**RESUMEN EJECUTIVO**

En la Quinta Ronda de Consejo de Salarios negociaron 188 mesas de negociación entre Julio de 2012 y Diciembre de 2013[[1]](#footnote-1). De este total, 183 convenios cerraron la negociación de forma tripartita (Trabajadores, Empresarios y Poder Ejecutivo) mientras que 5 optaron por realizar un acuerdo bipartito, sin participación del Poder Ejecutivo. El análisis se centrará únicamente en los convenios tripartitos. En el 85,8% de los casos hubo consenso de las 3 partes mientras que 14,2% se resolvió por mayorías. De este 14,2%, 15 convenios firmaron con la aprobación del Poder Ejecutivo (PE) y de la delegación de los trabajadores, 6 con la aprobación del PE y la delegación de los empresarios y 5 convenios donde el PE se abstuvo en la votación porque se presentó una distancia sustancial respecto a los lineamientos del Poder Ejecutivo.

Atendiendo a la duración de los nuevos convenios, el 87% acordaron un plazo de 3 años y más y se destaca que solo uno fijó una vigencia menor a dos años. Con respecto a la Ronda anterior, el 71% de los grupos aumentaron la duración del convenio respecto a la que estipularon en la ronda anterior. Estos resultados son consistentes con los lineamientos impulsados desde el Poder Ejecutivo (convenios duración de 3 años).

Durante esta ronda los ajustes por inflación se establecieron de forma anual para el 82% de los convenios, y semestral para el 18% restante, mientras que los ajustes por crecimiento real de los laudos siguieron esta misma lógica, donde el 83% estableció ajustes anuales. Este mismo análisis para la Ronda anterior muestra que los ajustes semestrales significaron el 58%. Estos resultados son acordes a los lineamientos del poder Ejecutivo donde se hizo principal hincapié en la anualización de los componentes inflacionarios.

La utilización de incrementos diferenciales según el nivel de laudos y sobrelaudos permite mejorar la equidad salarial de los trabajadores a la interna de un mismo sector, incrementando en mayor medida los salarios de las categorías salariales más sumergidas. Los resultados muestran que el 60% de los convenios establecieron algún criterio de fijación de ajustes diferenciales.

Para analizar la parte salarial se toman en cuenta el ajuste salarial para la categoría de laudo (salario mínimo) más bajo, de laudo más alto, dela franja de sobrelaudos más baja (más cercana al laudo) y la franja de sobrelaudos más alta. Los ajustes nominales[[2]](#footnote-2) promedio para el primer año del convenio oscilan entre un máximo de 11,7% para el laudo más bajo y un mínimo de 9% para los sobrelaudos más altos[[3]](#footnote-3).

Con los incrementos otorgados, el promedio del laudo más bajo asciende a $12.158, mientras que el promedio del laudo más alto es de $25.512. Si consideramos los valores promedio de los laudos al momento de la firma de los convenios de la Ronda anterior (2010-2011), se destaca que el incremento nominal (a pesos corrientes) de los laudos más bajos es mayor al percibido por los laudos más altos (35% y 18% respectivamente). Este resultado es acorde con los lineamientos para los Consejos de Salarios, de incrementar los salarios más sumergidos.

Si se considera el laudo más bajo de cada convenio, se observa que el 50% definieron un laudo de $11.000 o menos. Por otro lado, al tomar el laudo más alto de cada convenio, se observa que el 50% definió su laudo máximo en $20.823 o menos. Por otra parte, el 66% de los convenios acordaron el laudo más alto en más de $17.000.

La información analizada permite concluir que el impacto de la negociación colectiva sobre la equidad salarial fue positiva en la Ronda 2012-2013 y profundizó la tendencia que ya se constató en la Ronda 2010-2011 -mayor brecha entre ajustes en laudos y sobrelaudos mínimos y máximos-. Asimismo, el efecto mayor se observa en el primer ajuste y específicamente en el año móvil 2013-2014, pero la tendencia a disminuir la dispersión salarial se mantiene hasta el año 2016.

Los incrementos salariales totales están compuestos mayoritariamente por un incremento por inflación futura, un ajuste por correctivo entre la inflación otorgada en el ajuste salarial anterior y lo efectivamente observado, y por un componente de crecimiento real. Solo 7 convenios definieron incrementos nominales por todo concepto, esto significa que no especifican sus componentes. Dos de ellos firmaron en julio de 2012 y 5 convenios firmaron en julio de 2013. Es dable destacar que en los lineamientos propuestos en Julio de 2013 existía la opción de realizar un incremento nominal por todo concepto sin desagregar componentes, y por tanto estos 5 convenios se ampararon en esta opción.

En cuanto al tratamiento de la inflación, el 95% de los convenios definió como indicador de inflación futura el centro del rango meta del Banco Central del Uruguay. Esto lleva a que el promedio de inflación futura establecido es 5% para el primer año del convenio. Asimismo, en promedio el correctivo de inflación aplicado fue 2,14%.

Respecto al componente de crecimiento real del salario, para la Ronda 2012-2013 existieron dos criterios, un lineamiento de Julio de 2012 a Junio de 2013 y otro de Julio de 2013 en adelante. Los grupos que comenzaron a negociar en Julio de 2012 y hasta Junio de 2013 tenían como base lineamientos similares a los establecidos para la Ronda anterior en lo referente a la utilización de indicadores variables según la evolución de la productividad del trabajo. Se promovía la utilización de indicador macroeconómico (economía en su conjunto) y de uno sectorial ponderado en 50% cada uno, para definir el incremento real a aplicar. Por otra parte, los grupos que comenzaron a negociar en Julio de 2013 tuvieron nuevos lineamientos desde el Poder Ejecutivo, los cuales se basaban en la utilización de indicadores de actividad macroeconómicos y sectoriales para definir la situación del sector. Una vez definida la misma, se planteaba el incremento a aplicar definido por un cuadro de doble entrada explicitado en los lineamientos. La utilización de indicadores de la evolución de la actividad agregada y sectorial resulta de gran importancia para que los crecimientos reales de cada sector acompañen el ciclo económico general y, en particular de cada sector, para que no haya desajustes entre los crecimientos planteados a mediano plazo y el desempeño sectorial. En esta Ronda de negociación era de principal interés la utilización de los mismos dada la promoción de convenios largos, con vigencia de 3 años y más, donde la incertidumbre económica es mayor en relación a la que puede existir en convenios de menor duración. El resultado de la Ronda 2012-2013 fue que el 15,3% de los convenios incorporaron algún tipo de ajuste variable, en comparación con el 12,3% de la Ronda anterior. Cabe mencionar que hay resultados diferentes según la fase de la ronda, en la primera fase (de Julio 2012 a Junio 2013) el 24% de los convenios incorporaron algún tipo de ajuste variable mientras que en la segunda fase (Julio 2013 en adelante) este porcentaje desciende a 11%.En conjunto se continua constatando una baja adhesión a la incorporación de ajustes variables según la evolución de la productividad o el nivel de actividad, promovido desde los lineamientos del Poder Ejecutivo, frente a la alternativa de ajustes fijos (un cierto valor predefinido).

Considerando el crecimiento real de los convenios éstos tienen una clara tendencia a ubicarse en el tramo de crecimiento real de entre 0% y 5% lo cual era previsto en los lineamientos del Poder Ejecutivo para los salarios de las categorías que se encontraban más sumergidos.

El primer ajuste anual de los convenios es el que presenta los incrementos reales promedio más altos y disminuyen para el segundo y tercer ajuste. Para el primer ajuste el incremento real promedio del laudo más bajo y del laudo más alto es de 4,8% y 3,7% respectivamente. Por su parte, los sobrelaudos más bajos y más altos se incrementan en promedio en 2,4% y 1,9% respectivamente. Al comparar estos datos con los obtenidos para la Ronda 2010 se observa en el presente una disminución de los crecimientos reales para los cuatro promedios considerados. Esta evolución es acorde al contexto actual de desaceleración económica y mayor incertidumbre sobre la evolución futura de la economía.

La complejización de las relaciones laborales en los últimos años se ha reflejado en los convenios acordados. Consecuencia de esto, el mayor poder de negociación sindical y la necesidad de las empresas de atraer y retener trabajadores en un contexto de baja tasa de desempleo, es la creciente participación de partidas y primas y la utilización expresa de cláusulas relativas a las condiciones y/o relaciones laborales en los convenios negociados. A modo ilustrativo, el porcentaje de convenios sin primas descendió 9 puntos porcentuales (de 53% a 44%) en la Quinta Ronda respecto a la Cuarta. Mención aparte requieren las cláusulas de género.

En cuanto a la temática de género, como es sabido, la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo se encuentra obstaculizada por la inequidad en las oportunidades y la dedicación de las mujeres al trabajo no remunerado y de cuidados que generan para las mujeres precariedad del empleo, mala calidad de éste o presencia de inserciones interrumpidas en el mercado laboral que dan lugar al desempleo. La negociación colectiva ha tenido un papel importante recogiendo la problemática de género en el ámbito del trabajo como un intento de combatir los obstáculos que representan simultáneamente frenos a la oferta de trabajo e inequidades a corregir.

El primer dato relevante es el incremento global de convenios que establecen cláusulas de género, alcanzando al 67% de los mismos. Esta participación ubica esta ronda diez puntos por encima de la incidencia de convenios con alguna cláusula de género en la ronda anterior. Si analizamos el dato anterior según el tipo de cláusula, el 44% de los convenios poseen alguna cláusula de género que incorpora la normativa vigente y un 52% poseen una cláusula de género específica.

Cabe destacar que la mayoría de las cláusulas han aumentado su participación en esta ronda, salvo la cláusula de formación profesional y la definición de categorías –que se mantuvo prácticamente estable pasando del 34,8% al 34,4%-. Por tanto, la cláusula de paz, salvaguarda, salud ocupacional, definición de tiempo e indexación han aumentado su participación en contraste con la que tuvieron la ronda 2010-11.

Por su parte, las primas por nocturnidad aumentaron ubicándose en el 33%. Las primas por antigüedad tuvieron un aumento en su frecuencia ubicándose en el 31% de los convenios. En cuanto al presentismo, vemos que se mantiene la cantidad de convenios que cuentan con este beneficio, pero en términos de su participación en rondas, de mantenerse la tendencia actual, tendremos un nivel superior de convenios con dicha prima al finalizarse la quinta ronda. También se observa de manera marginal la existencia de primas por conceptos diversos a los establecidos previamente, como ser: prima por productividad, prima por trabajo en condiciones no habituales, etc. En este caso, la participación de este tipo de primas se ha ubicado en 7%.

Las partidas son compensaciones no salariales que recibe el trabajador ya sea de manera permanente o temporaria. Estas suelen tomar tres formas: partida monetaria, en especie y alimentación. La participación de las partidas monetarias se ubicó en el 14%, seis puntos por debajo de lo que fue su participación en la ronda anterior. La partida alimentación aumentó sustancialmente su participación en esta ronda, pasando de un 3% a un 8%. La partida en especie se puede materializar en distintos beneficios, como ser canastas, uniformes o herramientas para el desempeño en el trabajo, etc., las cuales se presentan en el 39% de los convenios.

Al comparar las tasas de crecimiento real del salario según la cantidad de primas de los convenios, vemos que a medida que aumenta la cantidad de primas, la tasa de crecimiento real promedio de los convenios disminuye. La misma relación se observa entre el crecimiento real y la inclusión de partidas. Esto podría ser otra de las aristas en la relación crecimiento real-primas-partidas, donde se podría detectar como hecho observado el tratamiento de sustitutos que reciben estos tres conceptos.

1. El actual informe no incluye 37 convenios, de los cuales 18 estaban negociando al momento del procesamiento de la información y 19 siguen vigentes. [↑](#footnote-ref-1)
2. Por todo concepto: ajuste por inflación futura, correctivo por inflación pasada y crecimiento real. [↑](#footnote-ref-2)
3. Se tomó la categoría salarial con el laudo más bajo de cada convenio y se realizó el promedio obteniendo “el promedio del laudo más bajo de la ronda”. También se tomó la categoría salarial con el laudo más alto de cada convenio y se realizó el promedio obteniendo “el promedio del laudo más alto de la ronda”. Para obtener el ajuste promedio del laudo más bajo y del laudo más alto, se tomaron los ajustes asociados a las mismas categorías salariales y se realizó su promedio separadamente. [↑](#footnote-ref-3)