

Publicado en www.relats.org

HÉCTOR ZAPIRAIN

Laboralista uruguayo,

Asesor del PIT-CNT

(1953-2021)

Julio 2021

I.Fernando Pereira, PIT-CNT

II.ICUDU/PIT-CNT

III.AEBU

III.Derecho Laboral,

Hugo Barretto,

Hugo Fernández Brignoni,

Rosina Rossi

IV. Testimonios internacionales:

Carlos Ayala Montero, Hilda Sánchez

Hoja de Vida

Artículo:

**“Trece razones por las cuales defendemos los
Consejos de Salarios”**

Héctor Zapirain, Octubre 2019

I.NUNCA OLVIDAR AL COMPAÑERO

Fernando Pereira, PIT-CNT

Publicado en Caras y Caretas, abril 2021

Tuve la suerte de conocerlo, de compartir la misma pasión por Peñarol y el debate por Aguada-Goes, uno de sus hijos es hincha de Goes, lo que siempre me generaba cierta complicidad para una broma de uno u otro lado.

Un socialista profundo teóricamente, lector permanente de textos de todo tipo, llegando a trabajos de una profundidad admirable y pedagógica.

Tenía una mirada profunda y dulce, encarnaba la dulzura que nunca hay que perder, por mal que venga la mano.

Recuerdo salir a caminar con él y hacer 16 km, en búsqueda de una lámina, de un libro, mis quejas eran interminables, y a él siempre le salía una sonrisa dulce.

Profundamente confiable para representarnos a todo nivel, incluyendo la maestría que tenía en temas de la OIT, ámbito en el que era enormemente respetado y en el que tuvimos oportunidad de compartir la representación de la parte trabajadora del Uruguay.

Se va, y me desgarran el dolor de saber que lo voy a extrañar, igual que lo van a extrañar el conjunto de los trabajadores a quienes brindaba su conocimiento y el alma.

Siempre estuvo cerca del Movimiento sindical, nunca dudó, siempre un consejo sereno, siempre un comentario profundo.

Al mismo tiempo podía hablar de música, de cine, de literatura, parecía que había leído todos los libros.

Un genio contando partes jugosas de libros que había leído, los embellecía. Se va un compañero, pero sobre todo, se va un bellísima persona que no vamos a olvidar jamás.

II.HASTA SIEMPRE QUERIDO HÉCTOR

ICUDU, Instituto Cuedtav Duarte, PIT-CNT

Publicado en la web institucional, abril 2021

Los que decidimos poner nuestro conocimiento técnico y académico al servicio de la clase trabajadora hoy perdimos un gran compañero y un referente.

Ante el dolor que nos provoca esta pérdida, tus compañeros del Instituto queremos destacar por sobre todas las cosas tu calidez humana, tu compañerismo, tu humildad, tu impronta permanente de tender puentes y siempre sumar.

Hoy se nos fue un abogado laboralista muy destacado, reconocido a nivel local e internacional, pero nosotros sobre todo perdimos una enorme referencia humana y técnica, en la cotidiana. Hasta ayer sabíamos que siempre estabas ahí para responder cualquier consulta con tu experiencia o para tener la palabra justa, hoy nos sentimos un poco más solos.

Podes estar seguro que nos dejás muchas enseñanzas a todos. Tomaremos la posta, nosotros y muchos otros.

A su esposa Mónica, a sus hijos y a sus nietas adoradas que fueron su motivación, nuestro cariño.

Buen viaje, Héctor.

III.AEBU, Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay

DIFICIL DESPEDIRSE

Publicado en la web institucional, Abril 2021

Con una vida edificada en torno al Derecho Laboral cubrió todas las posiciones posibles en ese campo. Fue abogado litigante en

defensa de sindicatos, teórico del derecho, columnista periodístico, escritor, docente universitario y participante en eventos internacionales del trabajo.

Varias veces integró la delegación del PIT-CNT a conferencias internacionales de la OIT, y también fue representante gubernamental ante ese organismo en la instancia de 2008.

En su larga trayectoria acumuló títulos, cursos universitarios y publicaciones; dictó infinidad de conferencias y asistió a numerosos sindicatos en sus luchas. Fue abanderado de muchas causas y en particular un gran defensor de los derechos laborales y fueros sindicales. En esta calidad participó en un ciclo de Radio Camacú dedicado a la defensa de la negociación colectiva.

Entre los temas tratados en sus innumerables trabajos teóricos destacamos: la responsabilidad penal de los empresarios; los contratos temporales en el Estado; declaración de esencialidad en la educación pública; el concepto de gobernanza y las relaciones laborales; cuestionamientos a la comisión de expertos de la OIT en la aplicación de convenios y recomendaciones; inversión extranjera y relaciones laborales; relaciones laborales en el sector rural; la libertad sindical y los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía; régimen jurídico del trabajo rural; salario y productividad, y salud y seguridad ocupacional en el sector forestal.

Mucho aportó al movimiento sindical uruguayo este compañero tan singular. Su legado es muy amplio y sus enseñanzas permanecerán en nosotros, junto con el recuerdo de su bonhomía que siempre lo ponía a nuestra disposición.

IV. Héctor Zapiroin (1953 – 2021)

Hugo Barretto Ghione, Hugo Fernández Brignoni y Rosina Rossi

Revista Derecho Laboral 281, junio 2021

Héctor Zapiroin recorrió todos los caminos del laboralismo uruguayo en su trayecto docente y académico, cualidad que lo hizo un típico representante de nuestra comunidad disciplinar.

Egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, fue integrante del “Grupo de los Miércoles”, bajo la orientación del Prof. Plá Rodríguez, participando de las reuniones de la casa de la calle Isabelino Bosch y en varias de las publicaciones de ese núcleo; egresado de la primera generación de la Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social con una interesantísima tesis sobre el derecho a la información y la negociación colectiva (2006); redactor asiduo de nuestra revista Derecho Laboral; docente reconocido y apreciado en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y en Formación Profesional e Historia del Movimiento Sindical en la licenciatura de Relaciones Laborales; parte del cuerpo docente asistente al Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social; entusiasta partícipe de las actividades de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, donde fue ponente oficial en más de una oportunidad; asesor parlamentario y en el período 2005 a 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en temas de su especialidad, que incluyó la representación del Poder Ejecutivo en grupos de Consejos de Salarios y su contribución a varios de los proyectos de ley de ese fértil período; en suma, la entrega, el compromiso y el rigor acompañaron siempre su actividad en estos planos, muy marcada por sus posiciones claramente definidas, propias de una cosmovisión general del mundo del trabajo y de la sociedad.

En el plano de su práctica jurídica, Héctor Zapirain fue asesor de sindicatos y del PITCNT, ámbito donde cultivó un trabajo muy vinculado a la dimensión internacional de las relaciones de trabajo a través de su asesoramiento en la OIT al Grupo de los Trabajadores, particularmente en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Sus intereses o líneas de estudio discurrían por el derecho colectivo, el derecho internacional del trabajo, la historia del sindicalismo, y el derecho del trabajo de los funcionarios públicos, del cual tenía la intención, y llegó a esbozar, un manual sobre los aspectos individuales y colectivos de esas relaciones jurídicas.

En lo personal, Héctor era de trato afable, cercano, no disociado, sin embargo, de la pasión con que defendía sus puntos de vista, a veces con una inusitada franqueza y hasta un dejo de ironía, pero

siempre distinguiendo la confrontación de ideas de la valoración de las personas que fueran sus eventuales oponentes.

Reconocía como su maestro a Osvaldo Mantero de San Vicente, a quien evoca en el artículo que publicamos en esta edición de revista Derecho Laboral. Se sentía igualmente discípulo de Américo Plá Rodríguez, a quien cita en un epígrafe que bien vale ahora como una significativa preocupación de discernimiento para quienes, como la mayoría de nuestro entorno laboralista, combina la actividad profesional de defensa de intereses sectoriales con la académica.

En concreto, al inicio de su contribución sobre el Consejo Superior Tripartito en el libro “La nueva legislación laboral uruguaya”, transcribe un fragmento del artículo “Reflexiones no jurídicas de un laboralista” de Plá Rodríguez: “el laboralista debe cuidar la seriedad científica de la materia, procurando entroncar las distintas nociones con los principios que la inspiran y con las nociones básicas de todo el derecho”.

Héctor Zapirain asumió muy bien ese desafío siempre complejo de mantener el rigor y la objetividad (que no es la neutralidad) en su tarea académica en convivencia con sus convicciones y su pensamiento social. La revista despide a uno de sus más entrañables colaboradores.

V. TESTIMONIOS INTERNACIONALES

Carlos Ayala (abogado laboralista y asesor sindical, Panamá)

Conocí e hice buenas migas con Héctor Zapirain, pero no manteníamos contactos personales.

Puedo decirte que fue un hombre que sentía en su ADN la solidaridad y la defensa de la clase trabajadora, y que eso nos identificaba, al actuar desde nuestro profesionalismo, en defensa de los trabajadores del mundo.

Creo que es una gran pérdida su partida pero el valorar las enseñanzas de su actuación como profesional y como ser humano, lo hará estar siempre vivo entre los que seguimos en este duro bregar.

Hilda Sánchez Martínez (ex funcionaria de OIT en Ginebra)

Esta pérdida me ha cimbrado ya que Zapirain era para mi uno de los abogados uruguayos realmente militante de su profesión y compromiso político.

Lo conocí, al igual que al Dr. Barba de la UNT, por su participación en las Conferencias de OIT , particularmente en el Comité de Normas, donde ambos hicieron siempre desde el Grupo de Trabajadores brillantes defensas de los casos presentados por los trabajadores.

A nivel regional, Zapirain participó desde el PIT-CNT en las actividades que hicimos ACTRAV-CSA sobre el Panorama Normativo de la Región donde frases importantes de él enriquecieron las conclusiones y memoria de todas estas actividades que cerramos en Buenos Aires en el 2016.

Zapirain también nos acompañó en otras actividades de ACTRAV en Panamá, junto con otro excelente militante laborista y abogado panameño como es Carlos Ayala.

Despedimos a un amigo, militante y brillante abogado.

Descanse en paz.

HOJA DE VIDA

- Doctor en Derecho y Ciencias Sociales.
- Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad de la República – Facultad de Derecho)
- Magister en Derecho (Orientación Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) Universidad de la República – Facultad de Derecho.
- Profesor (grado III) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho (Universidad de la República).
- Profesor (grado III) de Historia del Movimiento Sindical y de Empleo y Formación Profesional en la licenciatura de Relaciones Laborales en la Facultad de Derecho (Universidad de la República).
- Profesor (grado III) de Empleo y Formación Profesional en la licenciatura de Relaciones Laborales en la Facultad de Derecho (Universidad de la República).
- Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho (Universidad de la República).
- Miembro del Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Seguridad Social (Grupo de los Miércoles, núcleo académico creado por el profesor emérito Dr. Américo Plá Rodríguez).
- Miembro de la Asociación Uruguaya del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Audtss).
- Corredactor en la revista Derecho Laboral (Uruguay).
- Autor de diversas publicaciones sobre temas relativos a la materia de su especialización.

- Ha sido expositor en múltiples jornadas y seminarios nacionales e internacionales.
- Se desempeñó en calidad de abogado en la Defensoría de Oficio (Poder Judicial) en el periodo 1986–1988.
- Asesor de la Bancada Parlamentaria Socialista (período 1988–2004 y 2011 a la actualidad).
- Asesor del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), período 1987–2004 y desde 2011 a la fecha.
- En calidad de consejero técnico ha integrado la delegación de la central sindical a las conferencias internacionales del Trabajo (OIT) en los años 1996, 1997, 2002, 2012, 2014, 2015 y 2016; e integró la delegación sindical ante el Sub Grupo 10 (Mercosur), en calidad de asesor jurídico hasta febrero 2005.
- Fue asesor del Ministro de Trabajo y Seguridad Social (período 2005–2011). Integró en calidad de consejero técnico la delegación gubernamental uruguaya que asistió a la Conferencia Internacional el Trabajo del año 2008.
- Fue presidente, en representación del Poder Ejecutivo, de varios grupos de consejos de salarios (alimentación, construcción, industria de la madera, ganadería y agricultura, granjas y quintas, y forestación); y delegado titular por el Poder Ejecutivo en el Consejo Tripartito Superior (período 2005–2011). Durante dicho período presidió también, en representación del Poder Ejecutivo, el Consejo Tripartito Rural.
- Miembro del Tribunal Arbitral Internacional de Salto Grande desde el año 2006 a la fecha.
- Durante el transcurso de su actividad profesional ha sido asesor de diversos sindicatos tanto de funcionarios públicos como de trabajadores de la actividad privada; así como asesor de Cooperativas de Viviendas por Ayuda Mutua

Trece razones por las cuales defendemos los Consejos de Salarios

Héctor Zapirain

Octubre de 2019

Todo indica que si la oposición llega al gobierno se introducirán profundos cambios al régimen actual de Consejos de Salarios, y esta afirmación es válida con independencia de cuál fuera el partido de la derecha que ganara las próximas elecciones.

Tanto el Partido Nacional como el Partido Colorado dejan claro, en sus respectivos programas, que modificarán el modelo de negociación colectiva por rama de actividad, cuyo pilar esencial son los Consejos de Salarios.

A diferencia del pasado, ya no se cuestiona a los Consejos de Salarios sino que en términos cautelosos y ambiguos se habla de la necesidad de “migrar hacia un modelo de negociación colectiva [...] que tenga la capacidad de reflejar las realidades económicas de las empresas” (ver página 96 y siguientes del programa del Partido Colorado) o de “asegurar su legitimidad a ojos de todos los involucrados”, para lo cual, según se afirma sin mayores aclaraciones, se requiere “un funcionamiento razonable y equilibrado” (ver página 33 y siguientes del programa del Partido Nacional).

En una reciente visita a la sede del PIT-CNT del postulante colorado a la presidencia de la República, Ernesto Talvi, en el marco de las actividades organizadas por la central con los candidatos, quedó por demás claro que en caso de que resulte electo, los Consejos de Salarios serán reducidos a meros mecanismos de fijación de salarios mínimos. Al respecto fue muy claro su asesor Fernando Pérez Tabó, que, por otra parte, es un representante relevante de las cámaras empresariales en las negociaciones tripartitas sobre posibles cambios a la Ley 18.566, que establece el sistema de negociación colectiva.

Las propuestas de los dos partidos mayoritarios de la oposición –léase la derecha conservadora y restauradora– son plenamente coincidentes con los planteamientos formulados por las cámaras empresariales. Para constatarlo, basta una simple lectura de las “Propuestas de la Confederación de Cámaras Empresariales para implementar en el próximo período de gobierno” (documento que puede consultarse en la página web de esa organización: confederacionuy.com/).

Las cámaras empresariales reivindican en ese documento –y así además lo han hecho en la mesa de negociación tripartita sobre la queja presentada ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – que “la negociación colectiva tripartita [léase Consejo de Salarios] únicamente opera para definir mínimos por categoría, y que los aumentos salariales y las condiciones de trabajo se negocian bipartitamente”.

Ante los textos transcritos, huelga destacar la sintonía ideológica y política existente entre los planteamientos del bloque político conservador y el sector empresarial; cuestión que no es novedad en Uruguay. Basta recordar el pasado para concluir que esa cercanía o afinidad tiene una larga trayectoria histórica.

De cristalizarse estas propuestas, se rompería el equilibrio construido a lo largo de estos años en materia de relacionamiento colectivo. Llevaría a reducir los cometidos de los Consejos de Salarios –es decir, en cuanto mecanismo de fijación de salarios (salarios mínimos y ajustes generales) e instancia de negociación de las demás condiciones de trabajo–, con las consecuencias negativas para los trabajadores que esto implica: desaparición en los hechos de la negociación colectiva por rama y predominio de la negociación por empresa. En un país donde la mayoría de las empresas son medianas o pequeñas, es decir, que se caracterizan por un reducido número de trabajadores, esto significa otorgar carta blanca al empresariado para determinar de modo unilateral los salarios y las condiciones de trabajo (como ya ha ocurrido en el pasado cuando se aplicaron políticas similares).

De ahí que ante estas propuestas que consideramos un retorno a viejas recetas superadas por la realidad, constituye un imperativo ético y político defender sin ambages o titubeos los Consejos de Salarios en su actual formato.

Los Consejos de Salarios, tal como funcionan desde su reinstalación y, sobre todo, a partir de las modificaciones introducidas por la Ley 18.566 de 26 de junio de 2009, constituyen mecanismos de participación democrática que han garantizado –y garantizan– la participación de los trabajadores en cuestiones que son esenciales para estos.

Son instrumentos de redistribución de riqueza que permitieron acompañar el crecimiento económico de estos años, y que asimismo han constituido una herramienta hábil para combatir la evasión de los aportes sociales y la informalidad. Todo esto contrasta con lo acontecido en décadas anteriores cuando los Consejos de Salarios dejaron de ser convocados por decisión política de los gobiernos de turno. En ese período, blancos y colorados cogobernaron más allá de quién era el titular del Poder Ejecutivo, experiencia cuya reedición promueven los referentes actuales de dichos partidos.

Los Consejos de Salarios no deben ser vistos como algo aislado, sino como un componente esencial de las políticas sociolaborales que han permitido materializar un sistema de relaciones de trabajo más equilibrado y democrático, caracterizado por la vigencia efectiva de los derechos inherentes a la libertad sindical. Por lo tanto, toda modificación cuya finalidad sea restringir o minimizar sus cometidos tendrá efectos negativos en el sistema de relaciones laborales.

Precisamente, la aplicación de esas políticas laborales y sociales fueron las que llevaron a que las cámaras empresariales plantearan la queja contra el gobierno uruguayo ante la OIT; si bien esta queja quedó reducida a algunos puntos de la Ley 18.566, la intención de sus promotores era juzgar a Uruguay por haber tenido el tupé de apartarse de las recetas neoliberales, contrariando el fundamentalismo de libre mercado, tan del gusto del empresariado uruguayo.

Ante propuestas que tienen como único objetivo minimizar el papel de los Consejos de Salarios, convirtiéndolos en meros procedimientos de fijación de salarios mínimos, se conjugan una serie de razones que llevan a desechar tales pretensiones.

A nuestro entender existen 13 razones para rechazar las propuestas sobre las relaciones laborales y los Consejos de Salarios que el bloque conservador hace bajo el argumento de que se ha erosionado la legitimidad del sistema y, por lo tanto, resulta necesario generar confianza y reciprocidad entre trabajadores y empleadores.

1. De introducirse los cambios pregonados se alteraría radicalmente el actual sistema de relaciones laborales, abriendo paso a la individualización de las relaciones de trabajo y al declive de la negociación colectiva, lo que pondría en tela de juicio los logros obtenidos en estos últimos 15 años en materia de derechos y equidad social.

2. El funcionamiento de los Consejos de Salarios en su actual formato, resulta imprescindible para garantizar la existencia de la negociación colectiva por rama en el país. Si estos Consejos son reducidos a determinar los salarios mínimos, y se le quitan así los cometidos de establecer los ajustes salariales generales, de reglamentar la licencia sindical y, existiendo acuerdo entre las partes, de acordar sobre las demás condiciones de trabajo, se volvería al régimen de negociación por empresa, y eso ya sabemos en qué termina.

3. La Ley 18.566, cuestionada por el empresariado, vino a complementar la vieja ley de Consejos de Salarios de 1943, la 10.449 –consagrando así un modelo de negociación colectiva que combina dos modalidades: la negociación tripartita (que tiene lugar fundamentalmente en los Consejos de Salarios) y la negociación colectiva clásica o bipartita (que puede darse a nivel de rama o de empresa)–. Las normas que establece esta regla dan certeza a la negociación colectiva bipartita (sujetos, niveles y articulación, efectos y vigencia de los convenios colectivos).

4. Este modelo abreva en una práctica consuetudinaria instaurada por los propios actores sociales, que, utilizando el cauce de los Consejos de Salarios, fortalecieron la negociación colectiva en el país. Mediante la práctica de negociar no sólo salarios mínimos, como originalmente estaba previsto en la ley de creación de estos Consejos, sino también ajustes por inflación y aumentos generales, así como demás condiciones de trabajo, las organizaciones gremiales de empleadores y trabajadores contribuyeron a consolidar una modalidad de negociación colectiva: tripartita y por sector o rama de actividad. La costumbre de negociar cuestiones que iban más allá de lo meramente salarial –es decir, salarios mínimos por categorías laborales–, se instala ya en las primeras rondas de Consejos de Salarios, los que comienzan a funcionar a partir del año 1944.

Este ha sido el modelo de negociación que ha existido en el país por más de 70 años, sin perjuicio de los interregnos causados por el autoritarismo cívico-militar (1968-1984) y el neoliberalismo político (1990-2004).

5. En suma, el sistema de negociación colectiva instaurado por la Ley 18.566, en cuanto moderniza y complementa el régimen de los Consejos de Salarios, profundiza y consolida las prácticas democráticas que han sido una seña de identidad de Uruguay.

6. Se trata de un modelo de negociación que, contrariamente a lo afirmado por algunos expertos y operadores cercanos al sector empresarial, respeta y garantiza la plena efectividad de los principios y derechos fundamentales en materia de libertad sindical y negociación colectiva; en particular los Convenios Internacionales del Trabajo números 87, 98 y 154, y la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

7. El régimen legal implantado ha fortalecido la negociación colectiva tanto a nivel de rama como de empresa. Ha permitido que amplios sectores de trabajadores pudieran tener negociación colectiva, por ejemplo, los trabajadores del sector de servicios y de comercio. Asimismo, ha habilitado la canalización del conflicto, así como su solución pacífica, a través de mecanismos autónomos y negociados, lo que ha contribuido a la paz social que tanto se pregona. Paz social con justicia social.

8. La reinstalación de los Consejos de Salarios y la ampliación de sus cometidos permitió recuperar una práctica de relacionamiento que tenía una larga historia en el país. Favoreció el reequilibrio de fuerzas corrigiendo la escandalosa asimetría que había caracterizado la etapa precedente, y que había llevado a un predominio casi absoluto del sector empresarial.

9. El retorno de los Consejos de Salarios permitió la revitalización de la actividad sindical y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Hizo posible la sindicalización y el acceso a la negociación colectiva de sectores de trabajadores tradicionalmente excluidos. El ejemplo más vivo es el caso de los trabajadores rurales. En suma, tuvo como efecto una mayor democratización de las relaciones de trabajo.

10. El funcionamiento de los Consejos de Salarios (ya se ha transitado por siete rondas de negociación) ha permitido que la totalidad de los trabajadores activos del sector privado tengan remuneraciones negociadas y no impuestas unilateralmente por el empleador, y que los salarios a su vez sean periódicamente actualizados; que se haya producido en estos años un importante crecimiento del salario real (en los últimos 14 años el salario real creció más de 60%)¹ y un aumento exponencial del salario mínimo nacional, que se haya reducido los niveles de informalidad, de evasión fiscal en materia de aportes a la seguridad social y con respecto a la violación de las normas laborales.

En síntesis, se ha configurado una sensible mejora en las condiciones de vida y de empleo de los trabajadores.

11. Subrayamos que de aplicarse las medidas que los partidos de la oposición piensan llevar adelante si llegan al gobierno, en lo referente a los Consejos de Salarios – insistimos, en sintonía con los reclamos del sector empresarial– se estaría modificando radicalmente el modelo de negociación colectiva vigente. La negociación colectiva por rama, que tiene lugar esencialmente en los Consejos de Salarios, sería suplantada por la negociación colectiva por empresa.

12. Se dinamitarían los cimientos de la reforma laboral llevada adelante en estos últimos años, y que ha sido objeto de permanente referencia por parte de la OIT, y se instalaría un escenario caracterizado por el retorno a viejas lógicas, cuyos resultados ya experimentaron en carne propia los trabajadores: flexibilidad laboral y pérdida de derechos, bajos salarios, precarización, informalidad, desempleo, empobrecimiento y marginación social. En definitiva, una vuelta al predominio patronal; una historia ya vivida, un *déjà vu* social.

13. Para finalizar, se debe destacar que los Consejos de Salarios además de garantizar el ejercicio de un derecho, como lo es el de negociar colectivamente las condiciones de trabajo, constituyen un mecanismo de gobernanza de las relaciones laborales.

De allí que han tenido –y tienen– un papel que va más allá del subsistema de relaciones laborales, en tanto operan como ámbitos democráticos de participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre cuestiones que le atañen en cuanto colectivo social con intereses propios.

