

MÁS Y MEJORES CONFLICTOS EN URUGUAY. POLÍTICAS DE GOBIERNO Y AUTONOMÍA DE LOS TRABAJADORES

*More and better quality conflicts in Uruguay.
Public policies and workers autonomy*

Luis IBARRA¹

*Instituto de Ciencia Política
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de la República
Montevideo, Uruguay
✉ libarra@fcs.edu.uy*

Vol. IX, N° 15, 2011, 139-149

Fecha de recepción: 10 de agosto de 2011

Fecha de aceptación: 28 de septiembre de 2011

Fecha versión final: 1 de diciembre de 2011

RESUMEN: La regulación de los salarios estuvo en el centro de una multiplicación de los conflictos del trabajo en Uruguay. El artículo analiza los cambios de la política de Gobierno como una respuesta a tensiones institucionales y sigue el curso de las luchas. Muestra cómo los conflictos produjeron resultados que no solo contradicen las orientaciones del Gobierno, sino que expresan también una tendencia hacia la autonomía política de los trabajadores.

¹ Licenciado en Ciencia Política, Magíster en Gobierno y Políticas Públicas, trabaja como investigador del Instituto de Ciencia Política y docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República de Uruguay. Viene publicando trabajos sobre el tema en revistas especializadas, entre los que se incluye el artículo “Los Consejos de Salarios de Uruguay con el Gobierno de izquierda”, en la *Revista Enfoques*, año VI, n° 9, 2008.

Palabras clave: conflictos, Gobierno de izquierda, negociación colectiva, salarios, sindicatos

ABSTRACT: The regulation of wages was at the center of a growing number of labor disputes in Uruguay. The article analyzes changes in government policy as a response to institutional tensions and charts how struggles have fared. The paper shows the way in which conflicts have led to outcomes that not only contradict the government's guidelines but also express a tendency among workers toward political autonomy.

Keywords: collective bargaining, conflicts, left-wing government, trade unions, wages

Introducción

El Gobierno uruguayo modificó la regulación de los salarios y se multiplicaron los conflictos del trabajo pero, curiosamente, las discusiones técnicas y políticas no asociaron esos hechos entre sí.

Imágenes de desbordes, que crean alarma y reclaman la afirmación de la autoridad, tienen amplio curso en los medios de comunicación. A ellas, el Gobierno opone una actitud tranquilizadora, comprensiva de los conflictos y confiada en resolverlos por medio de la negociación. Pero, ni el dramatismo ni la banalización contribuyen a una mejor explicación de la conflictividad, como tampoco las políticas de gobierno se agotan en el dilema entre negociación o represión.

Los debates políticos giran en torno a la dimensión de los conflictos. Las versiones que destacan un crecimiento excepcional en los gobiernos de izquierda chocan con opiniones que, por el contrario, relativizan su magnitud con respecto a los gobiernos de los partidos tradicionales. Sin embargo, la comparación puramente cuantitativa omite una diferencia fundamental. La conflictividad ocurría en los gobiernos anteriores en un marco de desregulación laboral, mientras que, con el Frente Amplio, se produce a pesar de la introducción de mediaciones institucionales.

Los análisis especializados, por su parte, dirigen la atención hacia las modificaciones de la política de Gobierno. Evalúan continuidades y diferencias de la izquierda en relación con los gobiernos anteriores, discuten acerca de los alcances y las limitaciones de sus efectos sobre variables económicas y sociales, sin vincular los cambios, por lo general, con las luchas de los trabajadores.

El Frente Amplio mantiene el control de la inflación pero, a diferencia de las administraciones anteriores, trata de gobernar los conflictos del trabajo. Siguiendo esa línea, también las discusiones técnicas y políticas consideran a los conflictos como objetos sobre los que recae la acción del estado.

Este artículo invierte el punto de vista y analiza las políticas del gobierno del Frente Amplio como respuestas a las luchas de los trabajadores. Empieza por

establecer la composición del trabajo, luego considera las reacciones del gobierno de izquierda, sigue el curso de los conflictos y concluye evaluando los resultados como el producto de relaciones de fuerzas. Recorriendo ese hilo, se pondrán de manifiesto, no sólo las tensiones que esas políticas encierran, sino también los movimientos que las superan. Como paso previo, definiremos brevemente los elementos de nuestro enfoque.

El punto de vista del trabajo

El capital es una relación social que depende, para su existencia y desarrollo, del trabajo. Según Marx el dueño de dinero, el inversor, compra las capacidades de las personas y las hace trabajar bajo su mando hasta obtener un valor mayor al pagado. ¿Por qué la gente vende sus capacidades? Para vivir. El salario se define, entonces, como el precio de la capacidad de trabajo, un equivalente a las necesidades de la vida, mientras que el mayor valor producido es apropiado como ganancia por el empresario.

El capital es una relación y, como tal, tiene dos partes: está quien explota el trabajo de otros y está quien se ve obligado a trabajar y trata de librarse de la explotación. Que uno sea dominante no significa que el otro quede reducido a subalterno, sino lucha. Los conflictos son el correlato de la explotación y el capital es una relación de fuerzas. Salarios y ganancia no son cantidades fijas, sino resultados variables de conflictos entre necesidades de los trabajadores y exigencias de productividad de los patrones.

Las instituciones no suprimen los conflictos, sino que tratan de regularlos de maneras que se desenvuelvan dentro de la relación. Una de ellas es el mercado de trabajo: oferta y demanda de empleo determinan el mando del dinero y el nivel de los salarios. No obstante, es subvertido por la organización de los trabajadores y las limitaciones legales del trabajo. Otra es la negociación colectiva. Los sindicatos son incorporados a un reparto acordado entre salarios y ganancia con la mediación del estado. Tiene como condición la subordinación de las necesidades a la productividad y, como límite, las subas de precios que erosionan el poder del dinero. Finalmente, está la administración del gobierno, que fija directamente los salarios, pero concentra todos los conflictos en un antagonismo con el estado.

La negociación colectiva fue la institución clásica en Uruguay de mediados del siglo XX; la dictadura militar impuso la administración de los salarios en la década del 70; y las reformas neoliberales trajeron la desregulación del mercado laboral en los años 90. Entre esos periodos, la dictadura constitucional de 1968 a 1973 y la transición democrática entre 1985 y 1990, oficiaron como coyunturas críticas en las que se decidieron, a través de las luchas políticas, los contornos de la etapa siguiente.

Se trata de formas que organizan el funcionamiento del capital a pesar de su carácter contradictorio. Pueden combinarse de varios modos pero, como advirtió Maquiavelo, es el conflicto social, y no el contrato, el fundamento de las instituciones y la razón de sus dinámicas.

La relación puede romperse. Los conflictos se hacen antagónicos cada vez que los trabajadores escapan al mando y los salarios amenazan la existencia de la ganancia. La crisis no consiste en desequilibrios de la economía, derivados de una imposibilidad del sistema para funcionar, sino que es un fenómeno político, provocado por movimientos de los trabajadores. La solución, desde el punto de vista del capital, pasa por reestructurar la relación y reformar las instituciones para recuperar el trabajo. Son las luchas, y no la iniciativa empresarial o la fuerza del mando, el motor del desarrollo, concluye Mario Tronti (2001).

Los trabajadores no son simplemente un objeto social, constituido por los mecanismos de dominio, sino también un sujeto político activo, que se constituye y proyecta a partir de sus necesidades y deseos. El concepto de composición de clase (Negri, 2002) da cuenta de esa doble producción de subjetividad a través de dos dimensiones: la composición técnica, entendida como los dispositivos de mando sobre el trabajo, y la composición política, definida por las formas de lucha y organización de los trabajadores.

El punto de vista del trabajo va de la relación a la crisis para descubrir, a través de las luchas, los movimientos que superan el actual estado de cosas.

Las tensiones institucionales

La composición del trabajo pasó por grandes transformaciones en Uruguay, durante las dos últimas décadas, tanto en los aspectos técnicos como en los aspectos políticos.

Los métodos de organización del trabajo basados en la colaboración de los trabajadores, la subcontratación de funciones y la precarización del empleo, disgregaron la figura de una clase obrera masiva. La relación laboral no se limita a algo que ocurre entre obreros y patrón dentro de la fábrica. El mando sobre el trabajo se extiende como un control de redes productivas en la sociedad y multiplica también los personajes y los lugares de conflictos. En contrapartida, las reformas del estado concentran el poder, afirman el dominio del dinero y organizan la reproducción social en forma de mercado.

Los sindicatos, reducidos a la organización del empleo formal, resistieron las reformas neoliberales asociados al partido de izquierda, el Frente Amplio², apelando a la intervención directa de la ciudadanía. Esos lazos entre organizaciones sociales y políticas no estuvieron libres de tensiones. Más de una vez, los sindicatos desbordaron a la izquierda o ésta se sustrajo acordando con los gobiernos. No obstante, fue un vínculo decisivo tanto para la eficacia política de las resistencias sociales como para canalizar electoralmente los descontentos a favor de la izquierda.

Resistencias sociales y políticas convergieron desplazando a los partidos que gobernaron tradicionalmente el país y llevaron al Frente Amplio al poder en el

² Creado como una coalición de organizaciones de izquierda y figuras políticas tradicionales, el Frente Amplio se convirtió en un partido en el cual las viejas formaciones persisten como sectores internos.

año 2005. El gobierno de izquierda mantuvo el control de la inflación, pero respondió a esa composición de clase con reformas sociales y formas corporativas. El alcance de las reformas responde al impulso de las luchas; la incorporación de las organizaciones sociales es un reconocimiento de su potencial y, simultáneamente, la tentativa de confinar su participación en un papel subalterno. El vínculo entre organizaciones sociales y políticas continuó siendo decisivo para el gobierno y reprodujo sus tensiones a ese nivel.

En particular, el Frente Amplio respondió a la composición del trabajo con la institución de los Consejos de Salarios (Ibarra, 2008). La negociación colectiva era una demanda sostenida del movimiento sindical y un elemento clave de la asociación con la izquierda, contrapuesta a la desregulación laboral promovida por los partidos tradicionales. Los Consejos de Salarios de Uruguay 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: 4).

Entre los años 2005 y 2010, el gobierno presidido por Tabaré Vázquez trató de utilizarlos para administrar los salarios en función de la inflación.

En primer lugar, organizó la negociación colectiva desde arriba. Por decreto del Poder Ejecutivo, creó un Consejo Superior Tripartito, compuesto por el gobierno, la central sindical y las grandes gremiales empresariales. A partir de allí, instaló 23 Consejos de Salarios por ramas de actividad que se dividieron, a su vez, en cerca de doscientos subgrupos particulares, incorporando a las organizaciones sindicales y patronales en una estructura que envuelve toda la economía del país.

La izquierda protegió especialmente a los sindicatos. Reconoció la ocupación de lugares de trabajo como una modalidad del derecho de huelga; amparó a las organizaciones de la persecución patronal; y dio relevancia al Ministerio de Trabajo en una acción deliberada para equilibrar la posición de sindicatos y empresas, como modo de favorecer los acuerdos sociales.

Los Consejos de Salarios reúnen a los trabajadores formales e incorporan a sus organizaciones. Sobre esa institución, el Frente Amplio impuso la tutela del gobierno. Por un lado, fijó aumentos de salarios simultáneos y uniformes. El Ministerio de Economía estableció los porcentajes de aumento, la duración de los convenios y los plazos de ajuste de los salarios. Estas pautas generales no fueron objeto de negociación con los sindicatos y las empresas, sino definidas previamente como los marcos que restringen la negociación. Por otro lado, exigió la ratificación de cada convenio por decretos de los Ministerios de Economía y de Trabajo, como un control posterior para evitar que los sujetos sociales acordaran entre sí por fuera de las pautas gubernamentales. A través de estos procedimientos, el Frente Amplio pretendió limitar la negociación colectiva a una implementación particular de la política económica por ramas de actividad.

El gobierno de Vázquez trató de regular los salarios como una variable dependiente de la inflación, con el compromiso de recuperar los niveles previos a la crisis del año 2002. Sin embargo, se encontró con necesidades y deseos que desbordaron las mediaciones institucionales.

Los conflictos crecieron continuamente a lo largo del período hasta recuperar los niveles previos a la instalación de los Consejos de Salarios. Según el Instituto de Relaciones Laborales (2010), la conflictividad cayó al nivel más bajo de la última década en el año 2005 con 392.914 jornadas de trabajo. Se duplicó para la segunda ronda de negociaciones del 2006, continuó creciendo notablemente en el 2007, a pesar de la ausencia de negociación salarial, y llegó a un total de 1.315.983 jornadas laborales en el año 2008 (ver Tabla).

Con las luchas, creció también la organización. La cantidad de trabajadores sindicalizados pasó de los 140.000, estimados a comienzos del año 2005, para cerca de 300.000 a fines del 2008, según el PIT-CNT.³ La central sindical trató de atraer también a los sectores precarios, reclamando aumentos del salario mínimo nacional, que abarca a todos los trabajadores. Faltó, sin embargo, la contrapartida de organizaciones de los grupos precarios, que expresen sus propias demandas.

Los trabajadores cuestionaron la política económica. Promovieron aumentos diferenciados para las categorías de más bajos ingresos y, mientras los ajustes fijados por el gobierno de Vázquez iban de un mínimo de nueve hasta un máximo del veinte por ciento, llevaron el crecimiento del salario real al 27 por ciento en el quinquenio. Las luchas desbordaron las mediaciones políticas y convirtieron al salario en una variable rebelde, que escapa a los límites de la política económica.

Finalmente, el movimiento sindical aprovechó la campaña electoral del año 2009 para lograr la sanción de una legislación de negociación colectiva que sustrajo los Consejos de Salarios a la tutela del gobierno. Las leyes institucionalizan el Consejo Superior Tripartito como órgano de coordinación de las relaciones laborales, generalizan la negociación colectiva en toda la actividad pública y privada, y excluyen la ratificación de los convenios por el Poder Ejecutivo.

Los cambios de la política de Gobierno

El 1° de marzo del 2010 asumió un nuevo Gobierno del Frente Amplio, presidido por José Mujica. Si bien mantuvo el control de la inflación como el anterior, el gobierno de Mujica reaccionó a las tensiones del trabajo con modificaciones de la regulación salarial.

En primer lugar, aumentó el salario mínimo. En Uruguay, el Salario Mínimo Nacional es determinado por el Poder Ejecutivo y se define como un “piso por debajo del cual no puede estar ninguna remuneración” (Decreto 1534 del 28 de noviembre de 1969). La desregulación laboral no lo suprimió formalmente, sino que redujo su valor hasta volverlo inoperante en el mercado de trabajo. Con el gobierno de Vázquez, tuvo un crecimiento que lo llevó hasta 4.800 pesos, 240 dólares mensuales, en el año 2010, aún por debajo del nivel de pobreza.

En esta ocasión, el PIT-CNT reclamó duplicar el salario mínimo en el quinquenio, mientras que las cámaras empresariales advirtieron acerca de los efectos

³ Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores es la denominación de la central que reúne a los sindicatos de Uruguay.

negativos de una suba sobre la informalidad, las pequeñas empresas y las actividades del interior del país. Finalmente, el Poder Ejecutivo resolvió efectuar un incremento del 65 por ciento en un período de tres años, empezando por un 25 por ciento de aumento. El salario mínimo nacional quedó fijado en 6.000 pesos, alrededor de 300 dólares mensuales, en el año 2011.

El aumento se mantiene debajo del nivel de pobreza, pero neutraliza las demandas sindicales y bloquea la iniciativa de atraer a los trabajadores precarios a las luchas. Prolonga, en cambio, una situación de pobreza que los conduce, en ausencia de organizaciones propias, hacia la dependencia del gobierno como clientela para las políticas sociales.

En segundo lugar, el gobierno de Mujica abandonó la administración de los salarios y la reemplazó por la flexibilización salarial.

Hay dos modos de flexibilizar los salarios (De la Garza, 2007). Uno es el mercado laboral, que adecua los salarios a la oferta y demanda de empleo. El otro forma parte de los métodos de organización del trabajo basados en la colaboración de los trabajadores y son los aumentos por productividad. La subordinación de los salarios a la productividad reduce los costos fijos frente a las variaciones del mercado, asocia los ingresos del trabajador con la suerte de la empresa y requiere la colaboración de los sindicatos para definir y vigilar los convenios.

La adhesión de las cámaras empresariales uruguayas a la desregulación laboral ha sido un factor constante de enfrentamientos con el gobierno del Frente amplio. Los aumentos por productividad, en cambio, aparecen como una estrategia empresarial más compatible con el gobierno de la izquierda y la evolución del mercado de trabajo.

Por su parte, el gobierno de Mujica consideró que, durante el período anterior, se había cumplido el compromiso de recuperar los salarios con respecto a la crisis del año 2002, y que su evolución debía seguir en adelante criterios más flexibles, teniendo en cuenta las diferencias entre los sectores productivos. Converge, entonces, con los aumentos por productividad como un procedimiento compatible con el control de la inflación (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010). El Poder Ejecutivo dejó de fijar los porcentajes de ajuste y los sustituyó por nuevos lineamientos de negociación colectiva. La fórmula del Ministerio de Economía incluye la inflación, pero condiciona los aumentos reales al crecimiento de la productividad, definida por las variaciones del producto y el empleo.

La flexibilización permite mayores aumentos para los sindicatos más fuertes y las empresas con mejor capacidad de pago, sin empujar a un alza general de salarios ni elevar los precios. No afecta la distribución entre trabajo y capital, según Notaro (2010), porque los salarios sólo aumentan si crecen las ganancias. En cambio, tiene importantes efectos políticos. Las diferencias de aumento acentúan las desigualdades entre los trabajadores, vinculan sus intereses con las empresas, antes que con el conjunto de la clase, dispersan la acción de los sindicatos entre los sectores productivos y reintegran las luchas dentro de la política económica.

Finalmente, el presupuesto de gobierno ajustó los salarios de los trabajadores del estado exclusivamente por la inflación pasada y condicionó las mejoras

reales a una elaboración de convenios por productividad en cada dependencia pública. A diferencia de lo planteado para la actividad privada, el Poder Ejecutivo no tuvo en cuenta en este caso las perspectivas del crecimiento de la economía. De ese modo, la mayor recaudación derivada del aumento del producto, estimado en un 25 por ciento para el quinquenio, extiende el espacio fiscal del Gobierno sin distribuirse hacia los trabajadores a través de los salarios.

La negociación salarial del sector público resultó complicada, además, por reformas del estado que extienden la precarización del empleo dentro de la administración. Se trata de normas para facilitar el despido de funcionarios y de la introducción de contratos de derecho privado en la función pública, que evadieron las instancias prescritas por la ley de negociación colectiva.

En suma, el gobierno de Mujica reaccionó sobre el desarrollo de la composición de clase con políticas que separan a los trabajadores, disgregan la acción común de los sindicatos y recuperan las luchas para la política económica.

El ciclo de conflictos

El cambio de la relación salarial no siguió tranquilamente los lineamientos establecidos por el Gobierno, sino que terminó por resolverse a través de una ola de conflictos.

En esta oportunidad, el PIT-CNT optó por no cuestionar directamente la política económica y tomó por el camino lateral de modificar su implementación en el curso de las negociaciones particulares. Las orientaciones impartidas desde la central a las delegaciones sindicales de los Consejos de Salarios estuvieron dirigidas hacia tres aspectos principales: 1º) suprimir las referencias al empleo del cálculo de los salarios; 2º) referir los aumentos exclusivamente a la inflación y el producto; y 3º) dar mayor importancia al crecimiento de la economía del país que a las condiciones sectoriales como indicador de los ajustes (Instituto Cuesta-Duarte, 2010). Las directivas conducen a suprimir las referencias a la productividad y vincular los salarios con el crecimiento de la economía.

Se creó, entonces, una situación equívoca. Los dirigentes sindicales se sentían obligados a aclarar que las acciones no iban dirigidas contra el gobierno mientras que, en los hechos, paralizaban las actividades con reivindicaciones que implican la alteración de la política económica (Instituto de Relaciones Laborales, 2010: 4). Entre los dos polos de esa ambigüedad, se distribuyeron las corrientes sindicales, se tensaron las posiciones y se establecieron también los límites de las diferencias admitidas como legítimas. Si la adhesión al gobierno no podía dilatarse hasta cuestionar las luchas, éstas sólo se volvían aceptables a condición de ser despojadas de consecuencias políticas.

Los conflictos estuvieron asociados con la renovación de los convenios de los Consejos de Salarios y con la negociación presupuestal de los trabajadores del estado. Movilizaron a grandes sindicatos de la actividad privada, como la construcción o los metalúrgicos, recibieron un potente impulso de los funcionarios

públicos y fueron sostenidos por acciones comunes de todo el movimiento sindical, incluyendo un paro general de 24 horas.

La conflictividad involucró un millón 114 mil 500 trabajadores, sumando un total de un millón 279 mil 500 jornadas laborales en el año 2010, concentradas casi exclusivamente entre los meses de agosto y diciembre, según el Instituto de Relaciones Laborales (2010). De este modo, el gobierno de Mujica inició su gestión con un aumento de los conflictos, que contrasta fuertemente con la caída ocurrida en el primer año de la presidencia de Vázquez y se equipara, en cambio, con sus momentos de mayor conflictividad. Si consideramos ahora las horas de paralización por trabajador, el 2010 resalta como el año de actividad huelguística más intensa de los gobiernos del Frente Amplio, hasta el momento (ver Tabla).

TABLA. CONFLICTIVIDAD EN URUGUAY EN EL PERÍODO 2000-2010

Año	Jornadas de trabajo	Cantidad de trabajadores	Jornadas por trabajador
2000	1.588.354	1.250.423	1,27
2001	676.974	814.822	0,83
2002	1.335.106	1.277.475	1,05
2003	989.557	769.146	1,29
2004	475.044	491.355	0,97
2005	392.914	381.900	1,03
2006	862.851	881.342	0,98
2007	1.037.859	971.891	1,07
2008	1.315.983	1.276.482	1,03
2009	551.028	736.817	0,75
2010	1.279.500	1.114.500	1,15

Fuente: Elaboración propia según el Instituto de Relaciones Laborales.

Su impacto se vio acentuado, además, por factores no contemplados en el índice de conflictividad, que refiere a la cantidad de trabajadores y horas de paralización. Se trata de formas de lucha que organizan las interrupciones del trabajo de maneras que multiplican los efectos sobre las actividades. Las ocupaciones de lugares de trabajo, los piquetes y las paralizaciones encadenadas revelaron un conocimiento y poder de los trabajadores, capaz de sobreponerse a las direcciones de empresas y servicios. Conflictos como los ocurridos en la industria de la leche, el Banco de la República o la Intendencia de Montevideo, sólo fueron sofocados por intervenciones directas del Poder Ejecutivo.

La conflictividad se extendió también durante los primeros meses del año 2011, atrayendo a los trabajadores del comercio y los servicios, de más bajos salarios y que habían sido mantenidos hasta entonces al margen de las luchas. Fueron estos grupos que protagonizaron el epílogo del ciclo de conflictos con las ocupaciones de las grandes cadenas de supermercados.

El Ministerio de Trabajo (2011) celebró los consensos finalmente alcanzados entre sindicatos y empresas con la firma de nuevos convenios colectivos. En cambio, el Banco Central advirtió que “se acordaron incrementos de salarios por encima de la inflación que no están atados a incrementos de productividad” (2011: 28).

En efecto, las relaciones de fuerzas produjeron resultados que contrariaron los lineamientos del gobierno. Según el Instituto de Relaciones Laborales (2010), la amplia mayoría de los convenios estableció aumentos de salarios fijos e incluso, cuando adoptaron fórmulas de flexibilidad, acotaron sus variaciones dentro de estrechos márgenes. Así, por ejemplo, el convenio de la Industria del Medicamento definió aumentos de salario real en torno del seis por ciento, mientras que el acuerdo de la Construcción incorporó cláusulas de flexibilidad, pero limitó su alcance entre un mínimo del 4,5 y un máximo del 7 por ciento de aumento real.

La similitud de los porcentajes de aumento, a pesar de la disparidad de las fórmulas de cálculo, es un fenómeno generalizado de los convenios y refleja la existencia de referencias comunes, que prevalecen sobre las diferencias entre los sectores económicos. La excepción son los trabajadores del comercio, la seguridad y la limpieza, que completaron las presiones sobre el salario mínimo con incrementos porcentualmente superiores de los ingresos más deprimidos.

Puede discutirse si los resultados obtenidos están a la altura del potencial existente: éste es y será siempre un asunto de debate entre las agrupaciones sindicales. Hay que advertir que los conflictos del 2010 al 2011 produjeron también algo más y distinto que mejores salarios. El ciclo de luchas trazó un curso de acción diferenciado del gobierno, mayoritario entre los trabajadores y victorioso en los choques de clases.

Conclusión: la estrategia de la autonomía

Una composición del trabajo caracterizada por la variedad de figuras laborales, con sindicatos limitados al empleo formal y asociados al partido de izquierda, tuvo como respuesta política la tentativa de gobernar los conflictos del trabajo.

El Frente Amplio instituyó la negociación colectiva y, entre los años 2005 y 2010, trató de utilizarla para administrar los salarios en función de la inflación. Se encontró con un desarrollo de necesidades y deseos que desbordaron las mediaciones institucionales. La conflictividad aumentó, creció también la organización y los trabajadores llevaron los salarios más allá de los límites de la política económica.

El Gobierno que asumió en el año 2010, presidido por José Mujica, reaccionó con la subordinación de los salarios a la productividad, como un procedimiento compatible con el control de la inflación. La flexibilización salarial actúa sobre la composición de clase en el sentido de acentuar las diferencias entre los trabajadores, dispersar la acción de los sindicatos y reintegrar las luchas dentro de la política económica.

Sin embargo, los conflictos crecieron en cantidad, calidad y extensión, del año 2010 al 2011, y establecieron relaciones de fuerzas que contrariaron los lineamientos del gobierno. No son los salarios que se flexibilizan para mantener las ganancias, sino éstas que quedan condicionadas por la rigidez de las necesidades de los trabajadores. Lejos de disgregar su acción, los sindicatos imponen referencias comunes, que nivelan las diferencias entre los sectores económicos a partir de su unidad de clase. El salario se convierte en un “componente exógeno”, dice

el Banco Central, una variable independiente que escapa al manejo de la política económica y la condiciona.

De las luchas emerge en Uruguay una estrategia diferenciada del gobierno, que revela una tendencia a la autonomía política de los trabajadores y se proyecta como un movimiento que supera el estado de cosas actual.

Bibliografía

- BANCO CENTRAL DEL URUGUAY (2011). *Informe de política monetaria*, Montevideo, BCU.
- DE LA GARZA, Enrique (2007). *Convenios y bonos de productividad en las empresas mexicanas*, México, SYPS.
- ERMIDA Uriarte, Óscar (2006). “La nueva legislación laboral uruguaya”. *IUSLabor* n° 4, 1-9.
- IBARRA, Luis (2008). “Los Consejos de Salarios de Uruguay con el gobierno de la izquierda”, *Revista Enfoques*, año VI, n° 9, 187-201.
- INSTITUTO CUESTA-DUARTE (2010). *Lineamientos próxima ronda de Consejos de Salarios*, Montevideo, PIT-CNT.
- INSTITUTO DE RELACIONES LABORALES (2010). *Las relaciones laborales en el 2010*, Montevideo, Universidad Católica.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS (2010). *Consejos de Salarios. Presentación de lineamientos estratégicos del Gobierno*, Montevideo, MEF.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2011). *Negociación colectiva 2010-2011. Presentación de resultados*, Montevideo, MTSS.
- NEGRI, Antonio (2002). *Crisis de la política*. Buenos Aires, El Cielo por Asalto Ediciones.
- NOTARO, Jorge (2010). *Relaciones laborales: los primeros seis meses del segundo gobierno del FA*, Montevideo, IX Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales.
- TRONTI, Mario (2001). *Obreros y capital*. Madrid, Akal.