particular. El taylorismo, la separación entre concepción y ejecución de las tareas, incorporó grandes masas de obreros no especializados a la producción en serie. Son una figura novedosa, ajena a las tradiciones proletarias del novecientos, pero altamente dinámica, que escapa de la miseria rural buscando una vida mejor y más libre. Estos sujetos protagonizaron un intenso ciclo de luchas y organización que recompuso el movimiento obrero, luego de la dispersión de los años treinta, bajo formas nuevas. Sindicatos de industria masivos, que reúnen a todos los trabajadores de una rama de actividad, incluyendo a los no calificados, reemplazaron a las viejas sociedades de resistencia por oficios y emprendieron experiencias de centralización, basadas en la autonomía de los partidos políticos (Errandonea y Costabile 1969).

Los Consejos de Salarios procuraron disciplinar a esa figura tumultuosa: organizarla como fuerza de trabajo, suprimir sus expresiones autónomas y subordinar sus necesidades y deseos a la acumulación de capital.

Su antecedente directo fue una investigación parlamentaria sobre las condiciones de vida de los asalariados, presentada a la Cámara de Diputados en el año 1940. El informe describe

una situación penosa y considera que, “sin lesionar el vigor de las industrias, se podría mejorar el nivel y el estilo de vida de la clase obrera” (Rodríguez 1966: 31). Con ese fin, recomendó una variedad de reformas, que incluían la creación de comisiones paritarias, salarios mínimos, asignaciones familiares, reglamentación de los sindicatos y tribunales de conciliación y arbitraje de los conflictos.

La ley 10.449, del 12 de noviembre de 1943, creó los Consejos de Salarios definiendo el alcance, la organización y los propósitos de la institución.

En primer lugar, la norma refiere exclusivamente al comercio, la industria y los servicios privados. La discusión parlamentaria rechazó la extensión de los Consejos de Salarios al medio rural por considerarla como una introducción de la lucha de clases en el campo, que rompe la armonía entre el patrón y los peones. No tuvo tampoco en cuenta a los funcionarios públicos, sometidos a procedimientos clientelares de incorporación, retribuciones y retiro por los partidos políticos. Dejó fuera, en fin, también las múltiples formas de trabajo familiar y no asalariado.

En segundo lugar, los Consejos de Salarios fueron organizados como instituciones públicas descentralizadas. La ley indica al Poder Ejecutivo que clasifique aquellas actividades por grupos y que en cada grupo establezca un Consejo de siete miembros: tres designados por el gobierno, dos electos por los patronos y dos por los obreros. La norma regula cuidadosamente el procedimiento electoral, define las condiciones exigidas a los representantes y dispone que sean designados por el Poder Ejecutivo si algún sector no concurre a la elección. La toma de decisiones se efectúa por mayoría y sus resoluciones son

obligatorias en todo el grupo definido. La ley sólo admite la imposición del Poder Ejecutivo, de manera excepcional y con el propósito de aumentar los salarios, cuando un acuerdo sea “demasiado bajo”.

Por último, la institución tiene como cometido fijar salarios mínimos. Cada Consejo debe clasificar las categorías de trabajadores existentes en su rama de actividad y establecer los ingresos mínimos por categoría. En su artículo primero, la ley define el salario mínimo como “aquel que se considera necesario, con relación a las condiciones económicas que imperan en el lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de las necesidades físicas, intelectuales y morales”. Prescribe que los Consejos tengan “especialmente en cuenta para aumentarlos”: las condiciones económicas del país, el poder adquisitivo de la moneda, la calificación del trabajador, el peligro para su salud y el rendimiento de la empresa.

En suma, bajo su forma clásica, los Consejos de Salarios comprenden exclusivamente a los trabajadores de la actividad privada urbana y los separan de otros grupos vinculados por formas distintas de explotación. La institución reprodujo las formas de organización creadas por los trabajadores y procuró suprimir sus expresiones autónomas. No considera a los obreros como sujetos activos sino como objetos de representación, ignora las organizaciones existentes y procura reemplazarlas por una elección de representantes. Su peculiar integración está dirigida a producir acuerdos sociales con la mediación del estado. La mecánica de la formación de mayorías permite que, en caso de desacuerdo, el Poder Ejecutivo pueda inclinar la balanza tanto hacia

los trabajadores como hacia los empresarios, pero también hizo posible que prevalezcan los acuerdos entre los actores sociales, incluso contra la opinión del gobierno. En fin, refieren los salarios a las necesidades y dirigen las aspiraciones de los trabajadores hacia una demanda creciente de artículos de consumo.

La formación de una clase obrera masiva tuvo como respuesta política en Uruguay la creación de instituciones que la separan de otros grupos, subordinan sus necesidades al capital y desplazan los antagonismos hacia el estado como mediador de los conflictos. Los Consejos de Salarios fueron durante veinticinco años una institución clásica del estado uruguayo y una pieza clave del desarrollo industrial en el mercado interno (Lanzaro 1986).

No obstante, la circulación de las luchas extendió la organización sindical a los trabajadores del estado, movilizó a los asalariados rurales y convergió con los estudiantes y otros grupos sociales, en una articulación de las distintas facetas de la cooperación social. Luego de fuertes discusiones en torno a la participación, los sindicatos optaron por intervenir en las elecciones de los Consejos de Salarios con sus propios candidatos. Por esta vía, las organizaciones obreras penetraron en las instituciones del estado y convirtieron en práctica corriente obviar la elección, designando directamente a los representantes sindicales. En la práctica, las negociaciones salariales se desarrollaron previamente, entre trabajadores y patronales, y el Consejo de Salarios sólo se reunía después, incluyendo a los delegados del gobierno para formalizar los acuerdos (Mantero 2006). La recomposición de los trabajadores como clase valorizó la fuerza de trabajo. Los arreglos corporativos

desplazaron los antagonismos hacia el estado, que procuró reducir los costos del trabajo con beneficios sociales y restablecer las ganancias con la inflación. Necesidades y deseos de la población chocaron cada vez más con los límites del capital y el estado, constituyendo sujetos políticos antagónicos.

La primera respuesta fue la represión del estado. Desde 1968, los gobiernos pasan a fijar los salarios por decreto y emplean al ejército contra los sindicatos. La dictadura militar impuso la autoridad de las patronales, persiguió la actividad sindical y administró una devaluación continua de la fuerza de trabajo durante la década del setenta. El decreto-ley 14.791, del 8 de junio de 1978, formalizó esas prácticas atribuyendo al Poder Ejecutivo la facultad de establecer las retribuciones y las categorías laborales de la actividad privada.

La segunda reacción fue la desregulación del mercado. Luego de la transición democrática, el estado abandonó tanto la administración de los salarios como la organización de la negociación colectiva. A partir de los años noventa, predomina un enfoque que rechaza las interferencias en el mercado y confía, en cambio, en que la desregulación disminuya los costos del trabajo y aumente la demanda de empleo.

Los Consejos de Salarios de los 2000

Los Consejos de Salarios fueron reorganizados por el gobierno del Frente Amplio¹. Su reaparición en el año 2005, sin embargo, responde a una

¹ El Frente Amplio, creado en el año 1971 como una coalición de organizaciones de izquierda y figuras políticas tradicionales, devino hacia la configuración como partido, con autoridades y estructuras comunes, donde las viejas formaciones persisten como sectores políticos.

composición del trabajo completamente distinta a la de su período clásico.

Los estudios destacan la difusión de la precariedad desde la década de 1990. Sólo la mitad de la población económicamente activa estaba ocupada en el período con contratos de trabajo “típicos”, a tiempo indeterminado y con aportes a la seguridad social (Supervielle y Quiñones 1999: 4-5). La flexibilización laboral, la subcontratación y la implicación con las empresas disgregan la figura del trabajo como un sujeto masivo. La relación laboral no se limita a algo que ocurre entre el trabajador y el patrón dentro de la fábrica. El mando sobre el trabajo se extiende como un control de la cooperación productiva en la sociedad. Los conflictos envuelven figuras diversas, en todo el arco de la producción y reproducción social, y adquieren formas políticas. Desaparecen las organizaciones masivas, los sindicatos se reducen a los sectores formales y surgen formas particulares de gestión común de necesidades colectivas. El Frente Amplio, los sindicatos y otras organizaciones sociales resistieron las políticas neoliberales apelando a la intervención directa de la ciudadanía. Estos lazos incluyeron tensiones entre las organizaciones sociales que amenazan con desbordar a la izquierda y ésta con sustraerse, acordando con los demás partidos. No obstante, ese vínculo fue decisivo tanto para dar eficacia política a las resistencias sociales como para canalizar electoralmente el malestar social a favor del Frente Amplio (Ibarra 2005).

El acceso del Frente Amplio al gobierno, a partir del año 2005, se tradujo en una proliferación de disposiciones para organizar el mercado de trabajo. La izquierda criticó los efectos negativos de la desregulación. Lejos de aumentar el empleo, en realidad, redujo los salarios, afectó las condiciones de trabajo y debilitó a los

sindicatos. Presenta al trabajador como la parte más débil, considera que el mercado acentúa los desequilibrios a favor del capital y requiere la mediación del estado, no para suprimir, sino para equilibrar la relación. El rechazo de la informalidad no critica, sin embargo, la organización del trabajo. “No es posible confundir la flexibilización en el plano de la organización de la empresa con la desregulación de las leyes laborales”, dijo el ministro de Trabajo, Eduardo Bonomi (interpelación parlamentaria, 26 de febrero del 2008). Desde este punto de vista, terminar con la desregulación no significa volver a la normativa anterior, sino regular la nueva composición del trabajo.

El Frente Amplio respondió a los cambios en la composición del trabajo reorganizando los Consejos de Salarios. El decreto 105, del 7 de marzo del 2005, convocó a los Consejos de Salarios. Sus fundamentos invocan no sólo la vigencia de la ley del año 1943, sino también del decreto-ley 14.791 de 1978, que sancionó la administración de los salarios por la dictadura militar. Esta apelación simultánea a normas opuestas advierte, desde el comienzo, que no se trata sólo de restaurar la institución clásica. Pone en marcha, en cambio, una estrategia que modifica el alcance, la organización y los propósitos de los Consejos de Salarios.

En primer lugar, extendió la negociación colectiva al conjunto de las actividades económicas. Reorganizó los Consejos de Salarios en el comercio, la industria y los servicios privados, incluyó a los trabajadores rurales y creó también ámbitos de negociación particulares con los funcionarios públicos de la administración central, las empresas del estado y la enseñanza pública. Según Notaro (2007), la negociación colectiva incluyó 440 mil trabajadores de la actividad

privada urbana, 150 mil funcionarios públicos y 80 mil asalariados rurales. Sin embargo, deduce un treinta por ciento no registrados del total de trabajadores privados. Fuera del sistema quedan, además, 250 mil trabajadores por cuenta propia, 95 mil del servicio doméstico, 90 mil trabajadores rurales no asalariados y los funcionarios públicos de la justicia y los gobiernos municipales.

En segundo lugar, incorporó las organizaciones sociales a las instituciones del estado y centralizó los Consejos de Salarios. Creó un Consejo Superior Tripartito y un Consejo Rural, integrados por el gobierno, la central sindical y las cámaras empresariales con la finalidad de clasificar los grupos de actividad y organizar la negociación colectiva. Como resultado, los decretos 138 y 139, del 19 de abril del 2005, instalaron veinte Consejos de Salarios urbanos y tres rurales, con cerca de doscientos subgrupos particulares. El gobierno centralizó el funcionamiento de estos Consejos con procedimientos ajenos a la ley. Por un lado, estableció plazos simultáneos y aumentos uniformes para todas las actividades económicas. Estas pautas generales no son objeto de negociación con las organizaciones sociales; son definidas previamente por el Poder Ejecutivo como los marcos que restringen la negociación. Por otro lado, requiere que los acuerdos de cada Consejo sean ratificados por decretos de los ministerios de Economía y de Trabajo, como condición de validez general. La llamada “homologación” del Poder Ejecutivo actúa como un control posterior para impedir que los actores sociales acuerden entre sí por fuera de las pautas gubernamentales (Mantero 2006). El Poder Ejecutivo dispone, de esta manera, de la primera y de la última palabra de la negociación.

Por último, esta imposición del gobierno tiene el propósito de limitar los incrementos salariales. Se efectuaron tres rondas de negociación en el período de gobierno. El Poder Ejecutivo determinó, en todos los casos, la duración de los acuerdos, los porcentajes de aumento y los plazos de ajuste de los salarios:

-En la primera ronda de negociaciones, de junio del 2005, estableció acuerdos por un año, con porcentajes de aumento que incluían la inflación del período más un incremento real situado entre un mínimo del dos y un máximo del cuatro por ciento, distribuido en ajustes semestrales.

-La segunda, del año 2006, fijó acuerdos de 18 meses, con aumentos según la inflación proyectada y un incremento real entre 3,5 y 5,5 por ciento, también repartido en ajustes semestrales.

-La tercera y última ronda del 2008 planteó dos posibilidades: una, con vigencia por dos años, un incremento real entre uno y tres por ciento anual, con ajustes semestrales; y la otra, con acuerdos de treinta meses, un aumento máximo del cinco por ciento anual, pero con ajustes anuales.

Las pautas gubernamentales limitaron los aumentos de salarios dentro de márgenes estrechos, extendieron cada vez más la duración de los acuerdos y procuraron dilatar también los plazos de ajuste con propósitos de estabilización de precios.

En suma, los Consejos de Salarios reorganizados en los años dos mil extendieron la negociación colectiva al conjunto de las actividades económicas, pero incluyen solamente a los sectores formales y los separan de los trabajadores precarios. El gobierno del Frente

Amplio incorporó las organizaciones sociales a las instituciones del estado, concentró la iniciativa en el Poder Ejecutivo y limitó la participación social a una implementación de las pautas gubernamentales según las condiciones particulares de cada actividad. No producen acuerdos sociales con la mediación de los conflictos por el estado; al contrario, imponen el mando del estado que limita los acuerdos y contiene los conflictos sociales. Por medio de los Consejos de Salarios, el gobierno de izquierda administró los salarios de la economía como una variable dependiente, subordinada a objetivos de inflación y equilibrio fiscal.

La precarización del trabajo tuvo como respuesta política en Uruguay la recuperación de los Consejos de Salarios como instituciones que procuran separar a los trabajadores formales de los precarios, subordinar sus organizaciones sociales al gobierno y someter sus necesidades y deseos a la política económica.

Al mismo tiempo, se desenvuelve una recomposición de los trabajadores como clase, que extiende la organización y choca con los límites del estado y el capital. Los trabajadores rechazan la precariedad, requieren una mayor formalización del empleo y reclaman aumentos en el salario mínimo nacional. A estas acciones que mantienen la referencia al empleo y la organización sindical, se suma la difusión de cooperativas de producción y formas de gestión autónoma de necesidades colectivas. Los sindicatos crecieron al amparo de la protección legal. Juan Castillo, dirigente del PIT-CNT, estimó en 140 mil los trabajadores sindicalizados a comienzos del año 2005, antes de la implantación de los Consejos de Salarios (El Observador, Montevideo, 10 de

julio del 2005)². En tanto que el 10° Congreso de la central sindical, efectuado al término de la última ronda de negociación salarial, en noviembre del 2008, anunciaba la existencia de 300 mil afiliados. Las organizaciones de los trabajadores se incorporaron a las instituciones del estado pero rechazaron el sistema de prevención y resolución de conflictos decretado por el Ministerio de Trabajo. Los sindicatos mantuvieron su autonomía en la gestión de los conflictos y desplegaron un continuo aumento de ellos a lo largo del período:

-En el 2005, con la instalación de los Consejos de Salarios, los niveles de conflictividad fueron los más bajos de los últimos diez años.

-Se duplicaron en el 2006, con acciones generales por aumento de las pautas gubernamentales y mejoras presupuestales para los funcionarios públicos. La central sindical rechazó los porcentajes de ajuste del Poder Ejecutivo, pero las acciones se dispersaron con distintos resultados parciales. Sólo un 9 por ciento de los acuerdos superó las pautas gubernamentales, el 32 por ciento alcanzó los niveles máximos y un 34 por ciento quedó por debajo de ellos. El resto acordó dentro de las pautas con aumentos diferenciados para las categorías de menores ingresos.

-En la tercera y última ronda del año 2008, el PIT-CNT llevó sus demandas directamente al presidente de la República. La conflictividad continuó en aumento, incluyendo un paro general de 24 horas, una medida que no se registraba desde el año 2003, y más de un millón de jornadas laborales perdidas en los diez primeros meses del año (Cfr. Programa

² Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores es la denominación de la central que agrupa a la totalidad de las organizaciones y corrientes sindicales del Uruguay.

de Modernización de las Relaciones Laborales 2006, 2007, 2008).

Los trabajadores valoraron positivamente el restablecimiento de la negociación colectiva, como una satisfacción de sus propias demandas. Simultáneamente, rechazaron la precarización, extendieron las organizaciones, mantuvieron su autonomía y sostuvieron sus demandas con aumento continuo de los conflictos.

Conclusión

Hemos analizado los Consejos de Salarios establecidos en Uruguay por el gobierno del Frente Amplio y señalado sus diferencias con respecto a la institución clásica.

Los Consejos de Salarios de mediados del siglo XX fueron una reacción política a la formación de una clase obrera masiva. Procuraban organizar a ese sujeto social por separado de otros trabajadores, suprimir sus expresiones autónomas y subordinar sus necesidades y deseos al desarrollo del capital. A comienzos del siglo XXI, los Consejos de Salarios son la respuesta política a una composición del trabajo distinta, caracterizada por la difusión de la precariedad. Tratan de reunir a los sectores formales por separado de los trabajadores precarios, subordinar sus organizaciones sociales al gobierno y administrar sus necesidades y deseos en función de la inflación.

En ambos casos, los Consejos de Salarios institucionalizan las relaciones entre el trabajo y el capital, pero siguiendo lógicas opuestas en cada uno de ellos. Bajo su forma clásica, estuvieron dirigidos a producir acuerdos sociales desplazando los antagonismos hacia el estado como mediador de los conflictos; su modalidad actual, en cambio, impone un comando del estado sobre los conflictos sociales, que limita los acuerdos y contiene los antagonismos.

En conclusión, los Consejos de Salarios establecidos en Uruguay por el gobierno del Frente Amplio no son una simple actualización de la institución clásica ni un retorno a los compromisos sociales. Por el contrario, responden a los cambios en la composición social con una concentración política de las relaciones entre el trabajo y el capital.

En fin, vimos también cómo la institución clásica fue desbordada por la circulación de las luchas entre las diversas facetas de la cooperación social; las aspiraciones de la población chocaron con los límites del capital, empujaron las mediaciones estatales y constituyeron sujetos políticos antagónicos. De manera análoga, su forma actual está atravesada por tensiones que rechazan la precariedad, chocan con los límites de la política económica y tienden a autonomizarse del mando. Los Consejos de Salarios: ¿se estabilizarán como modo de regulación de los conflictos laborales o serán subvertidos por el desarrollo de los antagonismos? Las luchas políticas darán la respuesta.

Bibliografía

Banco Mundial. 2007. *Informalidad: escape y exclusión*. Washington: Banco Mundial.

Boyer, Robert. 2003. *Les institutions dans la théorie de la regulation*. París: CEPREMAP.

Ermida Uriarte, Oscar. 2006. "La nueva legislación laboral uruguaya". *IUSLabor* 4: 1-9. Disponible en: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/LatinoamericaOscarErmida.pdf>

Errandonea, Alfredo y Costabile, Daniel. 1969. *Sindicato y sociedad en Uruguay*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Ibarra, Luis. 2005. "El plebiscito del agua: nuevas alianzas, nuevas instituciones y nuevos desafíos". Buquet, Daniel, coordinador. *Las claves del cambio*. Montevideo: Banda Oriental.

Lanzaro, Jorge. 1986. *Sindicatos y sistema político*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Lipietz, Alain. 1997. "El mundo del postfordismo". *Ensayos de economía* 7, 12: 11-52.

Mantero, Osvaldo. 2006. "La llamada "homologación" y otras formas de intervención del Poder Ejecutivo en las resoluciones de

los consejos de salarios". *16ª Jornadas Uruguayas de Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Montevideo: Instituto de Derecho del Trabajo, Universidad de la República.

Negri, Antonio. 2002. *Crisis de la política*. Buenos Aires: El cielo por asalto.

Notaro, Jorge. 2007. *Los Consejos de Salarios en el Uruguay*. Montevideo: Instituto de Economía.

Programa de Modernización de las Relaciones Laborales. 2006, 2007, 2008. *Informes de conflictividad*. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay.

Rodríguez, Héctor. 1966. *Nuestros sindicatos*. Montevideo: Centro de Estudiantes de Derecho.

Supervielle, Marcos y Quiñones, Mariela. 1999. *La instalación de la flexibilidad en Uruguay*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología.

Tronti, Mario. 2001. *Obreros y capital*. Madrid: Akal.

World Bank. 1995. *Workers in an integrating world. World Development Report*. Washington: World Bank.