

CONGRESO LASA 2010
8 de octubre, TORONTO, CANADA

Viejos y nuevos temas
en la negociación colectiva uruguaya

Francisco Pucci (*)
Soledad Nión (**)
Fiorella Ciapessoni (***)

(*) Profesor Titular del Departamento de Sociología FCS. Responsable del Proyecto ANII “La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda: viejas formas para nuevos contenidos.” pucci@fcs.edu.uy

(**) Investigadora Asistente del Proyecto ANII “La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda: viejas formas para nuevos contenidos.” Profesora Asistente Unidad de Sociología de la Salud – Facultad de Medicina snion@higiene.edu.uy

(***) Investigadora Asistente del Proyecto ANII “La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda: viejas formas para nuevos contenidos.” Profesora Asistente Departamento de Sociología fciape@gmail.com

¿La negociación colectiva en nuestro país ha introducido nuevos temas además de la negociación de salarios? ¿El contenido de los convenios colectivos se adapta a las nuevas condiciones de organización del trabajo y de la producción en nuestro país? ¿La formación y capacitación de los trabajadores, la seguridad en el trabajo, la calidad y la innovación tecnológica son temas relevantes en las relaciones laborales? Estas son las preguntas que busca responder el siguiente artículo, centrado en el estudio de los convenios colectivos de cuatro sectores de actividad industrial: química, metalúrgica, celulosa y papel y alimentos.

Introducción

Las relaciones laborales en Uruguay han atravesado diferentes etapas de institucionalización y regulación. Si tomamos como punto de partida el período posterior a la dictadura militar, la negociación colectiva impulsada por el primer gobierno democrático, del Partido Colorado, resultó una combinación de elementos jurídicos provenientes del Estado de Bienestar de la década de los 40 con elementos fuertemente centralizadores de la etapa autoritaria de fines del 70. Este modelo intentó compatibilizar una política económica anti-inflacionaria, de ajuste y control del gasto público con un sistema de negociación en el cual se recuperaran dinámicas y procedimientos de participación laboral prevalecientes en el período anterior al golpe de Estado. Partiendo de estas premisas, la negociación salarial se desarrolló en forma centralizada, con una fuerte participación estatal de manera de marcar límites a los acuerdos salariales para que no se tradujeran en inflación, al tiempo que se respetaba la decisión de las partes cuando el aumento superaba los topes oficiales. (Pucci 1992) Sin embargo, a lo largo del período, esta ecuación fue paulatinamente evolucionando hacia un modelo de relaciones laborales más ajustado a las pautas de regulación económica de corte neo-liberal. De todas maneras, hacia fines de los años 80, el esquema de negociación colectiva conservaba fuertes rasgos de tipo keynesiano, en tanto el movimiento sindical mantenía inserciones en el sistema político-institucional propias de un "sindicalismo de Estado". (Lanzaro 1991)

El gobierno del Partido Nacional que asumió el gobierno en las elecciones de 1990, impondrá una política de desregulación y de apertura de la economía. La Firma del Tratado de Asunción aparece como hito descollante de una nueva actitud de desmontaje de las subvenciones y del proteccionismo estatal como orientación del Estado en el proceso de integración regional. El Estado se retiró de la negociación salarial, reduciéndola a la instancia bilateral, e intentó, aunque sin éxito, reglamentar directamente la actividad sindical. Fue la contracara del viejo Estado *batllista* que intervenía como árbitro en las negociaciones, pero que otorgaba autonomía organizativa a los sindicatos.

La propuesta del gobierno blanco impulsó la desregulación de las relaciones laborales, teniendo como objetivo otorgar una mayor flexibilidad a la contratación y la organización de la producción, para adecuar las mismas a las necesidades de innovación tecnológica y reconversión productiva. También se eliminaron derechos y garantías de protección de los trabajadores, considerados como obstáculos para una mejor inserción de la economía nacional en los mercados

externos y más específicamente en los acuerdos de integración regional. Esta propuesta se asoció a la concepción de que el Estado no debía intervenir en los conflictos entre capital y trabajo, los cuales se debían procesar en la esfera privada por acuerdos bilaterales a nivel de empresa.

El gobierno de izquierda que asume en el año 2005 intentó revertir el modelo implementado desde el año 1991, convocando a los Consejos de Salarios y reinstaurando el proceso de negociación colectiva que se había desmantelado quince años atrás, incorporando a los trabajadores rurales y a las empleadas domésticas. La implementación de la negociación colectiva facilitó la organización de sindicatos en muchas ramas en las que nunca hubo sindicatos fuertes, y en otras en las que el sindicalismo se había debilitado. Este proceso permitió fortalecer algunos espacios del movimiento sindical o, al menos, contrarrestar su debilidad estructural a través de los impulsos generados por la convocatoria de Consejos de Salarios.

En el plano de la negociación colectiva, uno de los desafíos más importantes que se plantean en este nuevo escenario es como articular la negociación por rama, que se reinstala en este período, con la negociación por empresa, que se extendió ampliamente a partir de los años 90. Esta articulación no es menor, ya que buena parte de los cambios productivos de envergadura tienen su espacio de negociación privilegiada en la empresa. En este plano, este trabajo se propone discutir dos hipótesis que se desprenden de la evolución histórica de la negociación colectiva en Uruguay reseñada anteriormente:

a) El desarrollo de la negociación por empresa, que comienza en 1991, tiende a enriquecer la pauta de negociación, en la medida en que incorpora en los acuerdos colectivos nuevas temáticas. Esta perspectiva implica discutir también si la negociación colectiva ha acompasado los cambios productivos que acaecidos a partir de 1990 en la producción industrial de nuestro país.

b) A partir de 1991, el aumento del desempleo y la pérdida de competitividad de numerosas empresas industriales, junto al debilitamiento del movimiento sindical, se tradujo en un cambio de estrategia del mismo, privilegiando la defensa de los puestos de trabajo en desmedro de su orientación histórica de defensa de los salarios como eje de las reivindicaciones.

Con el objetivo de mostrar elementos empíricos que contribuyan a esta discusión, este trabajo se propone analizar la evolución de los contenidos de la negociación colectiva desarrollada entre 1985 y 2004 a través de los convenios firmados en cuatro sectores industriales de diferente trayectoria y composición: química, alimentos, papel y celulosa y metalúrgica. El análisis de los convenios colectivos en estas cuatro ramas nos permitirá realizar una comparación de los resultados de la negociación en sectores con fuertes diferencias desde el punto de vista estructural.

2) La temática de los convenios colectivos

Analizar la negociación colectiva en general implica enfocar qué y cómo se negocia, la originalidad de las fórmulas implementadas, las características de la conflictividad, los resultados de la negociación según la composición de los actores involucrados, el contexto de negociación, etc. Asimismo, se deben tener en cuenta los elementos a) institucionales (órganos y procedimientos a través de los cuales se relacionan los actores); b) temáticos (aspectos que se

abordan); c) enfoques (grado en que se combinan elementos de cooperación / participación y de confrontación / reivindicación, así como también las relaciones de poder entre los actores); y d) los modelos (tradicional e innovador). (Notaro 1997) En este trabajo, como ya mencionamos, nos centraremos en el análisis de los convenios, como un aspecto de la negociación colectiva de carácter formal.

El análisis de los convenios colectivos en las cuatro ramas analizadas en este trabajo, muestra la predominancia de la **temática salarial**, tanto en el período 1985-1990, cuando funcionaban los Consejos de Salarios y la negociación era tripartita y centralizada a nivel de rama, como en el período de bilateralización de la negociación colectiva y de desarrollo de convenios por empresa. (Cuadro 1 Anexo) También encontramos convenios que describen las categorías profesionales de la empresa, incursionando en temáticas ligadas a las formas de organización del trabajo. (Cuadro 4 Anexo) Sin embargo, estas descripciones de categorías profesionales guardan estrecha relación con los salarios que se pagan a cada categoría, por lo que podemos englobarlos en la misma temática de la negociación salarial.

El segundo tema que surge del análisis de los contenidos de los convenios colectivos, en orden decreciente según su frecuencia de aparición, se refiere a la **seguridad en el empleo**. La entrada del país al MERCOSUR en 1990 y las políticas de apertura económica plantearon desafíos importantes para el movimiento sindical debido al aumento del desempleo por la pérdida de competitividad de las empresas y a la implementación de nuevos sistemas de organización de la producción y del trabajo, que ocasionaron disminuciones de puestos de trabajo a nivel industrial. Estos factores contribuyeron a que la negociación colectiva se orientara a obtener mayores garantías en términos de protección de las fuentes de trabajo.

El tema de la seguridad en el empleo, si bien está ya presente en algunos convenios firmados en el año 1985, aumenta su frecuencia a partir de 1991 en las cuatro ramas analizadas, coincidiendo con el comienzo de los procesos de integración regional. Sin embargo, aunque los datos muestran un aumento de la frecuencia absoluta del tema, en la industria química su presencia desciende en términos relativos en los convenios firmados a partir de 1990. Entre 1985 y 1990, encontramos que en un 33% de los convenios firmados se incluyen cláusulas de defensa del empleo, en tanto que entre 1991 y 2004, sólo el 21,9% de los mismos incluye cláusulas de este tipo. En cambio, en la rama de alimentos encontramos que entre 1985 y 1990 un 12,8% de los convenios poseían elementos referidos a la seguridad del empleo, elevándose dicha presencia a un 25,5% para el período 1991 – 2004. En el caso de la rama de celulosa y papel, el cambio es más drástico. Entre 1985 y 1990 no encontramos ningún convenio sobre seguridad en el empleo, en tanto a partir de 1990 un 33% de los mismos incluyen cláusulas de este tipo. En el caso de la rama metalúrgica, se pasó de un 18% de convenios que incluyen disposiciones sobre seguridad en el empleo entre 1985 y 1990 a un 30 % entre 1991 y 2004. Estos datos muestran que, salvo en la rama química, las demás ramas acompasaron su negociación colectiva a los cambios provocados por el proceso de integración regional. (Cuadro 2 Anexo)

A partir de los años '90, comienzan a aparecer, tímidamente, nuevos temas en los convenios colectivos. Entre el año 1991 y el año 1993 se introduce el tema de la **productividad** para la fijación de salarios; aspecto que si bien está fuertemente relacionado con la discusión

salarial, adquiere una importancia específica debido a la resistencia histórica del movimiento sindical uruguayo a fijar salarios a través de este modalidad.

En la rama química, el tema de la productividad surge con más frecuencia, en términos relativos, en los convenios firmados en el período 1985-1990. En el mismo, encontramos que un 16,7% de los convenios incluyen cláusulas que regulan este tema, contra un 9,6% de convenios en el período 1991-2004. El aumento relativo de cláusulas que disponen acuerdos sobre productividad en el período 1985-1990, parece corresponder con un aumento relativo de la misma (Notaro 1997). Sin embargo, en el período 1991-2004, el aumento que se produce a partir de 1994 no se refleja en un aumento de esta temática en los convenios colectivos, sino que por el contrario, la misma disminuye relativamente. Los altos niveles de productividad de la rama química en relación al resto de la industria no se ven reflejados en la negociación colectiva de la misma, incluso en sus momentos de alza. (Cuadro 7 Anexo)

En el caso de los alimentos la relación es inversa: en el período 1991-2004 encontramos acuerdos sobre productividad en un 24,7% de los convenios analizados, mientras que sólo un 17,0% de los convenios en el período 1985-1990 incluyen este tema. El aumento relativo de esta temática coincide con un leve aumento de la productividad del sector, que se da a comienzos de 1992, lo que puede explicar el aumento relativo de los convenios que introducen este tema. (Cuadro 7 Anexo)

Por su lado, la rama de celulosa y papel muestra un comportamiento bastante peculiar. En el período 1985-1990 todos los convenios firmados en la rama incluyen cláusulas vinculadas a la productividad. A partir de 1991 la cantidad de convenios que establecen disposiciones sobre este tema desciende a 75%. Por su parte, el comportamiento de la rama metalúrgica es casi opuesto. En el período 1985-1990 sólo un 6% de los convenios incluyeron cláusulas sobre productividad, en tanto en el período 1991-2004 este porcentaje aumenta a 39%. Si consideramos que en toda la industria se verificó un aumento global de la productividad a partir de 1989 (Notaro, 1997) la negociación colectiva de la rama metalúrgica se muestra más ajustada a los cambios de la industria que la de la rama de celulosa y papel.

Del mismo modo, en el año 1989 se firman convenios en la rama química con cláusulas relativas a la **seguridad laboral** y se retoman luego esporádicamente en 1993, 1995, 2000 y 2005. En el período 1985-1990, un 25% de los convenios firmados incluyen disposiciones y acuerdos sobre seguridad laboral, en tanto sólo un 8,2% de los convenios firmados entre 1991 y 2004 incluyen normas de este tipo. En las restantes ramas analizadas el comportamiento es inverso; hay más disposiciones sobre seguridad laboral en el período 1991-2004 que en el período 1985-1990, aunque los porcentajes generales son bajos. La rama de alimentos pasa del 8,5% al 9,4%, la rama de celulosa y papel del 10% al 12,5% y la rama de metalúrgicos del 18% al 21%. En este caso, en la industria química la hipótesis del enriquecimiento de la pauta salarial ligado al desarrollo de la negociación por empresa no sólo no se cumple, sino que se da la relación contraria. En cambio, en las restantes ramas encontramos un relativo enriquecimiento de la pauta salarial, aunque esta tendencia es débil. (Cuadro 3 Anexo)

Otro componente que puede ser tomado como novedoso y que se incorpora a la negociación colectiva a partir de 1991, es el relacionado a la **calidad en los procesos y los**

productos. Como se señaló en estudios anteriores, (Bianchi; Espíndola, 2002) la implementación de Programas de Calidad en la industria uruguaya es un fenómeno propio de la década de los '90, ligado al proceso de apertura y desregulación de la economía y a la firma de tratados de acuerdos comerciales regionales. En el período 1985-1990 no encontramos ningún convenio en la rama química que regule este tema, en tanto en el período 1991-2004 sólo un 6,8% de los convenios firmados introduce disposiciones en este sentido. Si consideramos que la rama química tiene altos porcentajes de empresas certificadas en calidad, (Bianchi - Espíndola, 2002) resulta llamativo el escaso número de empresas que tienen convenios específicos vinculados a la mejora de calidad. Lo mismo ocurre con la rama metalúrgica, que es la que tiene porcentajes más altos de empresas certificadas en calidad. En esta rama tampoco encontramos convenios con disposiciones sobre calidad en el período 1985-1990, en tanto en el período 1991-2004 alcanzan a un 20% de convenios que abordan esta temática. En cambio, en la rama de alimentos, que tiene menos empresas certificadas en calidad que las ramas química y metalúrgica, la temática relacionada a la calidad tiene una presencia importante en los convenios colectivos. Tomando en cuenta que el proceso de certificación de calidad tuvo su auge a partir de los años 90, resulta significativo que esta presencia sea mayor en el período 1985-1990 (23,4%) que en el período 1991-2004 (13,3%). (Cuadro 5 Anexo) En el caso de la rama de celulosa y papel, sector con escaso número de empresas certificadas en calidad, se pasa de no tener ningún convenio que incluya disposiciones sobre este tema en el período 1985-1990 a tener un 8,3% en el período 1991-2004.

Otra de las temáticas que comienza a incorporarse lentamente a partir de 1991 a la negociación colectiva, es el tema de la **formación y capacitación** de los trabajadores. Como surge del cuadro 1, existe una demanda diferente de calificaciones según rama de actividad, a la vez que las ramas de mayor demanda de empleo son aquellas que presentan mayor proporción de trabajadores con menos años de estudios formales.

Cuadro 1 Nivel educativo de la fuerza de trabajo según rama de actividad (% promedio 1984-2000)				
Rama de actividad	Nivel Educativo			
	Secundaria incompleta o menos	Secundaria completa	Formación técnica	Formación Universitaria
Alimentos, Bebidas y Tabaco	72,65	7,29	14,70	5,08
Textiles, Vestimenta y Cuero	74,65	6,70	15,00	3,35
Madera y Muebles	56,05	5,23	35,77	3,23
Papel y Gráfica	55,03	15,78	14,75	13,15
Química	54,42	11,13	16,89	17,45
Minerales no metálicos	70,69	5,75	16,40	5,57
Metálicas básicas, prod. metálicos y Maquinaria	56,84	7,57	32,26	9,76
Otras Industrias Manufactureras	68,99	9,71	13,70	9,46
Total	67,96	8,18	19,34	7,85

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares-INE

En la rama química no hay ningún convenio que establezca disposiciones sobre formación y capacitación entre 1985-1990, en tanto sólo 6,8% de los convenios firmados entre 1991 y 2004 incorporan disposiciones de este tipo. (Cuadro 6 Anexo) Esta escasa presencia de la temática de la formación y capacitación en los convenios colectivos de la rama química, en un sector de niveles educativos superiores al promedio de la industria, no resulta congruente con las crecientes exigencias en términos de calidad y la necesidad de capacitar a los trabajadores en el manejo de nuevas tecnologías. En cambio, en la rama metalúrgica, que cuenta con un alto porcentaje de trabajadores con formación técnica, se pasa de un 6% de convenios sobre formación y capacitación en el período 1985- 1990 a un 15% en el período posterior. En esta rama la negociación colectiva parece acompañar mejor los cambios productivos, aunque las cifras globales se mantienen bajas.

En el caso de la rama de alimentos, la inclusión de aspectos relacionados a la formación y capacitación tiene igual comportamiento (nulo) en el período 1985-1990 que el que tiene la industria química. En los convenios del período 1991-2004 llega a un 13,3%, lo que indica una mayor preocupación en el sector por esta temática, pese a tener una fuerza de trabajo con menores niveles educativos. (Cuadro 6 Anexo) En la rama de papel y celulosa ocurre algo similar. En el período 1985-1990 no hay ningún convenio con disposiciones sobre formación y capacitación. A partir del año 1991 se comienzan a firmar convenios de este tipo, que llegan a cubrir el 20,8% del total en el final del período analizado. Esta rama cuenta con niveles de educación formal similares a los de la rama química.

Por último, los convenios colectivos no parecen acompañar los **cambios tecnológicos** que se han dado en nuestro país a partir de 1974. (Supervielle; Pucci, 1991). En nuestro país, como en el resto de América Latina, la innovación tecnológica y los cambios en los procesos productivos aparecen como condiciones necesarias para una mejor inserción de las exportaciones en los mercados internacionales. (De la Garza 2003) Sin embargo, encontramos muy pocos convenios

que regulen los impactos del cambio tecnológico en la ocupación, en la capacitación o en las formas de organización del trabajo. En el caso de la industria química, entre 1985 y 1990 sólo el 8,3% de los convenios introduce este tema, en tanto en el período 1991-2004 desciende a 4,1%. El comportamiento de la industria alimenticia acompaña un poco mejor los cambios estructurales, mostrando un 6,4% de convenios que incluyen este tema para el período 1985-1990 y un 14,5% para el período 1991-2004. (Cuadro 8 Anexo) En la rama de papel y celulosa, la preocupación por los problemas tecnológicos es mayor que en las otras ramas analizadas. En el período 1985-1990, el 20% de los convenios acordados en la rama incluye disposiciones sobre cambio técnico, y en el período posterior esta cifra sube al 25%. En la rama metalúrgica, en cambio, la frecuencia de convenios que incluyen cambios tecnológicos es levemente menor en el período 1991-2004, con una cifra de 10%, al del período 1985-1990, en el cual encontramos un 12% de convenios con cláusulas vinculadas a este tema.

El análisis de las frecuencias de aparición de las nuevas temáticas en los convenios colectivos en estas cuatro ramas nos permite realizar una primera descripción sobre la evolución de los contenidos de los convenios colectivos en el período considerado. Un segundo paso consiste examinar el contenido específico de algunos convenios significativos que incorporan estas nuevas temáticas a la negociación colectiva: organización del trabajo, formación y capacitación, seguridad, calidad, productividad, y cambio tecnológico.

3) Organización del trabajo

Como destacan trabajos anteriores, (Supervielle; Quiñones, 1999) a partir de 1990, la industria uruguaya comienza a incorporar diferentes herramientas de gestión, tales como los modelos de calidad total, las normas ISO 9.000, y la certificación de competencias. Estas herramientas se inscriben en el proceso de difusión de los nuevos modelos productivos en el marco de la globalización de las economías, orientadas a sustituir total o parcialmente el modelo taylorista de producción por procesos de trabajo más flexibles. Estos procesos de transformación de la industria uruguaya, al igual que otros contextos industriales latinoamericanos, se pueden explicar a través del concepto de “hibridación” (Novick *et al*; 2002). Esta perspectiva supone que existe una interacción compleja entre los modelos de organización del trabajo, las decisiones estratégicas de los núcleos empresariales o de las autoridades jerárquicas y los contextos nacionales e institucionales en los cuales se implementan estos procesos. El resultado es que las formas de organización del trabajo tienden a asumir formas “híbridas”, en las cuales se yuxtaponen y se entremezclan componentes de diferentes modelos, sobre la base de la transformación o redefinición de los equivalentes funcionales del modelo de origen. En este plano, muchas de las nuevas formas de organización del trabajo implementadas en nuestros países no asumen la lógica integral de los nuevos modelos productivos, sino aspectos parciales y fragmentarios de los mismos. Otro componente importante de estos procesos es que, en numerosas ocasiones, el modelo original de trabajo tiene una fuerza emblemática que permea todas las futuras transformaciones que se dan en la organización de la empresa o del servicio.

Estos cambios en las formas de organización del trabajo comienzan a reflejarse en los convenios colectivos firmados a partir de 1990. En un convenio del año 1993 de la industria química, encontramos cláusulas que dan cuenta de formas de polivalencia laboral, propias de los

modelos productivos basados en la flexibilidad. El texto del convenio señala, por un lado, la existencia de trabajadores que desempeñan diferentes tareas simultáneamente, lo que no ajusta a una forma de organización del trabajo parcelizada típica de los modelos de inspiración taylorista, basada en el concepto de que a cada trabajador corresponde un puesto de trabajo. (Friedmann, 1956) Al mismo tiempo, establece como el convenio defiende el salario del trabajador frente a las nuevas exigencias laborales de flexibilidad.

En otro convenio, en este caso de la rama metalúrgica, se pone énfasis en la importancia que tienen las relaciones de comunicación entre los diferentes sectores de la empresa para el desarrollo del conocimiento colectivo en el proceso de trabajo. También se menciona la necesidad de implementar una gestión participativa en la empresa, organizar el trabajo a partir de equipos polifuncionales con una lógica de proyectos, reducir los mandos jerárquicos y romper con la clásica división taylorista entre concepción y ejecución del trabajo. También encontramos convenios en los cuales se regulan los mecanismos para dar cuenta de nuevas formas de trabajo que no estén definidas o descritas en las categorías generales. Esta disposición plantea la necesidad de que los convenios contemplen situaciones inciertas y dinámicas, para las cuales se prevén mecanismos de ajuste y discusión entre las partes. En este sentido, este caso ejemplifica la tendencia a sustituir acuerdos sustantivos por acuerdos procesales, que permitan una mejor adaptación de los acuerdos a contextos cambiantes. (Linhart 1993)

La yuxtaposición de componentes tayloristas y post tayloristas típicos de las formas híbridas de organización del trabajo también la encontramos en diferentes convenios de la rama metalúrgica, en el cual luego de una exhaustiva descripción de categorías se plantea la necesidad de incentivar la polifuncionalidad en la producción y rediscutir las categorías negociadas. En otros casos, encontramos convenios en los cuales se especifica que la empresa seguirá trabajando de acuerdo a los criterios clásicos de organización del trabajo, pero abre las puertas para la definición de nuevas categorías más adecuadas a las nuevas formas de organización del trabajo.

En resumen, si comparamos la evolución de los convenios analizados para las cuatro ramas, en su regulación de la organización del trabajo, vemos una gradual incorporación de la temática de las nuevas formas de organización del trabajo en las cláusulas de los convenios. La regulación presenta normas muy generales, que deben ser interpretadas para cada situación en particular, lo que acentúa la importancia de los espacios internos de resolución de los problemas que las empresas establecen, en los cuales participan directivos y trabajadores. Estos convenios dejan un amplio margen para la interpretación de las partes con lo cual, los acuerdos concretos adquieren una relativa fragilidad, volviendo su carácter variable y contingente.

4) Formación y Capacitación

La temática de la formación y capacitación surge en algunos convenios colectivos, como una declaración de deseos y como una asunción de responsabilidades, sin avanzar en regulaciones o decisiones específicas en este punto. Asimismo, aparece la temática de la formación regulando la cantidad de horas de aprendizaje que se requieren para pasar de categoría. Este tipo de regulación se asocia a los clásicos modelos de organización del trabajo de la industria uruguaya basados en el “aprender haciendo” (Arrow 1962) en los cuales la capacitación se realiza directamente en el lugar de trabajo, a través del contacto del aprendiz con trabajadores más calificados.

Los convenios de la industria química firmados en el año 2005 avanzan en regulaciones más específicas en el tema de la formación y capacitación, estableciendo diferentes programas de capacitación en función de determinadas áreas de actividad de la empresa. En este sentido, se regula la implementación de programas de capacitación en temas de seguridad laboral, salud, gestión, informática, etc. En la industria metalúrgica, diferentes convenios no sólo establecen planes de Formación Profesional continua, sino que también incursionan en el desarrollo de carreras profesionales al interior de las empresas, relacionados con los niveles de formación alcanzados por los trabajadores.

Sin embargo, en ningún convenio de las ramas analizadas se avanza hacia modelos de gestión de competencias como los que se pueden encontrar en otros contextos industriales regionales o del mundo desarrollado. (Chandler 1992; Zarifian 1999) La incorporación de sistemas de evaluación individual y la posibilidad de que los trabajadores desarrollen carreras internas en función de sus competencias, choca con un modelo de organización del trabajo en el cual el puesto de trabajo individual y la estructura jerárquica de control siguen teniendo un peso relevante. La presencia de estas formas híbridas de organización del trabajo, implica que coexistan modalidades de tipo taylorista con exigencias de desarrollo de competencias organizacionales, pero que no terminan consolidando modelos integrales de gestión de la fuerza de trabajo. En el caso uruguayo, la formación y capacitación se implementan, en líneas generales, en el marco de una negociación colectiva a nivel de rama de actividad, que mantiene la inercia ligada al modelo de calificaciones, con una exhaustiva elaboración de categorías laborales, según los criterios clásicos de formación y de antigüedad.

5) Seguridad laboral

Los procesos de desregulación y el desarrollo de formas de trabajo precario, que implican un carácter temporario, inestable e inseguro de los puestos de trabajo, surgen como factores de aumento de los riesgos de accidente y otros daños a la salud de los trabajadores. Al mismo tiempo, estos procesos no afectan por igual a todas las empresas de una misma rama. Las empresas que firman convenios laborales son en general las menos afectadas por los procesos de precarización, lo que implica que son las que tienen mayores niveles de formalización y de estabilidad de su fuerza de trabajo. Sin embargo, incluso en estas empresas, la temática de seguridad tiene un tratamiento muy general en los convenios colectivos. En la mayoría de los casos analizados, las regulaciones se refieren a la creación de organismos o comisiones, integradas por trabajadores y empresarios, para el estudio y tratamiento del tema de seguridad.

En este sentido, las empresas incorporan la temática de la seguridad de una manera muy general, estableciendo mecanismos de regulación más que acuerdos específicos sobre la materia. Esta situación contrasta con otras ramas, como por ejemplo la construcción, en la cual el desarrollo del tema de seguridad ha sido más amplio y diversificado. También es cierto que los niveles de accidentalidad o de morbilidad de las ramas estudiadas en este trabajo no son los más altos en el contexto productivo uruguayo, lo que podría explicar el débil desarrollo de esta temática en los convenios analizados. En la rama metalúrgica encontramos el único convenio que avanza hacia la constitución de un Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo y donde se definen las tareas del mismo.

6) Calidad de procesos y productos

Los procesos de calidad imponen una formalización de procesos sustentados en el concepto de trazabilidad, es decir, la posibilidad de reproducir los procesos que culminaron en la elaboración de determinado producto. (Campinos; Marquette, 1997). Los procesos de certificación de calidad han introducido algunos cambios importantes en las formas de organización del trabajo. En la mayoría de las empresas, se verifican mejoras en los procesos de comunicación entre los trabajadores, mejor articulación entre el conocimiento técnico y el conocimiento práctico, y una mayor preocupación por la calidad del producto. (Pucci, et al 2008) En otros casos, el proceso de certificación de calidad parece ser una mera formalidad para obtener una vía de entrada a nuevos mercados. Sin embargo, incluso en estos casos, la imposición de controles y registros obligatorios en los diferentes pasos del proceso de trabajo ha mejorado la eficiencia de la producción y ha generado nuevas oportunidades de calificación y de profesionalización para los trabajadores.

Pese a la relevancia que ha adquirido el tema de la mejora de la calidad en numerosas empresas, el mismo tiene un tratamiento muy genérico en los convenios colectivos. La calidad aparece como una meta o valor a desarrollar, pero no se regulan procesos específicos ni se acuerdan medidas para alcanzar estos objetivos. También se agregan cláusulas en las cuales se exige de los trabajadores un involucramiento en la calidad, en la formación y en el nuevo estilo de gestión que se desarrolla en la empresa, acorde a las exigencias que implican las NFOT ya más extendidas en este último período. (Zimmermann, 2000)

En las ramas analizadas esta preocupación por la calidad se encuentra a lo largo de diferentes convenios, con contenidos heterogéneos que disfrazan, en algunas oportunidades, aspectos netamente salariales y de productividad. Sin embargo, algunos de los contenidos en esta materia refieren exclusivamente a exigencias de calidad en la producción que se trasladan a exigencias en la performance de los trabajadores. Los sistemas de calidad apelan al desarrollo del sentimiento de pertenencia a la empresa, generando motivación en el trabajador al sentir que forma parte de un proyecto colectivo que va más allá de sus intereses individuales. (Laville, 1993)

En este sentido, parece existir una fuerte disociación entre la actitud del sindicato hacia los temas salariales y la actitud hacia la transformación de los procesos de trabajo. La falta de una profusa negociación colectiva sobre este aspecto parece ser la consecuencia de esta ambigüedad por parte del sindicalismo frente a las transformaciones de los procesos de trabajo. Si bien los sindicatos, al iniciarse el proceso de certificación de calidad, tuvieron una fuerte tendencia crítica, la misma se fue modificando hacia una actitud positiva o de prescindencia e indiferencia hacia estos procesos, sin renunciar a sus objetivos de lucha por mejoras salariales. Otro aspecto a reseñar es que, en el caso de las empresas que realizan cambios significativos en los procesos de trabajo, muchas veces existen acuerdos informales o ‘de hecho’ entre empresarios y trabajadores que no se traducen en convenios colectivos oficializados formalmente.

7) Productividad

La incorporación de la productividad en la fijación salarial es uno de los cambios más importantes en la negociación colectiva, en la medida en que introduce un factor de diferenciación salarial que no se define en los acuerdos a nivel de rama. Esto implica que el eje de la negociación se traslada hacia espacios más descentralizados, donde las realidades del mercado y las segmentaciones a nivel de rama o sub-rama adquieren creciente relevancia. La incorporación de la productividad en la fijación salarial también contribuye a acentuar la heterogeneidad interna de la clase trabajadora, lo que genera una mayor fragmentación de las reivindicaciones salariales, aspectos que inciden en las posibilidades de organización y movilización del movimiento sindical. También se puede agregar que la descentralización de la negociación colectiva le quita peso al movimiento sindical como “minoría ponderada”, en la medida en que su poder político no está directamente relacionado con su poder numérico, sino con la ocupación de posiciones estratégicas claves que sobredimensionan su peso como actor. (Schmitter, 1974)

En la rama de alimentos y en la rama metalúrgica encontramos una mayor presencia de cláusulas relativas a la productividad, vinculadas a diversas situaciones: compensación salarial por logros productivos, necesidad de mantener eficiencia y calidad para competir en los mercados internos y externos, etc. La incorporación de criterios de productividad comenzó a perfilarse en el año 1988 en algunos convenios a nivel de rama de actividad. El desarrollo de la negociación por empresa, a partir de 1991, generó un campo más propicio para la incorporación de estos criterios en la fijación salarial. En los convenios analizados, la productividad se establece, en la mayoría de los casos, a nivel de rendimiento global de la empresa, lo que puede aumentar la heterogeneidad salarial a nivel de rama. De todos modos, los convenios de rama, en los cuales la variación salarial se fija a través de criterios macro-económicos como la variación del Índice de Precios de Consumo (IPC) o del dólar, siguen teniendo un peso relevante en la regulación salarial, por lo que las tendencias a la fragmentación se ven atenuadas.

8) Tecnología

Como se destacó más arriba, la incorporación tecnológica ha tenido una dinámica relativamente importante en la industria a partir de 1974. Si bien esta incorporación fue en muchos casos parcial e intersticial, su impacto en los procesos de trabajo y en la fuerza de trabajo fue sin dudas importante. Uno de los cambios de mayor envergadura que las empresas debieron realizar para mejorar la calidad de la producción, fue renovar el equipamiento incorporando tecnología moderna de base informática. Estas nuevas tecnologías no sólo elevaron la eficiencia y la cantidad de la producción, sino que además, la informatización del equipamiento tecnológico permitió darle una mayor flexibilidad a la producción de manera de adaptarla mejor a la demanda de los clientes. La flexibilidad descansa en las posibilidades de programar y reprogramar las máquinas inherentes a la base informática que sustenta el funcionamiento de las mismas. (Maleaba; Orsenigo, 2000)

Uno de los puntos centrales de la normativa que surge del análisis de diferentes convenios es la preocupación por definir cuando se debe considerar que existe un cambio tecnológico en la empresa. En relación al impacto de la tecnología en la fuerza de trabajo, los convenios analizados en las cuatro ramas analizadas regulan dos aspectos centrales: la defensa del empleo

en caso de sustitución de trabajadores por máquinas, y la defensa de la carga de trabajo de los trabajadores, que no debe aumentar con los cambios técnicos

También se ratifica la potestad de la dirección de la empresa para tomar decisiones sobre compra de maquinaria y sustitución de equipamiento, y se regula la participación del sindicato en la discusión acerca de los impactos que este cambio tecnológico pueda tener en la reestructuración de tareas de la empresa. Los convenios también definen criterios generales sobre como se deben procesar los desplazamientos de personal y los cambios de las tareas que deriven de la introducción de nuevas tecnologías.

En convenios más recientes, encontramos una regulación más general de los cambios tecnológicos y a las nuevas condiciones de trabajo que se generan en el marco de la modernización productiva, en la cual se establece simplemente la voluntad de diálogo entre la empresa y los trabajadores para llegar a acuerdos en estos temas. La negociación del cambio técnico supone que los mismos se deben realizar a nivel de empresa, debido a las especificidades que asume en cada caso concreto. Sin embargo, de manera similar a lo que ocurre con el tema de la productividad, el desarrollo de convenios a nivel de empresa que se produce a partir de 1991 no incorpora con fuerza la temática del cambio tecnológico. La regulación adquiere un carácter predominantemente defensivo, en la medida que se orienta fundamentalmente a defender puestos de trabajo amenazados por los cambios, o simplemente formula una declaración de intenciones que no se traduce en acuerdos sustantivos o en mecanismos procesales de regulación.

Conclusiones

En el trabajo hemos distinguido dos etapas en la negociación colectiva del Uruguay de los últimos 25 años que parecen claramente diferenciadas. La primera etapa, que transcurre entre 1985 y 1989, reproduce los trazos matriciales de la negociación colectiva surgida históricamente con la Ley de Consejos de Salarios de 1943: negociación tripartita, centralizada a nivel de rama, con fuerte participación del Estado en la fijación salarial. La segunda etapa, que va de 1991 al 2004, es la contracara de este modelo: negociación bilateral a nivel de empresa, retiro del Estado y desarrollo de convenios a nivel de empresa, aunque la negociación a nivel de rama de actividad no desaparece.

La primer hipótesis que propusimos discutir en este trabajo es que el primer modelo tenía como eje casi exclusivo de la negociación colectiva la temática salarial, en tanto que en el segundo período, fundamentalmente a través del desarrollo de los convenios a nivel de empresa, la pauta de negociación colectiva se había enriquecido, incorporando nuevos temas en los acuerdos entre empresarios y trabajadores.

Esta hipótesis tiene resultados diferentes según la rama que analicemos. En el caso de la industria química, la presencia de nuevas temáticas, en términos absolutos, es incipiente y débil. En términos relativos, la frecuencia de nuevas temáticas en el contexto del desarrollo de los convenios por empresa es menor que su presencia en el período de negociación a nivel de rama. El desarrollo de los convenios por empresa, en esta rama, no implicó un enriquecimiento de la pauta de negociación colectiva mayor de la que existía en el período de la negociación por rama de actividad exclusivamente.

En el caso de las ramas de alimentos, metalúrgica y papel y celulosa, la situación es diferente. Hay una tendencia constante, en estos sectores, a incorporar nuevos temas en la negociación colectiva a partir de 1991, coincidiendo con el desarrollo de la negociación a nivel de empresa. Sin embargo, esta tendencia es muy débil, lo que indica que en estas ramas tampoco se avanzó de manera sustantiva en la introducción de nuevas temáticas en la negociación.

Los datos de los convenios de la industria química muestran que en esta rama tampoco se verifica la segunda hipótesis. La priorización de la defensa del empleo como estrategia de lucha no se expresa en disposiciones o acuerdos específicos en el marco de la negociación colectiva de la industria química. De todas maneras, los pocos convenios que incluyen cláusulas de defensa del empleo se firmaron en el año 2002, cuando se produjo la crisis más importante a nivel industrial de nuestro país en los últimos veinte años.

En este aspecto, la negociación colectiva en los sectores alimentos, papel y celulosa y metalúrgica también tiene algunas diferencias con la rama química. La preocupación por la defensa del empleo aumenta a partir de 1991, lo que traduce en un leve aumento de convenios que introducen cláusulas de defensa del empleo. De todas maneras, esta tendencia, al igual que la del enriquecimiento de la pauta de negociación, es poco acentuada en términos cuantitativos, lo que indica que los cambios en la estructura de la negociación a partir de 1991 no tienen un alcance muy amplio.

Bibliografía

Arrow, K. J. (1962) *The economic implications of learning by doing*. *Revue of Economic Studies*, No. 29

Bianchi, Carlos – Espíndola Fabiana, (2002) *Estudio sobre el impacto de los Programas de Calidad en el Uruguay*. Comité Consultivo sobre Calidad, Productividad y Nuevas Tecnologías (CIU, MIEM, PIT-CNT).

Campinos M. Marquette, Ch. (1997) *Les normes d'assurance qualité iso 9.000: une opportunité de rationalisation des processus d'apprentissage de l'entreprise?* GIP Les cahiers de recherche No. 73. Francia.

Chandler, A. (1992) *Organizational capabilities and the economic history of the industrial enterprise*. *Journal of Economic Perspectives*, 6.

De la Garza, E. (2003) *La flexibilidad del trabajo en América Latina*. En: Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Enrique de la Garza Toledo (coordinador) Fondo de Cultura Económica, México.

Friedmann, G. (1956) *Le travail en miettes*. Spécialisations et loisirs. París, Gallimard.

Lanzaro, J. (1991) *El sindicalismo en la fase poskeynesiana*. Cuadernos del CLAEH No.58-59. 2da. Serie, Año 16, Montevideo.

Laville, J. L. (1993) *Participation des salariés et travail productif*. *Sociologie du travail* no. 1/93.

Linhart, D. (1993) *À propos du post-taylorisme*. *Sociologie du Travail* n1/93. Francia.

Malerba, F. - Orsenigo, L. (2000) *Knowledge, innovative activities and industrial evolution*. En: *Industrial and Corporate Change*, Volume 9, Number 2, pp 289-314. Oxford University Press.

Notaro, J. (1997) *Esquema para el análisis de las relaciones laborales en un sector de actividad económica*. EN: *Revista Relaciones Laborales*. Nº 3: Análisis Sectorial de las relaciones laborales Un enfoque y cuatro casos uruguayos. Notaro (Editor). Programa de modernización de las RRL en el Uruguay. UCUDAL – FOMIN, Montevideo.

Pucci, F. (1992) *Sindicatos y negociación colectiva (1985-1989)*. Ediciones CIESU. Montevideo.

Pucci, F. Levin, R. Trajtenberg, N. Bianchi, C. (2008) *La implementación de normas de calidad en la industria uruguaya: entre la innovación y el ritualismo.* Editorial Trilce, Montevideo.

Schmitter, Ph. (1974) *Still the Century of Corporatism*. The Review of Politics, XXXVI.

Supervielle, M.; Quiñones, M. (1999) *La implantación de la flexibilidad en Uruguay*. Documento de Trabajo No. 45, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.

Supervielle, M.; Pucci, F. (1991) *Política de relaciones laborales e innovaciones tecnológicas en Uruguay. El caso del sector textil*. En: Uruguay, el debate sobre la modernización posible. Gisela Argenti (editora). Ediciones Banda Oriental. Montevideo.

Supervielle, M.; Quiñones, M. (1999) *La implantación de la flexibilidad en Uruguay*. Documento de Trabajo No. 45, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.

Zarifian, Ph. (1999) *Le modèle de la compétence*. Paris, Editions Liaisons.

Zimmermann, B. (2000) *Logiques de compétences et dialogue social*. Travail et Emploi No 84, serie Etudes.

ANEXO

Cuadro 1
% de convenios que incluyen temas salariales

	QUIMICA			ALIMENTOS		
Salarios	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	50	82,2	74,7	68,1	65,5	64,7
NO	50	17,8	25,3	31,9	34,5	35,3
Total	100	100	100 N=91	100	100	100 N=323
	PAPEL Y CELULOSA			METALÚRGICOS		
Salarios	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	80	83,3	82,3	59	72	69
NO	20	16,7	17,7	41	28	31
Total	100	100	100 N=38	100	100	N=86

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuadro 2
% de convenios que incluyen temas de seguridad en el empleo

	QUIMICA			ALIMENTOS		
Seguridad en el empleo	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	33,3	21,9	24,2	12,8	25,5	23,5
NO	66,7	78,1	75,8	87,2	74,5	76,5
Total	100	100	100	100	100	100
	PAPEL Y CELULOSA			METALÚRGICOS		
Seguridad en el empleo	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	0	33,3	23,5	18	30	27
NO	100	66,7	76,5	82	70	73
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuadro 3
% de convenios que incluyen temas de seguridad laboral

Seguridad laboral	QUIMICA			ALIMENTOS		
	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	25,0	8,2	11,0	8,5	9,4	9,9
NO	75,0	91,8	89,0	91,5	90,6	90,1
Total	100	100	100	100	100	100
Seguridad laboral	PAPEL Y CELULOSA			METALÚRGICOS		
	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	10	12,5	11,8	18	21	21
NO	90	87,5	88,2	82	79	79
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuadro 4
% de convenios que incluyen temas de organización del trabajo

Organización del trabajo	QUIMICA			ALIMENTOS		
	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	33,3	15,1	18,7	25,5	43,1	40,2
NO	66,7	84,9	81,3	74,5	56,9	59,8
Total	100	100	100	100	100	100
Organización del trabajo	PAPEL Y CELULOSA			METALÚRGICOS		
	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	30	45,8	41,2	29	46	42
NO	70	54,2	58,8	71	54	58
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuadro 5
% de convenios que incluyen temas de calidad

	QUIMICA			ALIMENTOS		
Calidad	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	0,0	6,8	7,7	23,4	13,3	15,2
NO	100	93,2	92,3	76,6	86,7	84,8
Total	100	100	100	100	100	100
	PAPEL Y CELULOSA			METALÚRGICOS		
Calidad	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	0	8,3	5,9	0	20	15
NO	100	91,7	94,1	100	80	85
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuadro 6
% de convenios que incluyen temas de formación y capacitación

	QUIMICA			ALIMENTOS		
Formación	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	0,0	6,8	6,6	0,0	13,3	11,5
NO	100	93,2	93,4	100	86,7	88,5
Total	100	100	100	100	100	100
	PAPEL Y CELULOSA			METALÚRGICOS		
Formación	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	0	20,8	14,7	6	15	13
NO	100	79,2	85,3	94	85	87
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuadro 7
% de convenios que incluyen temas de productividad

	QUIMICA			ALIMENTOS		
Productividad	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	16,7	9,6	9,9	17,0	24,7	24,1
NO	83,3	90,4	90,1	83,0	75,3	75,8
Total	100	100	100	100	100	100
	PAPEL Y CELULOSA			METALÚRGICOS		
Productividad	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	0	25	82,4	6	39	32
NO	100	75	17,6	94	61	68
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cuadro 8
% de convenios que incluyen temas de cambio tecnológico

	QUIMICA			ALIMENTOS		
Tecnología	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	8,3	4,1	5,5	6,4	14,5	13,3
NO	91,6	95,8	94,5	93,6	85,5	86,7
Total	100	100	100	100	100	100
	PAPEL Y CELULOSA			METALÚRGICOS		
Tecnología	85-90	91-04	Total	85-90	91-04	Total
SI	20	25	17,6	12	10	10
NO	80	75	82,4	88	90	90
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Resumen

El gobierno de izquierda que asume en el año 2005, retoma los procedimientos de negociación colectiva tradicionales, realizando algunas modificaciones de los grupos que conforman los Consejos de Salarios. Su objetivo explícito fue ampliar la pauta de negociación, lo que supuso una transformación de esta herramienta institucional, aunque se mantuvieron muchos rasgos de su primera versión del año 1943. Estos cambios en las relaciones laborales impactan en los contenidos de los convenios colectivos, en los mecanismos de negociación y en el alcance que tienen los mismos. Este trabajo se propone sistematizar los cambios en los contenidos y alcances de la negociación colectiva, a partir del análisis de los convenios colectivos firmados en las ramas de alimentos, química, celulosa y papel y metalúrgicos entre 1985 y 2005.

CONVENIOS COLECTIVOS

TEMATICAS

RAMAS INDUSTRIALES