

Beneficios y otros contenidos de los Consejos de Salarios 2005-2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social

Febrero de 2020

MTSS

Ministerio
de Trabajo y
Seguridad
Social

Estructura de la presentación

- Breve contexto macroeconómico
- Lineamientos del Poder Ejecutivo
- Marco de la Negociación
- Presentación de los datos de los distintos tipos de cláusulas
- Comentarios finales

Nota metodológica

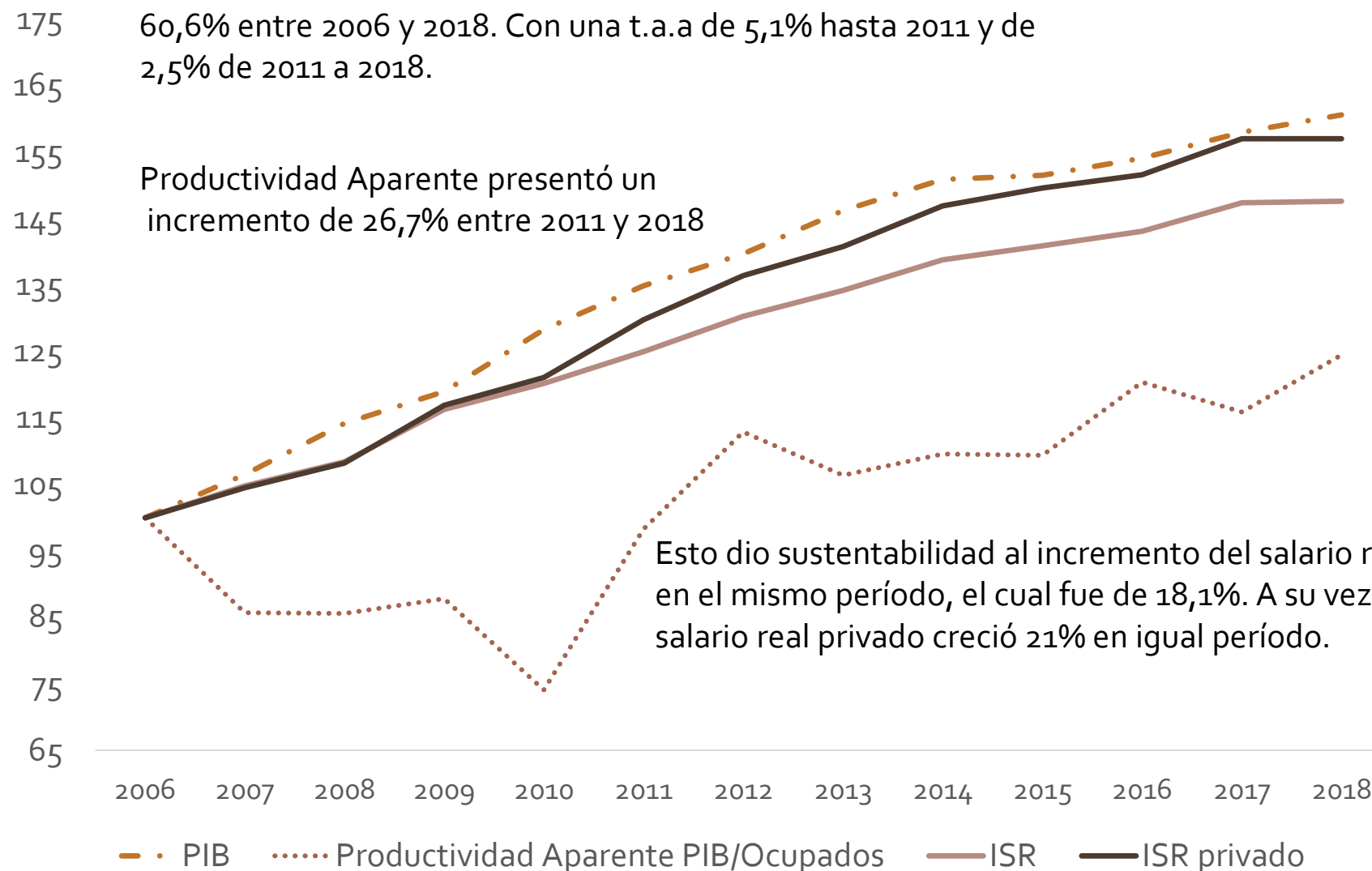
- Dado el objetivo del documento de realizar un relevamiento de los temas tratados en Consejos de Salarios desde 2005, se analiza la evolución de la acumulación de beneficios y otras cláusulas ronda a ronda, esto es que se consideran:
 - Los beneficios y demás cláusulas expresamente citadas en las nuevas decisiones de CS.
 - Los beneficios que siguen vigentes por la cláusula de *ratificación* de beneficios anteriores.
 - Y ciertos contenidos que fueron aprobados en rondas previas, por la misma mesa de negociación, y que no han sido derogados ni ratificados expresamente en una ronda siguiente.

Contexto Macroeconómico y del Empleo

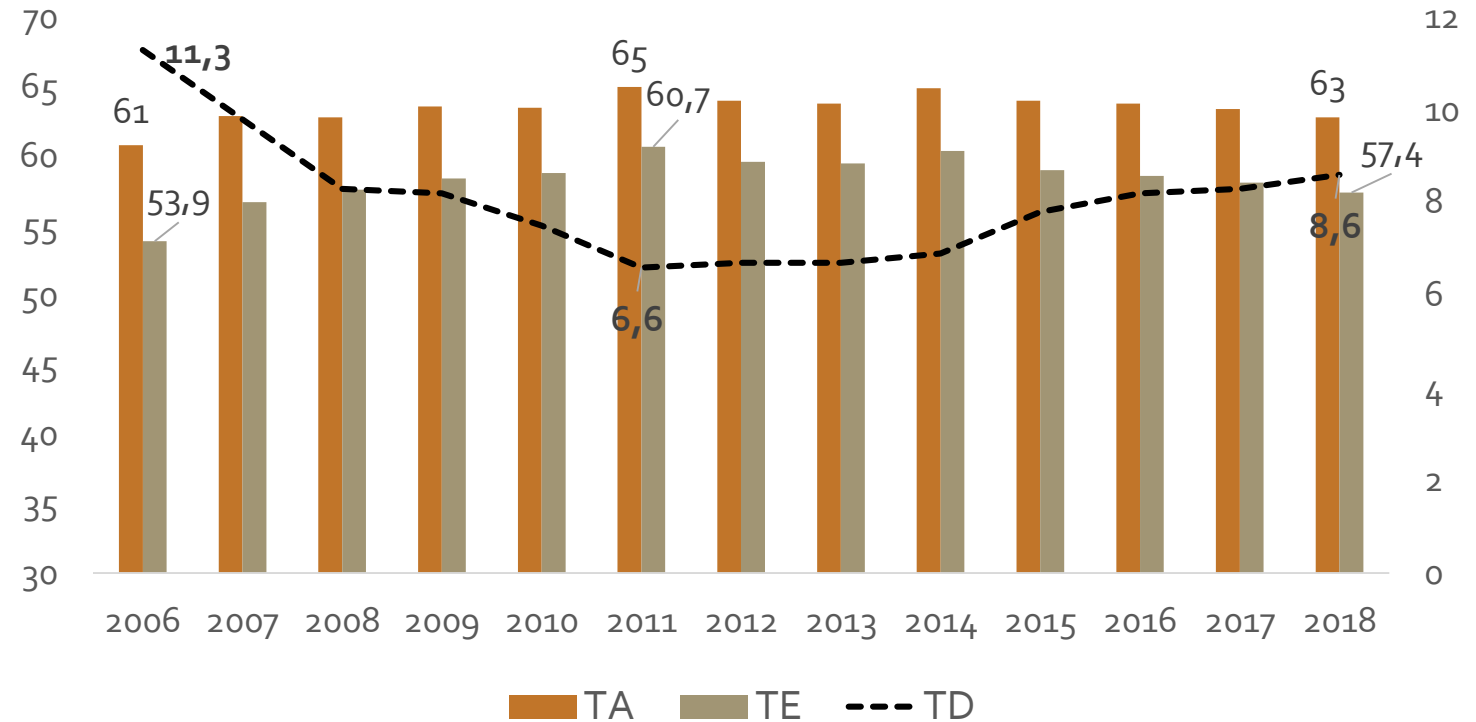
PIB muestra una tendencia creciente con una variación de 60,6% entre 2006 y 2018. Con una t.a.a de 5,1% hasta 2011 y de 2,5% de 2011 a 2018.

Productividad Aparente presentó un incremento de 26,7% entre 2011 y 2018

Esto dio sustentabilidad al incremento del salario real en el mismo período, el cual fue de 18,1%. A su vez, el salario real privado creció 21% en igual período.



Contexto Macroeconómico y del Empleo



Crecimiento sostenido de **TA** y **TE** hasta 2011. Se revierten levemente estos resultados hacia final del período de análisis pero manteniéndose por encima del promedio histórico 1986-2000.

Caída sostenida de **TD** hasta 2011 llegando a niveles históricamente bajos.

Los **puestos cotizantes al BPS** presentan un incremento de 38,9% entre 2006 y 2014 (1.477.000). Una vez alcanzado este máximo histórico, se observa una disminución de 1,5% entre 2014 y 2018.

La **informalidad** de los asalariados privados cae de 28,8 a 14,3% entre 2006-2018.

Lineamientos del Poder Ejecutivo

Principales Objetivos

- Protección y crecimiento del salario real,
- Proteger y elevar los niveles de empleo y
- Protección y fomento del trabajo decente

Lineamientos del Poder Ejecutivo

Principales Objetivos

Cada propuesta se ha ido ajustando a la realidad macroeconómica y social, por ejemplo:

- En la **primera ronda** (2005) recuperar el salario real perdido durante la crisis económica de 2002 por lo cual se instaba a ajustar los salarios por la inflación pasada, acotada esta a un período de tiempo establecido en los lineamientos.
- Desde la **segunda ronda** (2006) se recomienda utilizar la inflación esperada publicada BCU.
- A partir de la **cuarta ronda** (2010) se incorpora la utilización de indicadores macroeconómicos y sectoriales para definir los incrementos de salario real.
- Desde la **sexta ronda** (2015) propone que los ajustes salariales sean por un componente nominal preestablecido en el acuerdo para toda la vigencia del mismo, donde propone ajustes diferenciales según si la mesa de negociación se encuentra en un sector clasificado como “en problemas”, “medio” o “dinámico”.

Marco de la Negociación Duración

Meses	Ronda 1	Ronda 2	Ronda 3	Ronda 4	Ronda 5	Ronda 6	Ronda 7
hasta 6	3,5	0,5	5	0	0,4	0	0
7 a 12	94,5	1	0	0,9	0,4	0,4	1,8
13 a 18	0,5	12	0,9	2,1	0,4	5,1	0,4
19 a 24	0,5	85,6	37,8	28,8	9,6	51,9	68,1
25 a 30	0,5	0,5	51,4	34,3	4,4	3	18,8
31 a 36	0	0,5	4,5	27,9	80,7	38,3	9,9
37 y más	0,5	0	0,5	6	3,9	1,3	0,9
Total mesas	199	208	222	233	228	235	223

Marco de la Negociación

Cierre de la Negociación

	Ronda 1	Ronda 2	Ronda 3	Ronda 4	Ronda 5	Ronda 6	Ronda 7
Acuerdo Tripartito	87,4	80,8	80,6	84,5	84,6	66,8	51,1
Votación Trabajadores y Empleadores	0,5	0	0,5	0	3,5	21,3	32,7
Votación PE con Trabajadores	3	11,5	6,3	8,2	7,5	0,9	5,8
Votación PE con Empleadores	1	2,4	3,6	3,4	2,6	6,4	4
Decreto PE	7	4,3	5,4	3,4	1,3	3,8	2,7
Prórroga	0,5	1	3,2	0,4	0,4	0	0
Poder Ejecutivo	0,5	0	0,5	0	0	0,9	0,9
Total mesas	199	208	222	233	228	235	217*

*Para el análisis de la 7ma Ronda se suman 6 convenios colectivos bipartitos presentados ante el CS

Cláusulas Obligatorias

Promueven el buen relacionamiento laboral bajo el marco de las decisiones tomadas en la mesa de negociación.

Pueden ser cláusulas que refieren directamente a la activación de mecanismos de renegociación salarial o establecer mecanismos de prevención y solución de conflictos

Cláusulas Obligatorias

- Salvaguarda General y Específica
- Paz y Métodos de Prevención de Conflictos
- Descuelgue

Salvaguarda general y/o específica

- Se considera como cláusula de ***salvaguarda general*** cuando la misma se refiere a cambios sustanciales en las condiciones macroeconómicas, sin especificar ningún tipo de indicador o cambio específico en esas condiciones

Salvaguarda general y/o específica

- Las cláusulas de *salvaguarda específica*, en cambio, determinan ciertos umbrales para parámetros macroeconómicos y/o sectoriales para activar una renegociación.

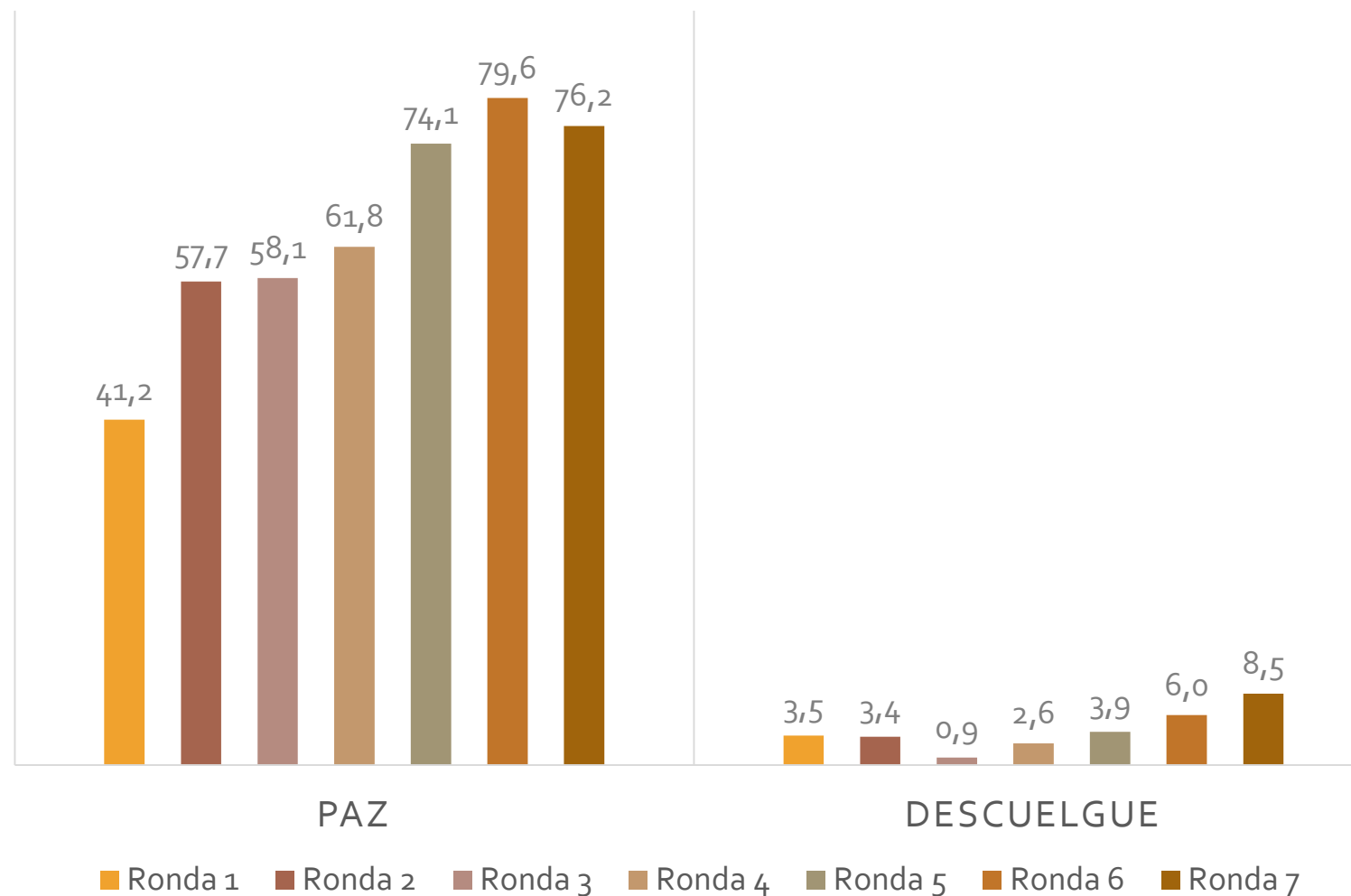
Paz y Métodos de Prevención de Conflictos

- Las partes en pleno ejercicio de la autonomía colectiva puedan llevar adelante acciones para la prevención y solución de conflictos (Establecer ciertas cláusulas específicas).
- Como complemento, según la Ley N° 18.566 el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tiene “competencias en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo”.

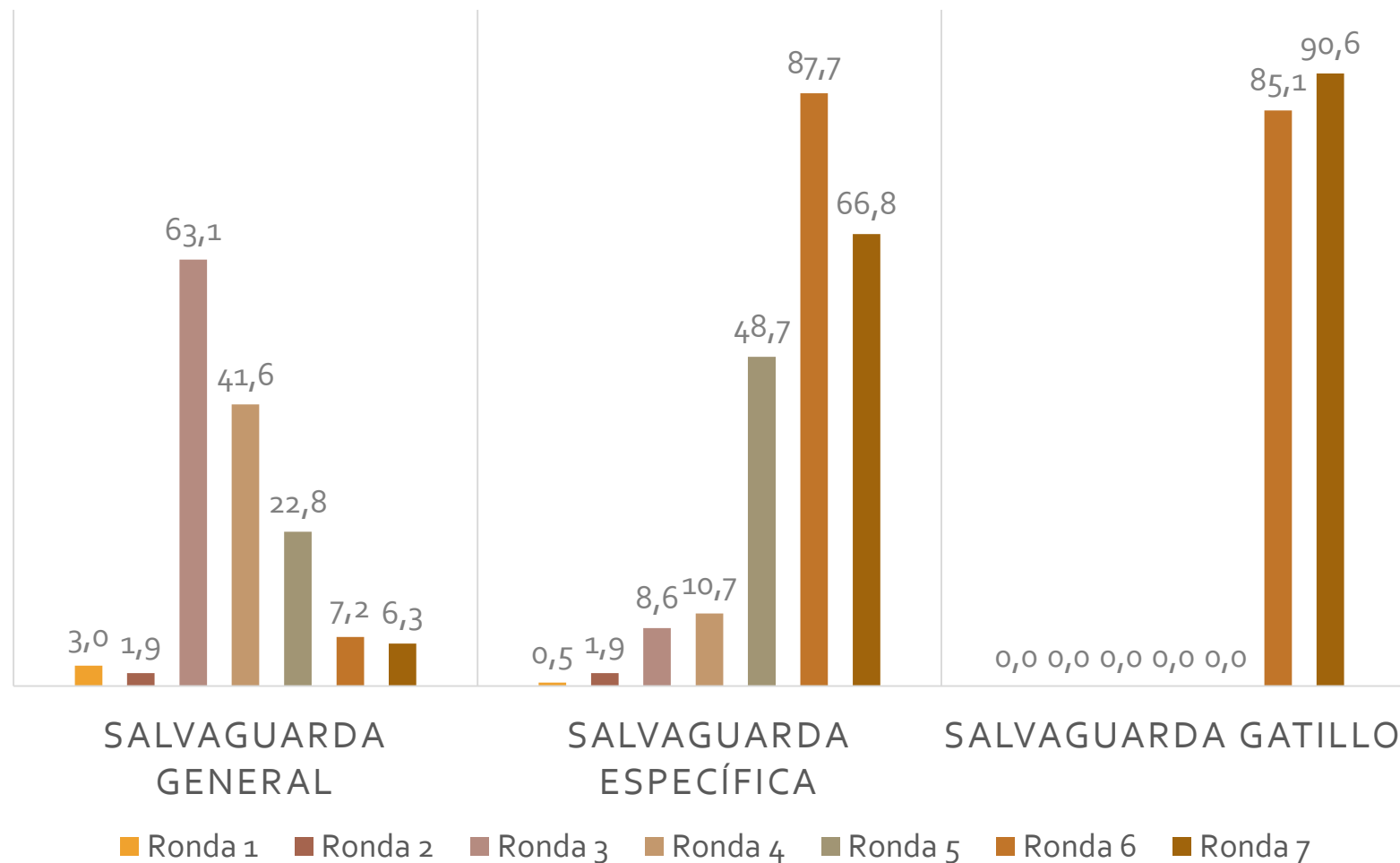
Descuelgue

- Cláusulas que permiten a cualquier empresa o grupo de empresas del rubro de determinada mesa de negociación, mediante un mecanismo acordado por las partes, dejar de regirse por la decisión del CS.

Proporción de mesas con cláusulas de paz y descuelgue por Ronda (%)



Proporción de mesas por tipo de cláusula de salvaguarda por Ronda (%)



Cláusulas Normativas

Establecen condiciones de trabajo y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Estos contenidos son plausibles de ser transferidos al contrato individual de trabajo.

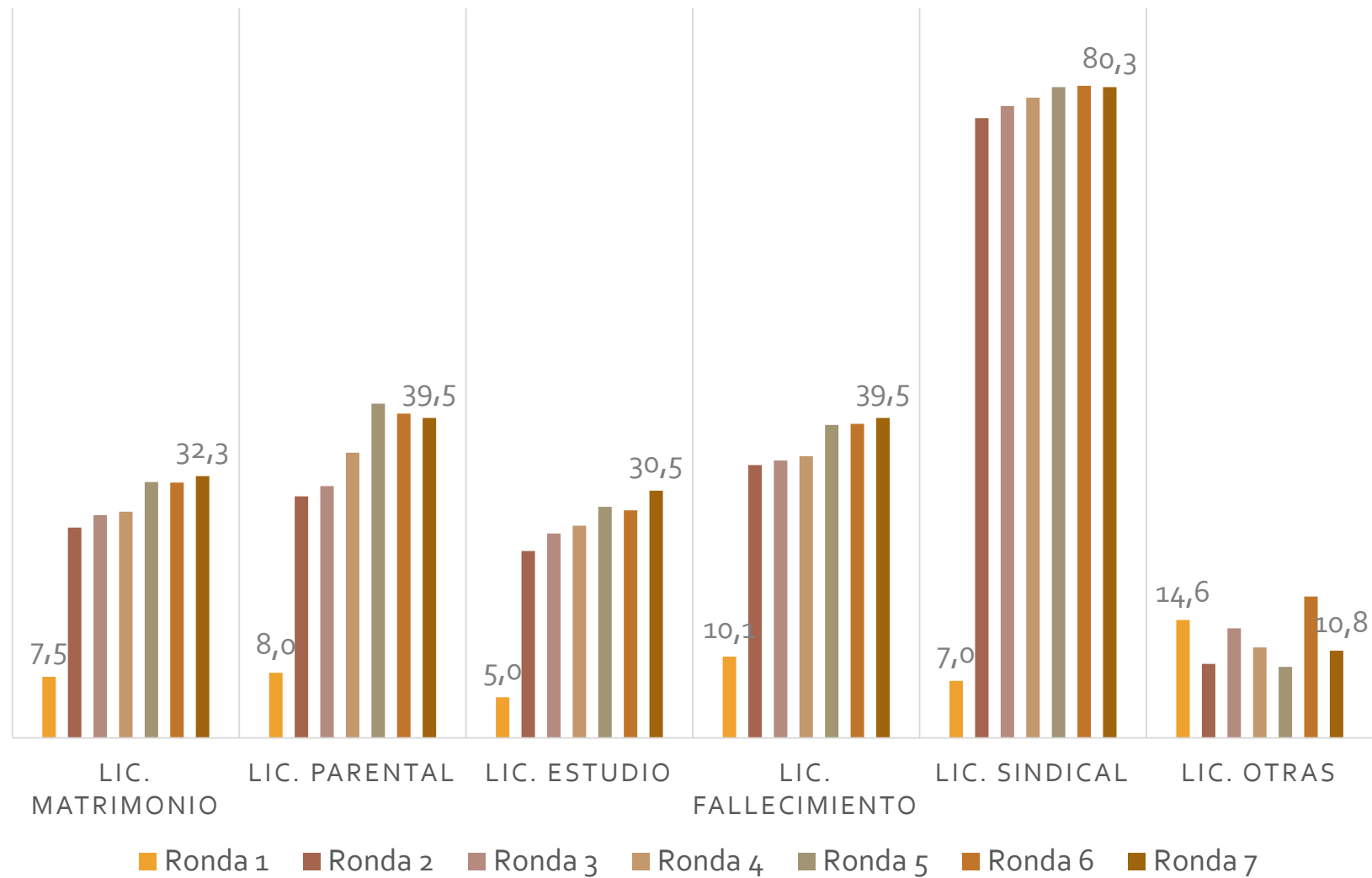
Cláusulas Normativas

- Licencias
- Tiempos de trabajo
- Primas
- Partidas

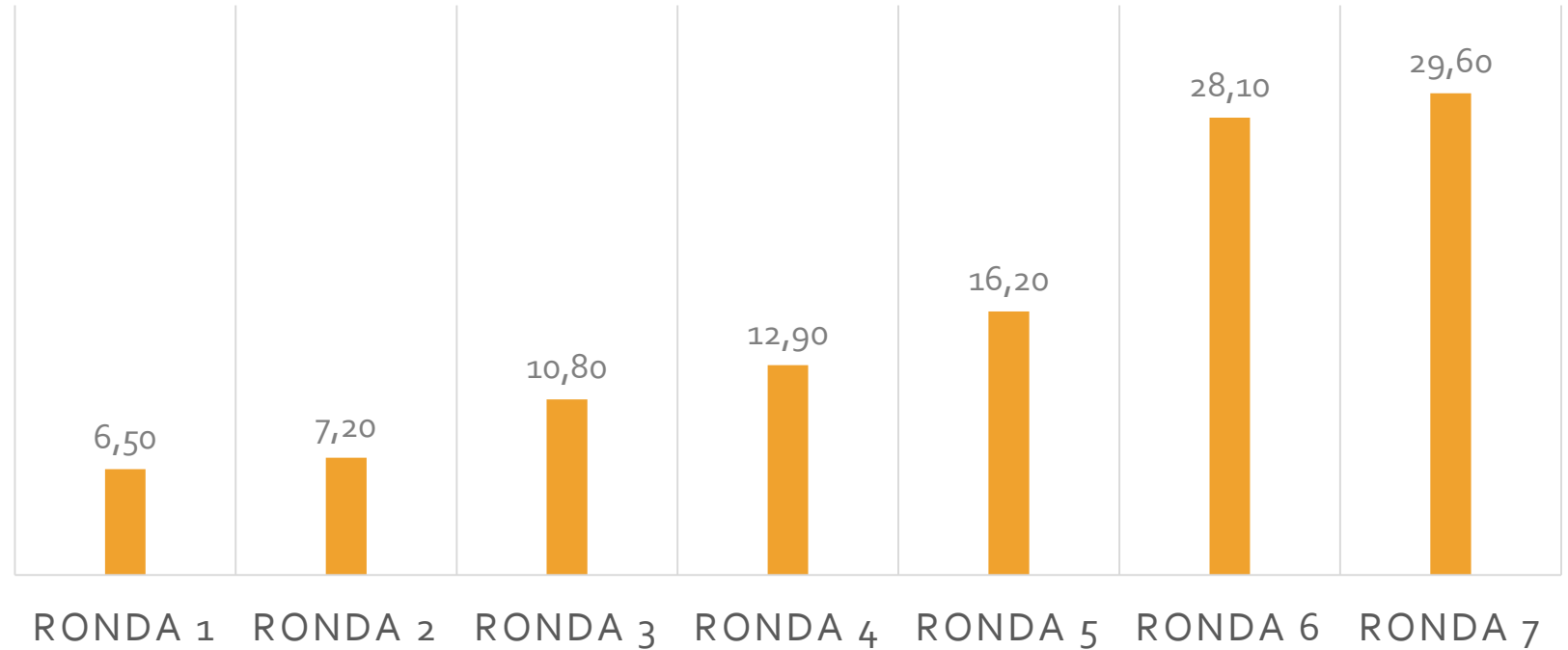
Licencias

- Licencia por matrimonio,
- Licencias parentales,
- Licencia por estudio,
- Licencia por fallecimiento de familiares,
- Licencia sindical y,
- Otras licencias.

Proporción de mesas por tipo de licencias por Ronda (%)



Tiempos de trabajo



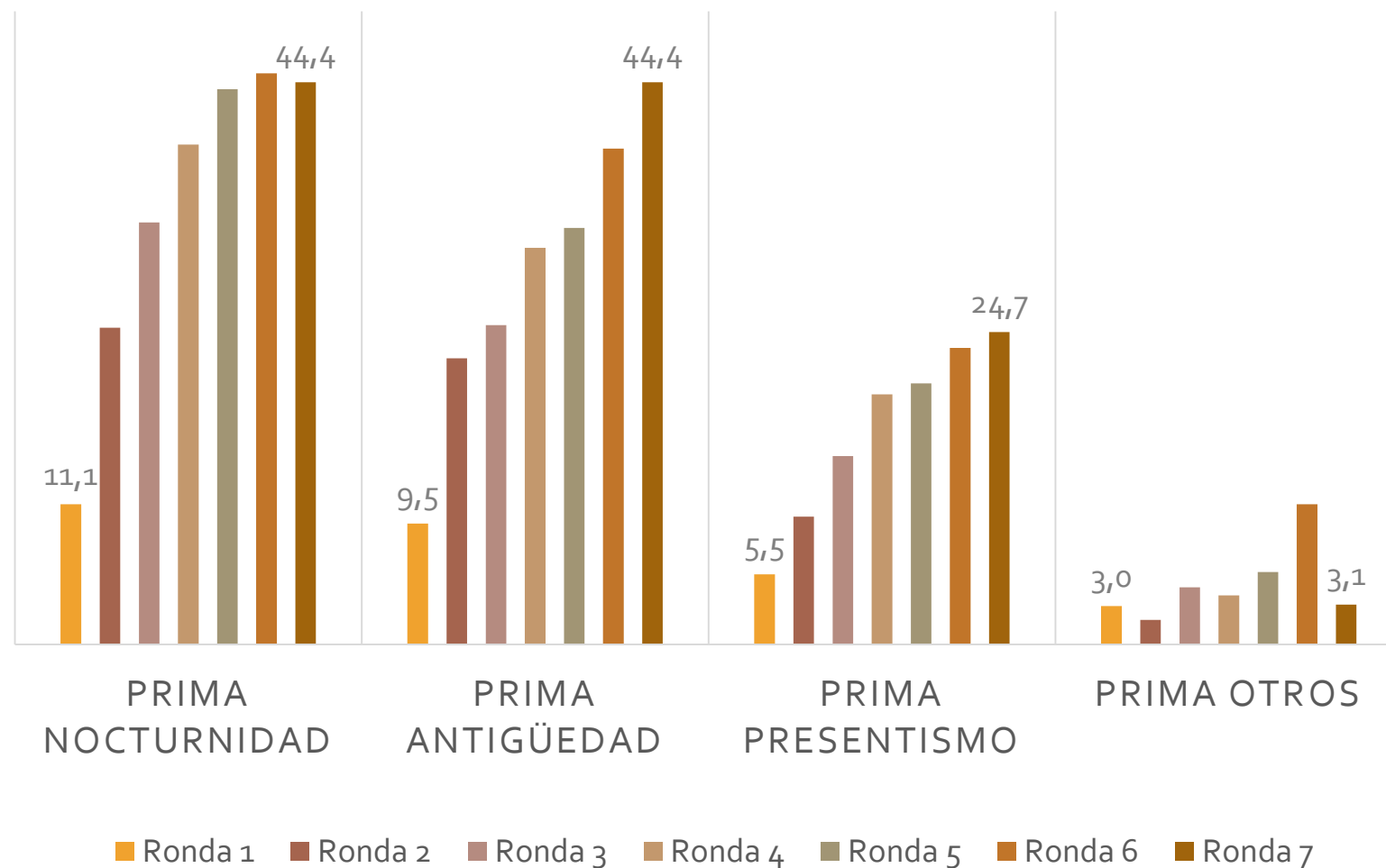
Tiempos de trabajo incluye acuerdos sobre:

- Reducción de jornada
- Régimen de descanso
- Régimen semanal
- Flexibilidad horaria
- Feriados laborales

Primas

- Presentismo
- Antigüedad
- Nocturnidad

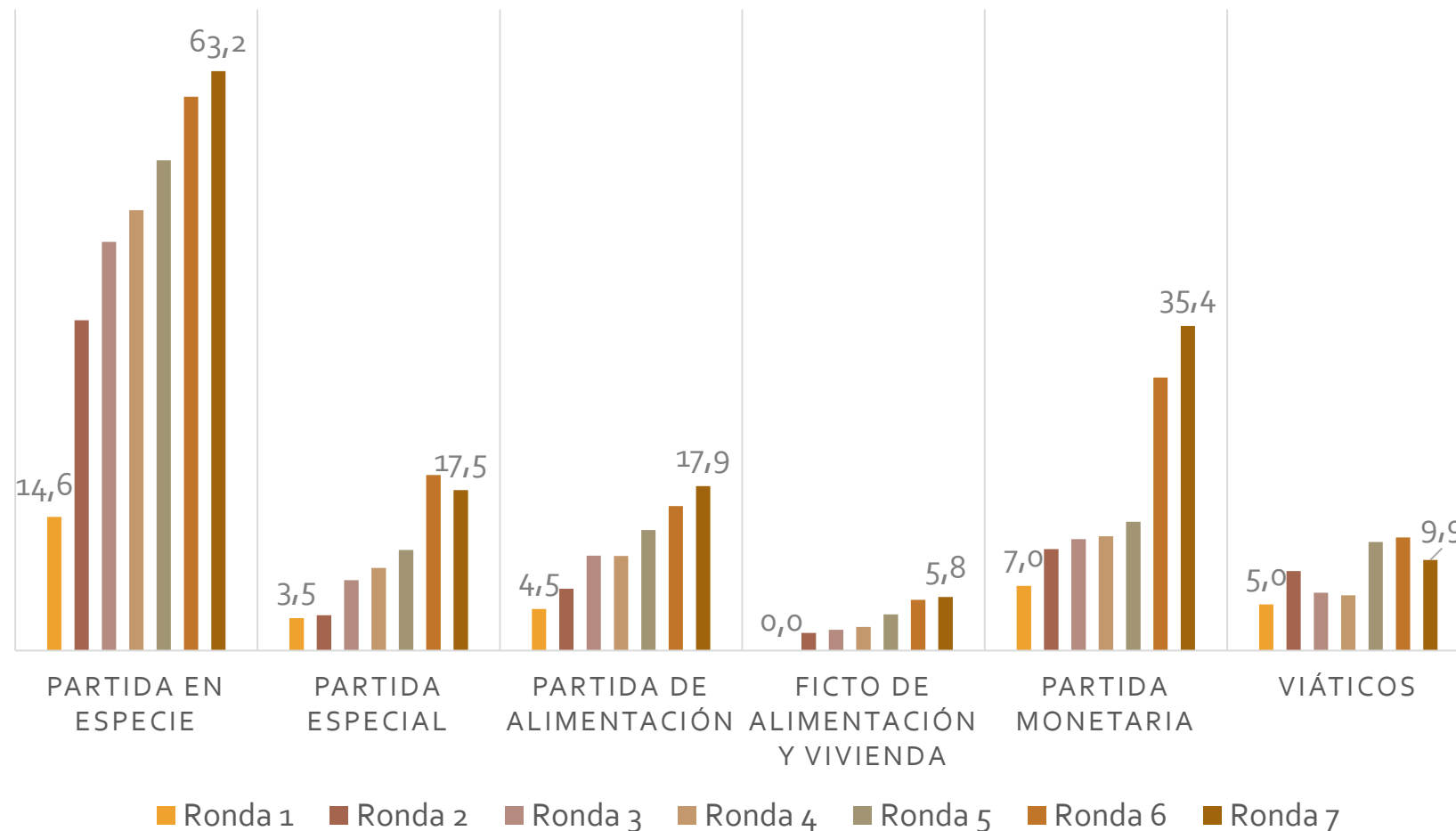
Primas



Partidas

- Monetarias
- En Especie
- Especiales
- Alimentación
- Ficto por alimentación y vivienda
- Viáticos

Proporción de mesas por tipo de partida y por ronda (%)



Cláusulas de Derechos Fundamentales

Conjunto adicional de contenidos emanados de las decisiones de CS relativos a derechos fundamentales en el trabajo. No fácilmente clasificables en las cláusulas normativas ni obligacionales.

Cláusulas de Derechos Fundamentales

- Salud y Seguridad en el Trabajo
- Formación Profesional
- Género y Cuidados
- Comisiones para tratar nuevas temáticas

Proporción de
mesas por tipo
de cláusulas y
por ronda (%)

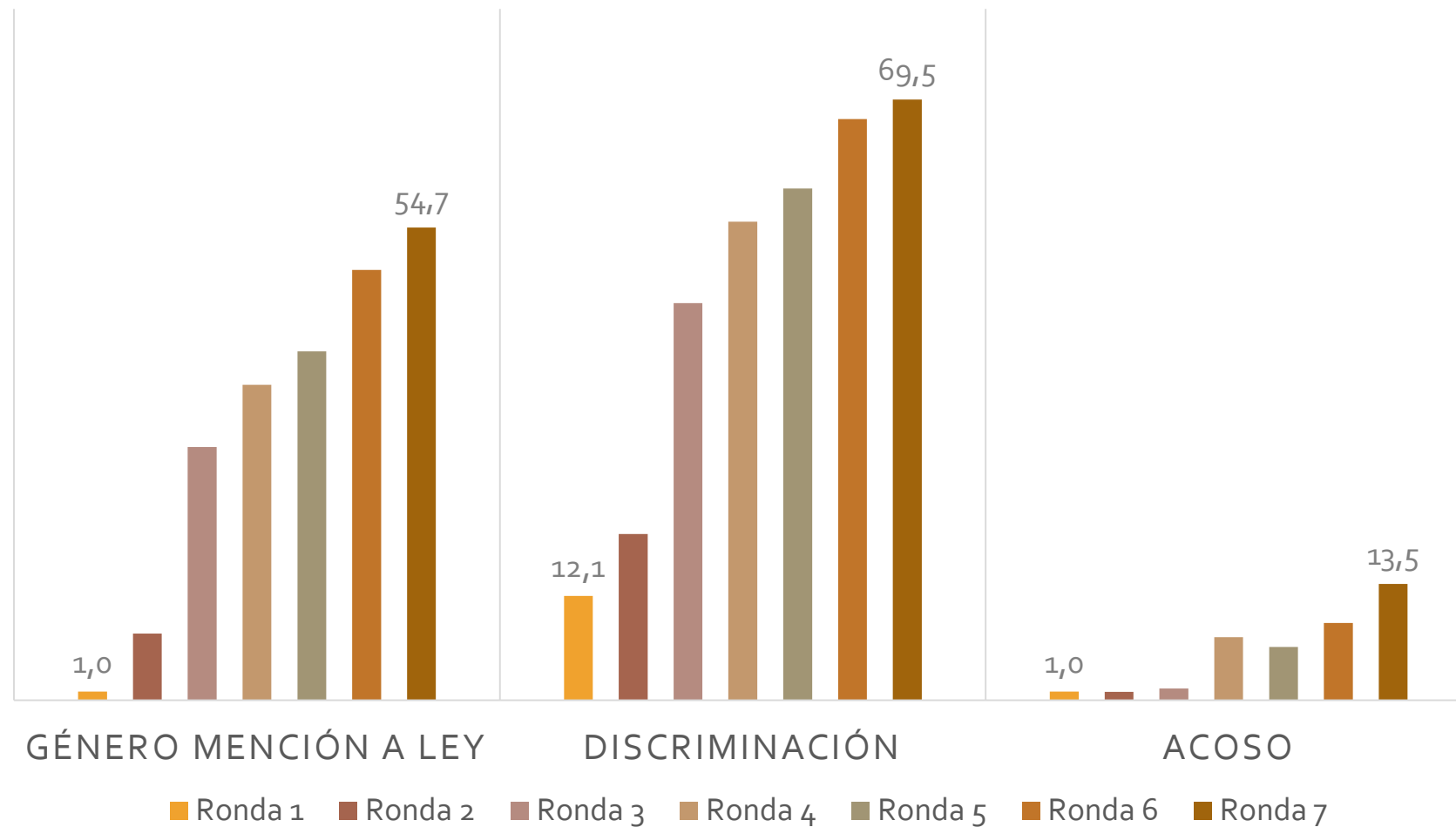
	Salud y Seguridad	Formación Profesional	Mesas
Ronda 1	9,1	6,0	199
Ronda 2	21,6	15,9	208
Ronda 3	34,2	13,5	222
Ronda 4	39,9	20,6	233
Ronda 5	41,2	23,3	228
Ronda 6	54,9	34,5	235
Ronda 7	61,4	44,4	223

Cláusulas de Derechos Fundamentales

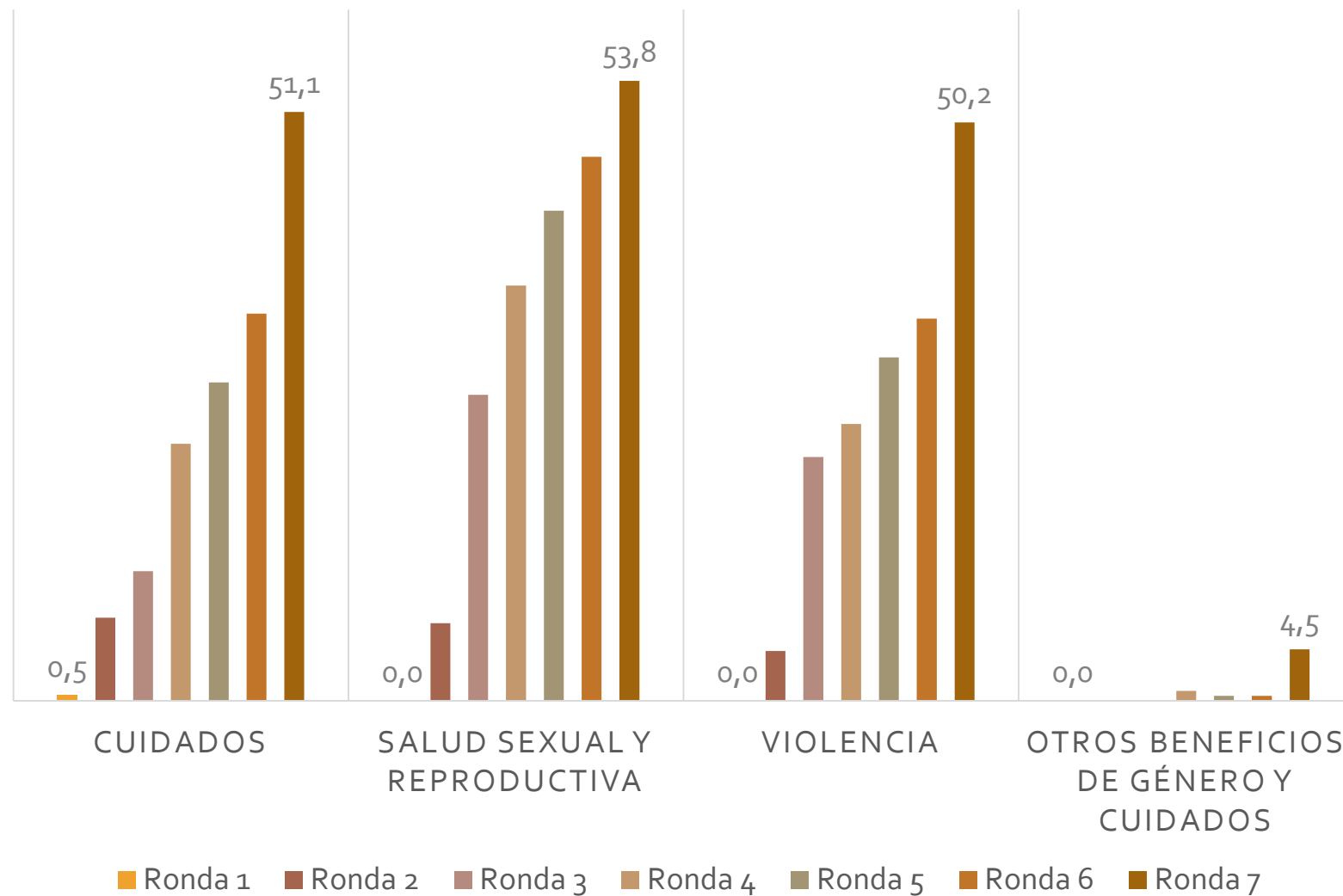
Género y Cuidados

- Cláusulas que mencionan la legislación
- Discriminación
- Cuidados
- Acoso Sexual y Laboral
- Salud Sexual y Reproductiva
- Violencia

Proporción de mesas con cláusulas de Género y Cuidados por Ronda (%)

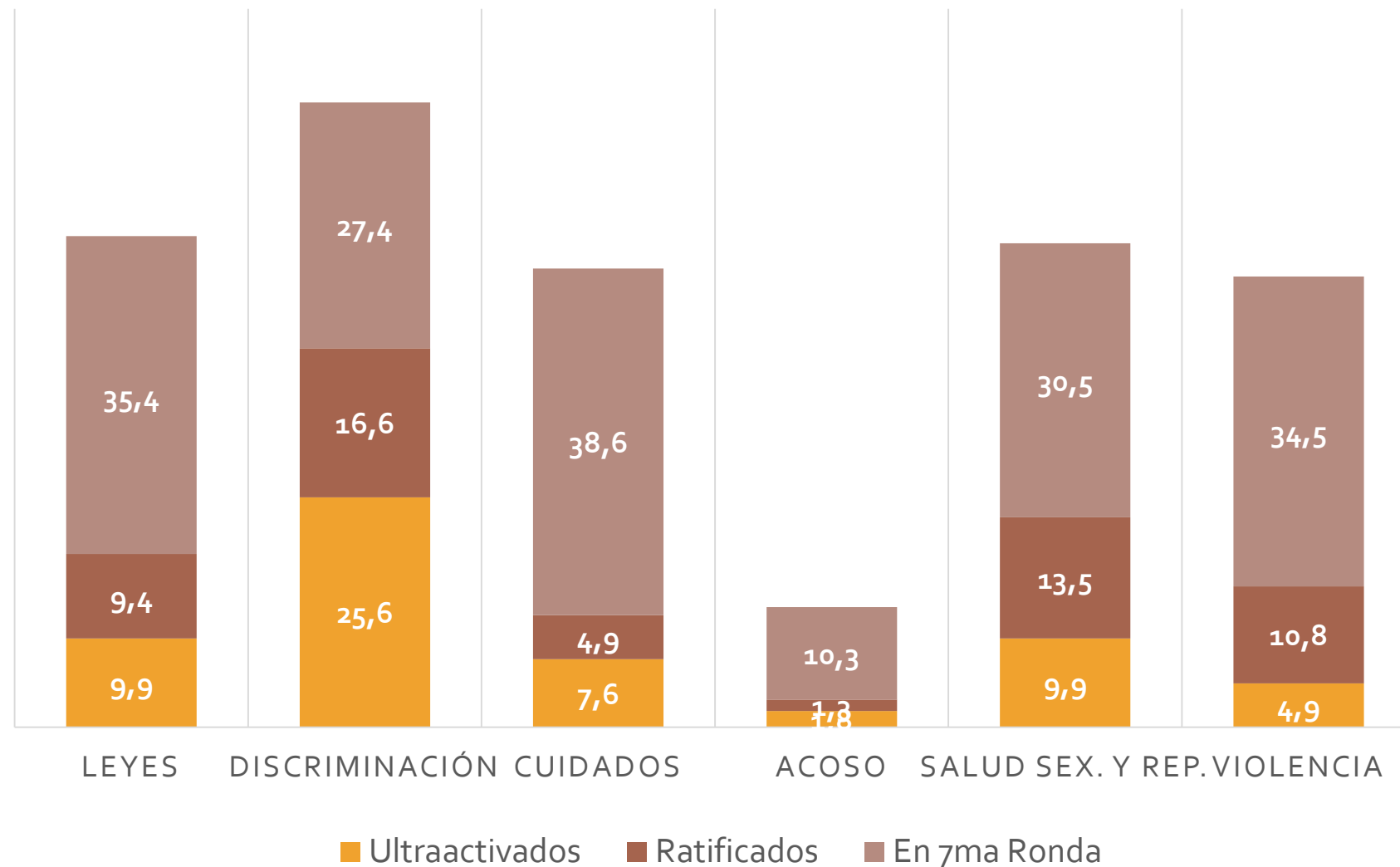


Proporción de mesas con cláusulas de Género y Cuidados por Ronda (%)



Género y Cuidados. 7ma Ronda

Porcentajes de mesas por tipo de cláusula y momento de su incorporación



Comentarios Finales

- Se destaca el rol determinante de los CS en las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en el sector privado.
- Han propiciado la negociación e implementación de:
 - Mejoras en la calidad del empleo
 - La perspectiva de género e igualdad de oportunidades
 - La incorporación de la población vulnerable al trabajo decente
- Los CS han demostrado ser una herramienta útil para la incorporación de temas que van más allá de los salarios mínimos y como tal se percibe su utilidad para incorporar temas del Futuro del Trabajo (automatización, reciclaje, etc.) que ayude a articular temas de empleo, salarios, y trabajo decente.

Gracias