
COMENTARIOS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO Y SU DETERMINACIÓN EN URUGUAY

COMMENTS ON THE MINIMUM WAGE AND ITS DETERMINATION IN URUGUAY

Jorge ROSENBAUM RIMOLO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de la República (retirado). Académico de Número en la Academia Nacional de Derecho de Uruguay y en la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad. Miembro Correspondiente de la Academia Brasileña de Derecho del Trabajo.

jrosen@adinet.com.uy

Fecha de envío: 16/05/2025

Fecha de aceptación: 09/06/2025

COMENTARIOS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO Y SU DETERMINACIÓN EN URUGUAY

Jorge ROSENBAUM RIMOLO

Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad

Resumen: La OIT ha desarrollado una serie de normas internacionales (convenios y recomendaciones) para contemplar una de las aristas prioritarias del trabajo humano subordinado, como lo es el salario y las tasas mínimas que han de regir en los países miembros. Uruguay no sólo ratificó tempranamente aquellos instrumentos, sino que generó mecanismos legislativos para consagrar procedimientos para la determinación de los salarios mínimos, promoviendo la negociación colectiva y creando los Consejos de Salarios por rama o sectores de actividad, de integración tripartita. La ley define al salario mínimo como aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales. La perduración del funcionamiento, aún con alternancias temporales, de aquellos órganos arbitrales que acuerdan consensuadamente, o adoptan decisiones por votación (laudos) para fijar los salarios mínimos de cada categoría de trabajadores, es una característica saliente del modelo de relaciones laborales del país. Tanto los laudos, como los convenios colectivos bipartitos celebrados en la rama o sector, producen un efecto obligatorio y erga omnes para todas las empresas y sus trabajadores. Si bien el Poder Ejecutivo fija el valor de un salario mínimo nacional por Decreto, previa consulta tripartita, su aplicabilidad resulta meramente referencial, ya que existe una muy alta tasa de cobertura de la PEA formal por convenios colectivos y éstos suelen fijar valores superiores en las categorías profesionales en cada sector o rama de actividad. Conviviendo con la negociación bilateral y voluntaria de convenios colectivos, los Consejos de Salarios constituyen un mecanismo de reafirmación conceptual y práctica del

tripartismo, que impulsa con amplitud la participación de todos los intereses involucrados en el seno del conglomerado laboral.

Palabras clave: Convenios de OIT - Salario mínimo - Negociación colectiva - Convenios colectivos - Consejos de Salarios

Sumario: 1. El salario como centro de preocupación internacional. 2. Antecedentes en el contexto uruguayo. 3. Mecanismos para establecer el salario mínimo. 4. Datos y valores actuales en Uruguay. 5. Nuestra valoración.

Abstract: The ILO has developed a series of international standards (conventions and recommendations) to address one of the priority aspects of subordinate human work, such as wages and minimum rates that must be in force in member countries. Uruguay not only ratified those instruments early, but also generated legislative mechanisms to establish procedures for the determination of minimum wages, promoting collective bargaining and creating Wage Councils by branch or sectors of activity, with tripartite integration. The law defines the minimum wage as that which is considered necessary, in relation to the economic conditions that prevail in a place, to ensure the worker a sufficient standard of living, in order to provide for the satisfaction of his physical, intellectual and moral needs. The continued operation, even with temporary alternations, of those arbitration bodies that agree by consensus, or adopt decisions by vote (arbitral awards) to set the minimum wages for each category of workers, is a salient feature of the country's labor relations model. Both the awards and the bipartite collective agreements concluded in the branch or sector, produce a binding and erga omnes effect for all companies and their workers. Although the Executive Branch sets the value of a national minimum wage by decree, after tripartite consultation, its applicability is merely referential, since there is a very high rate of coverage of the formal EAP by collective agreements and these tend to set higher values in the professional categories in each sector or branch of activity. Coexisting with the bilateral and voluntary negotiation of collective agreements, the Wage Councils constitute a mechanism for the conceptual and practical

reaffirmation of tripartism, which broadly promotes the participation of all the interests involved within the labour conglomerate.

Key words: ILO Conventions - Minimum wage - Collective bargaining - Collective agreements - Wage councils

Summary: 1. Wages as a center of international concern. 2. Background in the Uruguayan context. 3. Mechanisms to establish the minimum wage. 4. Current data and values in Uruguay. 5. Our assessment.

1. El salario como centro de preocupación internacional

El salario de los trabajadores ha ocupado históricamente un papel central en las luchas del movimiento obrero, reivindicando condiciones dignas de trabajo en todo el mundo¹.

Prácticamente, no existe huelga o conflicto colectivo en el que, de algún modo –principal o implícito-, no esté presente una aspiración asociada con el salario, o que traduzca la necesidad de éste para la inmensa mayoría de las personas que trabajan a cambio de obtener un ingreso con el cual sustentarse y poder vivir (no sólo ellas, sino también quienes dependen de las mismas -v. gr., integrantes de su grupo familiar-).

Demás está recordar que las aristas más ignominiosas del industrialismo de la primera revolución, conformaron el marco en el que, como efecto de la “cuestión social” que aquella provocara, se inscriben las condiciones de vida de la población hacia fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX.

Al finalizar la primera guerra mundial, trasciende la preocupación por salarios vitales adecuados para asegurar un nivel de vida razonable a los trabajadores, *“tal como se entiende en su tiempo y país”*, y así queda plasmado en el artículo 427, párrafo tercero, del Tratado de Versalles de 1919.

En base a ese propósito, la entonces naciente Organización Internacional del Trabajo (OIT), comenzó a desplegar un sistema de normas internacionales (convenios y recomendaciones) para atender -entre otros- el que constituye uno de los asuntos prioritarios del trabajo humano subordinado, el salario, pasando a ocupar un lugar predominante en aquellos instrumentos. Prueba de ello, es la pronta sanción -en 1928- del Convenio Internacional de Trabajo (CIT) 26² y la Recomendación Internacional de Trabajo (RIT) 30, relativos al establecimiento

¹ Se reproducen algunas reflexiones expuestas por el autor con anterioridad, especialmente en “El Centenario de la OIT y la legislación laboral uruguaya” (Aportes desde Uruguay en el Centenario de la OIT, en colaboración con Juan Raso Delgue), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, 2020.

² Véase en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312171.

de métodos para la fijación de salarios mínimos, como un camino indispensable para asegurar “*un nivel de vida adecuado*” a los trabajadores.

La evolución posterior deriva también en la sanción del CIT 99 sobre salarios mínimos en la agricultura (en 1951)³ y el CIT131 (en 1970)⁴, un nuevo instrumento que viene a complementar las anteriores normas internacionales.

Es constatable que esta tendencia regulatoria comienza progresivamente a llenar un espacio prioritario en las legislaciones laborales de los Estados nacionales, evidenciándose la relevancia que asume el salario para el Derecho del Trabajo.

Contemporáneamente, en la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo de 2019, se consagra como objetivo prioritario “el fortalecimiento de las instituciones del trabajo [...] teniendo en cuenta...”, entre otras obligaciones que deberían adoptarse, la de asegurar, “... ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado”⁵.

2. Antecedentes en el contexto uruguayo

Como en la mayor parte de los países Latinoamericanos, el lanzamiento de la legislación laboral uruguaya tiene lugar a comienzos del siglo XX, siendo ésta su principal vertiente de creación de normas protectoras en la época⁶.

Si bien puede reconocerse desde fines del siglo anterior, la existencia larvaria de negociaciones colectivas en ciertos establecimientos, o por oficios y hasta en sectores de actividad, en general se trata de prácticas que se desarrollan “sin reglas de derecho”⁷, pero que sin embargo tienen un valor

³ Véase en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312244:NO.

⁴ Véase en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO.

⁵ Véase en: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/mision-e-impacto-de-la-oit/declaracion-del-centenario-de-la-oit-para-el-futuro-del-trabajo-2019>.

⁶ El “periodo de lanzamiento” en el que Uruguay “se lanza al encuentro de la problemática social por la vía de las soluciones jurídicas y el derecho del trabajo se mira como un eficiente instrumento de transformaciones sociales, conforme señala BARBAGELATA, Héctor-Hugo, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I, Facultad de Derecho de la UDELAR, Montevideo, 1965.

⁷ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, vol. IV, Depalma, Buenos Aires, 1971, pág. 391.

práctico concreto de avanzar en conquistas obreras y solucionar los conflictos a través de treguas temporales entre trabajo y capital.

En esa etapa, la tarificación salarial sigue supeditada en términos generales, al ámbito de reserva de la fijación unilateral por los patrones (empleadores) en la contratación individual.

Pero ya en la segunda década del siglo XX, se experimenta un impulso sorprendente en la consagración de derechos y beneficios laborales, a través de la legislación que comienza a dictar el Estado. Las políticas llevadas adelante por el gobierno de José Batlle y Ordoñez, con el apoyo de muchos legisladores de la época, supieron atender las principales reivindicaciones obreras, de modo que no pasa mucho tiempo para que se aborde la cuestión salarial, iniciándose un proceso cuya marcha se torna irreversible⁸.

El CIT 26 es ratificado en 1933, siendo el nuestro uno de los primeros países en acompañar al Reino Unido, Alemania, España, Irlanda, Australia y Noruega; en América del Sur lo harían al mismo tiempo Chile y Colombia. Otro tanto ocurrirá con el transcurso del tiempo respecto de los otros dos Convenios que fueran mencionados.

Asimismo, al aprobarse la Constitución de 1934, se consagran los principales derechos fundamentales y garantías sociales que se proyectan sobre lo laboral, consagrándose -por ejemplo- la obligación de garantizar a los ciudadanos, la *posibilidad de ganar su sustento* y reconociéndose a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, entre otros derechos, la *justa remuneración*.

Pero quizás la estación más importante de este trayecto se alcanza en 1943, no sin tropiezos y dificultades, con la sanción parlamentaria de la ley N.º 10.449 que crea los Consejos de Salarios, dando un impulso activo y dinámico en la materia, que aún con cierta alternancia (ya que hay periodos en los que no

⁸ Como con elocuencia titula Álvaro RODRÍGUEZ AZCÚE, asistimos a un proceso de transición del contrato a la ley (Los métodos de fijación del salario en el Uruguay y los particularismos del Derecho del Trabajo", Revista de la Facultad de Derecho N° 31, Homenaje al Prof. Oscar Ermida Uriarte, Montevideo, 2011).

se los convoca, como señalaremos más adelante), perdura hasta el presente⁹. Su cometido principal es el de fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir *“los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado”*.

Desde el punto de vista conceptual y en concordancia con el art. 54 de la Constitución, aquella norma define al salario mínimo como *“aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales”*.

3. Mecanismos para establecer el salario mínimo

Estos órganos de conformación tripartita, integrados por representantes del gobierno (tres delegados) y de las organizaciones sindicales y de los empleadores (dos y dos miembros respectivamente), constituyen hasta el presente el mecanismo predominante para la determinación de los salarios mínimos de las distintas categorías de trabajadores en cada rama o sector de actividad¹⁰.

Más aun, la normativa hoy vigente determina dos grandes alternativas para la negociación colectiva por rama y sectores de actividad¹¹.

⁹ Américo PLÁ RODRÍGUEZ afirma que *“...puede decirse que es ésta la ley de más vasta trascendencia en todos los órdenes de la vida nacional que se haya dictado en el último cuarto de siglo”* (Los salarios en Uruguay. Su régimen jurídico, tomo I, Montevideo, 1956).

¹⁰ El funcionamiento de los Consejos de Salarios a partir de su creación, ha sufrido alternancias. Una primera suspensión de su aplicación ocurrió en el año 1968, al aplicarse una política económica de congelación de precios e ingresos (convalidada por la Ley N° 13.720, que creó la COPRIN). Esta situación se prologó durante el proceso de quiebre institucional iniciado en junio de 1973, primero a través de la modificación del régimen anotado por el Decreto-ley N° 14.791 de 1978 (que incorporó la DINACOPRON) y luego, con la liberalización de los salarios en 1983. Restaurados los Consejos de Salarios en 1985 con la institucionalización democrática, estos funcionaron hasta comienzos de la década de los 90, cuando se produjo un nuevo retiro del Estado en la determinación de los salarios, retornándose a la “libre” fijación contractual. En ambos periodos, se mantuvo la fijación de un salario mínimo nacional por el Poder Ejecutivo, introducido por el Decreto 1534/969, que lo define como el “piso por debajo del cual no puede estar ninguna remuneración”. Por otra parte, al descaecer la negociación colectiva, su base de aplicación se extendió ampliamente entre la población activa remunerada. Es recién a partir de 2005 que se inicia la tercera etapa de funcionamiento de los órganos tripartitos, mecanismo que se mantiene hasta el presente.

¹¹ Véase en: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes/ley/18566>.

En efecto, según la Ley N° 18.566 sancionada en el año 2009¹², dicho proceso puede canalizarse, por un lado, en el ámbito de los Consejos de Salarios, donde se acuerdan o votan resoluciones (calificadas en la terminología corriente como laudos). O, asimismo, ello puede acordarse por la vía de la negociación colectiva bipartita entre las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, siendo usual que en la mayoría de los casos se negocien convenios colectivos para pactar no solo las cuantías salariales y sus adecuaciones periódicas, sino también numerosas condiciones de trabajo y empleo, así como regular las relaciones colectivas¹³.

Tanto los laudos, como los convenios colectivos bipartitos celebrados en la rama o sector, producen un efecto obligatorio y erga omnes para todas las empresas y sus trabajadores, encuadradas los mismos, sean o no afiliados a las organizaciones empresariales o sindicales pactantes.

Por otra parte, se ha ido ampliando la aplicación de los Consejos de Salarios a actividades que originariamente no estaban alcanzadas por la norma de 1943. Hoy rige también en el ámbito rural (ganadería, agricultura, granjas, viñedos, forestación, etc.), en los servicios prestados en el hogar (empleos domésticos) y también en la función pública (Administración Central, entes autónomos y descentralizados y otros Poderes nacionales y departamentales).

Es de hacer notar que, si bien el Poder Ejecutivo sigue fijando el valor de un salario mínimo nacional por Decreto, previa consulta tripartita en el Consejo Superior de Salarios, la aplicabilidad del mismo ha pasado a ser meramente referencial.

En primer lugar, ello se debe a la muy alta tasa de cobertura de la PEA formal por convenios colectivos, dato que supera el 90 %¹⁴.

¹² ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, Un sistema de negociación colectiva. Comentarios a la ley N° 18.566, en Cuarenta Estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya, AA.VV., Montevideo, 2010.

¹³ La norma legal valida también la opción de negociar bilateralmente convenios colectivos en ámbitos inferiores, como el de las empresas o establecimientos. En nuestra opinión, dicha potestad sigue siendo amplísima, de forma que resulta válida toda negociación en cualquier nivel o ámbito, sea peste superior o inferior al de rama o sector de actividad.

¹⁴ En 2018 alcanzaba un índice del 94,7% según recopilación de datos de OIT (Ver en: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer16/?lang=en&id=ILR_CBCT_NOC_RT_A).

Lo segundo es que, en general, en las ramas o sectores de actividad de casi todos los Consejos de Salarios (o, eventualmente, también en acuerdos de empresas), se negocian remuneraciones mínimas superiores que, incluso en las categorías profesionales de menor rango (caso de los peones, auxiliares, asistentes, etc.), sobrepasan la cuantía de aquel piso prescrito por el salario mínimo oficial.

En síntesis, y según los datos estadísticos y la información recogida por la Central Sindical PIT CNT, “la negociación tripartita por rama de actividad abarca a la enorme mayoría de los trabajadores asalariados del país. En el caso del sector público, como los trabajadores estatales son por definición trabajadores formales (entendiendo como tales a quienes están registrados y realizan aportes a la seguridad social), podemos afirmar que el 100% de los mismos está cubierto por la negociación colectiva en el marco de los Consejos de Salarios. En el caso del sector privado, se producen situaciones que hacen que la cobertura no sea total. Por un lado, hay un porcentaje de asalariados privados que son informales y no están registrados a la seguridad social (alrededor de un 14% del total), por lo que no quedan cubiertos por los mecanismos de negociación colectiva. Por otro lado, existen algunos sectores de actividad, principalmente de reciente aparición, que no tienen reglamentado su derecho a la negociación colectiva, como es el caso de los asistentes personales o los trabajadores de las plataformas digitales. Finalmente, en la mayoría de los sectores de actividad, los salarios de los cargos jerárquicos quedan por fuera de la negociación colectiva” (Informe sobre Salarios del periodo 2020-2024, Instituto Cuesta Duarte, noviembre de 2024).

4. Datos y valores actuales en Uruguay

Para una mejor comprensión del contexto de la realidad nacional del país, creemos oportuno efectuar algunos señalamientos estadísticos.

En primer lugar, siendo que el censo de 2023 releva un total de 3.499.451 habitantes, la PEA estimada asciende a 1.903.200 personas (aprox.).

Según los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas, en enero del 2025, para el total país:

- la tasa de actividad se situó en 64,6%
- la tasa de empleo en 59,4%
- y la tasa de desempleo en 8,1%.

En 2024, también para el total país, la tasa de ocupación informal se situó en 22,7% (23,6 hombres; 21,6 mujeres)¹⁵.

En cuanto al valor del salario mínimo nacional, desde el 1° de enero de 2025, asciende a \$ 23.604 mensuales (equivalente a 549 dólares en la cotización de pizarra a comienzos de abril de 2025).

No obstante, debe tenerse en cuenta un dato muy llamativo; Uruguay es el país con el costo de vida más alto en Sudamérica¹⁶.

5. Nuestra valoración

Hemos tenido ocasión de expresar en diferentes instancias nuestra opinión valorativa sobre la experiencia de los Consejos de Salarios a lo largo de más de ocho décadas, anotando las siguientes apreciaciones¹⁷.

1. Los Consejos de Salarios constituyen un mecanismo de reafirmación conceptual y práctica del tripartismo como expresión de principio, susceptible de dar cabida y promover la participación de todos los intereses involucrados en el seno del conglomerado laboral. Conviviendo naturalmente

¹⁵ Es de hacer notar que el Instituto Nacional de Estadísticas, siguiendo nuevos criterios internacionales, observa que, a partir de 2024, se ha enriquecido la medición estadística de la informalidad utilizando la siguiente definición: “se consideran ocupados informales a los trabajadores por cuenta propia o empleadores dueños de una unidad económica informal, todos los familiares no remunerados del hogar, además de los asalariados y contratistas dependientes que no aportan a la seguridad social. También se consideran como informales a los asalariados privados que declaran que sus aportes a la seguridad social no son sobre la totalidad de su salario” (Véase en:

<https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADaDayEESS/HTML/ECH/Informalidad/Informe%20informalidad%20y%20subutilizacion%202024.html#Informalidad>) Esta metodología hace variar los porcentajes representativos sobre informalidad considerados por el Informe antes enunciado.

¹⁶ Comentario: “La combinación de altos ingresos y precios elevados de este país crea un escenario único donde la calidad de vida se mantiene alta, pero a un costo considerable” (Informe de El Observador, 5 de julio de 2024).

¹⁷ Se transcriben las incorporadas en el capítulo de nuestra autoría en el libro “El Centenario de la OIT y la legislación laboral uruguaya” (citado en nota 2).

con instancias de negociación bilateral, voluntaria y libremente concertada de convenios colectivos típicos, admitiéndose que la misma se desarrolle en todos los niveles (del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y en ámbitos regionales o nacionales), tal como lo proclaman las normas internacionales y el Comité de Libertad Sindical de OIT.

2. No puede perderse de vista que el ejercicio de los cometidos asignados por la ley a estos órganos tripartitos excede incluso la mera consulta o el asesoramiento, ya que se trata de órganos de formación de decisiones, a través de la formulación de laudos que son aprobados y extendidos a terceros. Antes, lo eran por medio de un acto administrativo del Poder Ejecutivo. Bajo la ley vigente, resulta suficiente la pactación colectiva bipartita de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores sin requerirse acto administrativo alguno. Sólo en caso de no lograrse acuerdo, la decisión es adoptada por votación en mayoría dentro de cada Consejo.

3. Estos órganos tripartitos han demostrado constituir mecanismos de efectos redistributivos no sólo en el corto, sino también en el largo plazo. Los Consejos de Salarios resultaron altamente beneficiosos, al promover un mecanismo de fijación de retribuciones mínimas que los empleadores no pueden abatir unilateralmente. De ese modo, se logra contemplar las necesidades de aquellos sectores de actividad con escasa o nula presencia sindical, incapaces de obtener un mejoramiento de las condiciones de trabajo por medio de una negociación colectiva directa, tal como ha sido destacado con frecuencia respecto de la realidad del interior del Uruguay. Las prácticas tripartitas sirvieron incluso para superar los niveles establecidos por el salario mínimo nacional, el que progresivamente se fue transformando en un mero dato referencial, ya que las remuneraciones mínimas fijadas por categorías y por actividad, en términos generales, siempre han resultado superadoras de aquél.

4. Es principalmente en el plano sustantivo, donde ha quedado demostrada su idoneidad para la promoción de la negociación colectiva de la mayor parte de las regulaciones sobre condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores, que han surgido en el ámbito de la actividad privada (y luego pública) a lo largo de su evolución. La producción normativa constituye un

corolario del funcionamiento de estos procesos negociales, convertidos en uno de los factores determinantes del progreso y la superación de los estándares mínimos, de carácter imperativo, que surgen de la reglamentación heterónoma del trabajo.

5. Al mismo tiempo, han servido como fuente de inspiración para la actividad reglamentaria del Estado, a través del dictado de leyes, decretos y resoluciones administrativas que recogen y extienden, con carácter general, algunos de los beneficios decantados por las prácticas de negociación (tal como ha ocurrido, entre otros, con el sueldo anual complementario, el salario vacacional, la elevación de los recargos de las horas extras y la prima por nocturnidad). Esta realidad responde al fenómeno de desborde o deslizamiento de las facultades previstas en la ley respecto de los órganos tripartitos, que siempre trascendió el ámbito meramente jurídico formal, para convertirse en un mecanismo retroalimentador de la negociación colectiva, en términos cuantitativos y cualitativos. Como consecuencia de ello, debe afirmarse que la actividad negocial emanada de los Consejos de Salarios se fue transformando en una fuente material del proceso sociológico de generación de normas reglamentarias de las relaciones de trabajo, al tiempo que contribuyó positivamente a la organización productiva del país, dotándola de una gama de categorías y de descripciones de tareas, así como de pirámides salariales que, por su extensión a todas las empresas de cada grupo de actividad, propendieron a erradicar el *dumping social* y la competencia desleal, prácticas fundadas en costos diferenciales de la mano de obra.

6. Paralelamente, la instrumentación de los ámbitos negociales tripartitos ha constituido una fuente generadora de prácticas y reglas de conducta implícitas en la dinámica del sistema de relaciones laborales uruguayo, cuya característica predominante es la de la desregulación en materia de procedimientos de índole colectivo. Entre sus principales manifestaciones, se destaca el arraigo de una cultura de negociación entre los interlocutores sociales, que en muchas circunstancias compensa la exacerbación del conflicto como medio de acción directa, facilitando el surgimiento de equilibrios que muchas veces impiden la disfuncionalidad del sistema.

7. Todo lo apuntado se complementa con la configuración de otra constante, representada por el cumplimiento y la observancia pacífica de los acuerdos colectivos alcanzados, en la medida que con el transcurso del tiempo no sólo han proliferado compromisos obligacionales a través del establecimiento de cláusulas de paz en los propios convenios, sino que de las prácticas profesionales deriva un garantismo inmanente, aún al margen de los escasos aportes tutelares que proporciona el ordenamiento jurídico en la materia. La inclusión de un deber de paz en art. 21 de la Ley 18.566, aportó en cierto modo una regulación de alcance objetivo general, pero con una insuficiente claridad normativa. Dispone la norma una obligación de no promover acciones que contradigan lo pactado, ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Algunos autores interpretan limitativamente este compromiso dispuesto *ope legis*, respecto de los contenidos que han sido pactados de forma expresa, mientras que otros amplían dicho alcance a todos los temas que formaron parte de la negociación, aun cuando no terminen integrándose a los convenios colectivos, ya que todo proceso de negociación implica transacciones y concesiones recíprocas¹⁸.

8. La temprana ratificación de los CIT N.º 26, 99 y 131 es indicativa de un signo de madurez y compromiso del país con los fines y derechos fundamentales que promueve la OIT. Asimismo, representa un desafío para alcanzar un desarrollo más equitativo, justo y protector del trabajo decente, que constituye un valor inherente a la condición humana. Precisamente, uno de sus componentes esenciales exige el acceso a un ingreso que asegure un nivel de vida adecuado y suficiente para proveer la satisfacción de las necesidades físicas, intelectuales y morales, de todos y cada uno de quienes formamos parte de la comunidad nacional. Por lo tanto, al Estado le compete regular, controlar y garantizar la observancia efectiva de este derecho fundamental.

¹⁸ DELGADO SOARES NETTO, Fernando, "Algunos temas de interés en la negociación colectiva reciente", en rev. Derecho Laboral, v. 59 n. 264, octubre - diciembre de 2016; ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, "Los Consejos de Salarios y la experiencia de su desarrollo a partir del 2005", versión desgravada del Curso de Actualización en Posgrados, Facultad de Derecho, Universidad de la República, Montevideo, 6 a 8 de junio de 2005.

En suma, siendo la negociación colectiva un derecho fundamental en los sistemas de relaciones laborales de los países¹⁹, la experiencia nacional transitada en materia de determinación de los salarios mínimos en Uruguay, ratifica la promoción que ha recibido la misma en todos los niveles. Incluso en su concepción más amplia, a través de las formas de trato entre las organizaciones representativas de los actores en el ámbito tripartito que resulta inherente a los Consejos de Salarios.

Kahn-Freund ha señalado que es axiomático que, en una democracia, no puede haber una política de rentas impulsada por el Estado, sin que trabajadores y empleadores estén dispuestos a su puesta en práctica y que los sindicatos y organizaciones patronales negocien colectivamente con autoridad suficiente para imponer dicha política a sus respectivos representados²⁰. De allí que resaltemos la importancia de la extendida y manifiesta impulsión de estos procedimientos de determinación de los salarios mínimos en la realidad nacional.

¹⁹ Por un lado, al tratarse de un derecho en sí mismo, y por el otro, de un “derecho que genera otros derechos”, por resultar un modo privilegiado de producción de normas jurídicas, conforme Hugo Barretto Ghione, citando conceptos de Oscar Ermida Uriarte (“¿Por qué es importante la negociación colectiva?”, publicado en La Diaria, Montevideo, 22 de enero de 2020).

²⁰ KAHN FREUND, Otto, Trabajo y Derecho, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 3ª. edición traducida, 1987, págs. 114 y 115.

Bibliografía

- BARBAGELATA, H. H. (1965). *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo I, Facultad de Derecho de la UDELAR, Montevideo.
- DE FERRARI, F. (1971). *Derecho del Trabajo*, vol. IV, Depalma, Buenos Aires.
- DELGADO SOARES NETTO, F. (2016). “Algunos temas de interés en la negociación colectiva reciente”, *rev. Derecho Laboral*, v. 59 n. 264, octubre - diciembre.
- KAHN FREUND, O. (1987). *Trabajo y Derecho*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 3ª. edición traducida.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1956). *Los salarios en Uruguay. Su régimen jurídico*, tomo I, Montevideo.
- RODRÍGUEZ AZCÚE, Á. (2011). “Los métodos de fijación del salario en el Uruguay y los particularismos del Derecho del Trabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho*, N° 31, Homenaje al Prof. Oscar Ermida Uriarte, Montevideo.
- ROSENBAUM RIMOLO, J. (2010). “Un sistema de negociación colectiva. Comentarios a la ley N° 18.566”, en AA.VV., *Cuarenta Estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya*, Montevideo.

Recursos electrónicos

- BARRETTO GHIONE, H. (2020). “¿Por qué es importante la negociación colectiva?”, *La Diaria*, Montevideo, 22 de enero de 2020. Disponible en <https://ladiaria.com.uy/trabajo/articulo/2020/1/por-que-es-importante-la-negociacion-colectiva/>.