

Quinta Ronda de Consejos de Salarios - 2012-2013

Abril 2014

Unidad de Evaluación y Monitoreo de las Relaciones Laborales y Empleo
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



JOSÉ ARTIGAS
UNIÓN DE LOS PUEBLOS LIBRES
BICENTENARIO.UY



José Bayardi
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Alejandra Varela
Directora de Dirección General de Secretaría

María José González
Directora de la Unidad de Evaluación y Monitoreo de las
Relaciones Laborales y Empleo - OMT

Virginia Cabrera y Tania Echagüe
Procesamiento de datos y elaboración del documento

RESUMEN EJECUTIVO

En la Quinta Ronda de Consejo de Salarios negociaron 188 mesas de negociación entre Julio de 2012 y Diciembre de 2013¹. 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 -es decir, 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 con 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, de la franja de sobrelaudos más baja (más

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.

cercana al laudo) y la franja de sobrelaudos más alta. Los ajustes nominales² 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 altos³.

Con los incrementos otorgados en el primer ajuste de cada convenio, 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 más alto 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 positivo 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 determinan 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

² Son los ajustes por todo concepto: ajuste por inflación futura, correctivo por inflación pasada y crecimiento real.

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.

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 que rigió 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 un 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 particular de cada sector, evitando 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 13,7% 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 8,8%. En conjunto se continúa constatando una baja adhesión a la incorporación de ajustes variables según la evolución de la productividad o el nivel de actividad 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 entre el 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, disminuyendo luego 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 2010-2011 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.

El desarrollo de un entramado cada vez más rico y completo –que contempla diversas aristas– en lo referente a 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, se evidencia en una creciente participación de primas laborales 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.

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 genera precariedad del empleo para la mujer, 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 que disminuye levemente y la definición de categorías –que se mantuvo prácticamente estable-. Por tanto, la cláusula de paz, salvaguarda, salud ocupacional, definición de tiempo e indexación han aumentado su participación en comparación con la ronda 2010-11.

INTRODUCCIÓN

Desde Julio de 2012 los grupos de Consejo de Salarios comenzaron a negociar un nuevo convenio tripartito (entre empresarios, trabajadores y Poder Ejecutivo) en el marco de la Quinta Ronda de Consejo de Salarios. El presente informe analiza los principales resultados de 183 nuevos convenios tripartitos, los cuales representan al 84% de los convenios de la ronda anterior y la apertura de seis nuevas mesas de negociación. Restan por negociar 37 convenios aún vigentes mientras que 18 convenios vencieron el 31 de diciembre de 2013 y no se incorporaron al análisis debido a que continuaban negociando al cierre del informe. Otros 5 convenios no se tomaron en cuenta porque se acordaron de forma bipartita, sin participación del Poder Ejecutivo.

Los resultados se presentan de forma global para la totalidad de los convenios analizados, realizando comparaciones con los resultados de la Ronda 2010-2011. Debido a que en la ronda actual se planteó un lineamiento desde el Poder Ejecutivo para los convenios que comenzaron a negociar desde Julio de 2012 y se presentó un nuevo lineamiento en Julio de 2013, en los casos que resultó pertinente se realizó una distinción al interior de la Ronda 2012-2013. Se consideró como primer fase de la ronda actual a los convenios que negociaron entre Julio de 2012 y Junio de 2013, y segunda fase a los que negociaron a partir de Julio de 2013.

El análisis de la Quinta Ronda de Consejo de Salarios se presenta agrupado en 4 capítulos:

1. Gestión y organización general de la negociación colectiva.
2. Información salarial y económica relevante.
3. Beneficios laborales.
4. Presencia de cláusulas relativas a las condiciones y relación laboral.

1. GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.1. Cierre del convenio

La Ronda 2012-13⁴ de consejos de salarios dio inicio en el año 2012, comprendiendo hasta el momento 188 convenios colectivos⁵.

El presente informe se centra en aquellos convenios que surgen por negociación colectiva tripartita (183), de modo que se excluyen los convenios de negociación bipartita –convenios en los que el Poder Ejecutivo únicamente interviene en su publicación con el fin de otorgarle carácter nacional al acuerdo que englobará a todas las empresas y trabajadores de los sectores de actividad correspondientes- sin que ello implique ningún tipo de variación significativa en los resultados, dado que representan un 2,7% (5 convenios) del total de convenios de la quinta ronda. Es decir que en la presente ronda se cuenta con 183 convenios tripartitos y 5 convenios bipartitos. Los 183 convenios tripartitos en Consejo de Salarios involucraron a 834.747 trabajadores, donde 704.051 son trabajadores formales (aportan a alguna caja de seguridad social) y 130.716 trabajadores informales (no realizan ningún tipo de aporte a alguna caja de seguridad social)⁶.

Los acuerdos fueron mayoritariamente consensuales, donde el 85,8% (157 convenios) fueron firmados por acuerdo entre las tres partes negociadoras -Poder Ejecutivo, trabajadores y empresarios-. En cuanto a los convenios que se acordaron por mayorías, éstos ascienden al 14,2% (26 convenios), de los cuales el Poder Ejecutivo votó con las delegaciones de los trabajadores en 15 de ellos, y con los empleadores en 6 oportunidades, mientras que los acuerdos exclusivamente entre trabajadores y empleadores tuvieron lugar en 5 convenios⁷ donde el PE se abstuvo en la votación porque se presentó una distancia sustancial respecto a los lineamientos del Poder Ejecutivo.

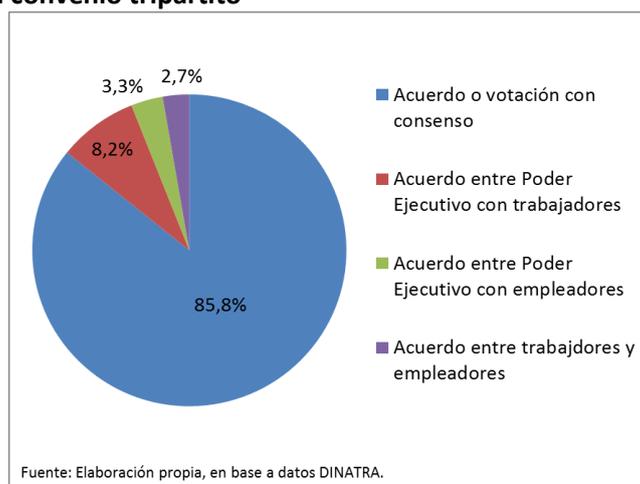
⁴ Quinta ronda si contamos el número de rondas de negociación desde la reutilización de la herramienta de los Consejos de Salarios en 2005.

⁵ Ver Anexo I A1.

⁶ Ver Anexo II A1

⁷ Ver Anexo I A2.

Gráfico 1. Cierre del convenio tripartito



Al analizar los resultados parciales de los convenios tripartitos de esta ronda junto con aquellos obtenidos en la ronda anterior (2010-11), se observa que la proporción de acuerdos consensuados se mantuvo relativamente estable en torno al 85%. De este modo, los acuerdos por mayorías se mantuvieron en torno al 15%.

1.2. Grupos de negociación

Del total de convenios tripartitos, el 19,7% entró en vigencia en el año 2012, mientras que un 79,7% lo hizo durante el año 2013 y un convenio en el año 2014.

Las mesas de negociación cuyo vencimiento del anterior convenio (Ronda 2010-11) las habilitaba a negociar sus nuevos acuerdos en la primera o segunda fase de la presente ronda corresponden al 91,6%⁸ de las mesas de la ronda anterior, mientras el restante 8,4% (37 convenios) aún sigue vigente.⁹

1.3. Proceso de negociación

La duración del proceso negociador en consejos de salarios –esto es: tiempo transcurrido entre el vencimiento del último convenio y la firma de uno nuevo - alcanzó, en promedio, los 4,7 meses, lo que lo ubica 0,6 meses por encima del promedio de la Ronda 2010-11.

⁸ Este porcentaje incluye 18 convenios que no fueron considerados en el análisis porque se encontraban negociando al cierre del informe. Vencieron en diciembre de 2013.

⁹ Ver Anexo I A4.

1.4. Duración de los convenios

Dado que una de las cualidades más importantes de los consejos de salarios resulta ser su aporte a la predictibilidad en las relaciones laborales, es importante conocer la duración o tiempo de vigencia durante el que regirán los acuerdos alcanzados en cada sector.

Analizando entonces la duración de los convenios tripartitos, vemos que ésta alcanzó, en promedio, 35 meses (aproximadamente cuatro meses y medio por encima del promedio de la Ronda 2010-11). El 86,9% de los convenios se acordaron por un plazo de 3 años y más, mientras el 13,1% restante rige por períodos menores, dentro de lo cual se destaca que un convenio fijó una vigencia inferior a los dos años.¹⁰

Comparativamente, se observa en esta ronda un pasaje de los convenios hacia mayores plazos de vigencia -lo que implica una mayor duración y estabilidad del marco de las relaciones laborales de cada grupo-, tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Duración de convenios

Duración del convenio	Ronda 2010-11	Ronda 2012-13	Cantidad convenios Ronda 2010-11	Cantidad convenios Ronda 2012-13
Dos años y menos	32,6%	8,2%	74	15
Entre 2 y 3 años	37,0%	4,9%	84	9
3 años y más	30,4%	86,9%	69	159
Total	100%	100%	227	183

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Considerando la duración fijada por todos los grupos negociadores durante la Ronda 2012-13 en comparación con la duración estipulada por los mismos grupos en la ronda anterior observamos que el 71,3% de los grupos en la presente ronda aumentó la duración respecto a la que estipularon en la ronda anterior. Esto, además de ser propiciado desde el Poder Ejecutivo, fue aceptado por las partes como reflejo de las condiciones y la estabilidad a nivel económico y laboral que atraviesa el país hace aproximadamente una década. A su vez el 18,6% mantuvo la duración de sus convenios, mientras un 4,8% la redujo. Por otra parte, una mesa de la presente ronda no negoció en la ronda anterior¹¹, además se abrieron 8 nuevas mesas de negociación, quienes estaban cubiertas por algún grupo Residual o por otra mesa de negociación durante la Ronda 2010-11 y en esta oportunidad optaron por negociar separadamente. Estas fueron: Grupo 19 subgrupos “Balanzas y pesajes móviles”, “Prestación de Servicios audiovisuales” y “Paraestatales”, Grupo 18 subgrupo “Prensa escrita del interior” y

¹⁰ Ver Anexo I A5.

¹¹ Televisión Abierta del Interior, del Grupo 18, subgrupo 4, capítulo 2.

“Atracciones mecánicas”, Grupo 14 subgrupo “Empresas de Servicios Financieros” y Grupo 23 subgrupo “Cítricos y arándanos” y “Apicultura”.¹² Asimismo en esta oportunidad se consideraron como convenios separados al Grupo 23 subgrupo “Suinos y apicultura” quienes firmaron un único convenio pero con incrementos salariales y beneficios diferentes para cada uno de ellos, similar situación se presentó para el Grupo 19 subgrupo “Estaciones, estacionamientos y gomerías” y fueron tratados como 3 convenios diferentes.

Cuadro 2. Duración de convenios por grupo de negociación

Grupo	Duración	Cantidad	Porcentaje
1. Alimentos, bebidas y tabacos	Tres años	19	100%
2. Industria frigorífica	Tres años	3	100%
3. Pesca	Tres años	1	100%
4. Industria textil	Tres años	2	100%
5. Industria del cuero, vestimenta y calzado	Dos años	1	17%
	Tres años	5	83%
6. Industria de la madera, celulosa y papel	Tres años	3	100%
7. Industria química	Tres años	8	100%
8. Metálicos, maquinarias y equipos	Un año	1	17%
	Dos años	4	67%
	Tres años	1	17%
9. Construcción	Tres años	2	100%
10. Comercio en general	Tres años	22	100%
11. Comercio minorista de alimentación	Tres años	1	100%
12. Hoteles, restaurantes y bares	Dos años	1	11%
	Tres años	8	89%
13. Transporte y almacenamiento	Tres años	17	85%
	Más de tres años	3	15%
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	Tres años	11	100%
15. Salud y servicios anexos	Tres años	5	100%
16. Servicios de enseñanza	Dos años y medio	1	14%
	Tres años	6	86%
17. Industria gráfica	Dos años	1	25%
	Tres años	3	75%
18. Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	Dos años y medio	1	9%
	Tres años	10	91%
19. Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	Dos años	4	13%
	Dos años y medio	2	7%
	Tres años	21	70%
	Más de tres años	3	10%
20. Entidades sociales, gremiales y deportivas	Dos años	2	67%
	Tres años	1	33%
21. Servicio doméstico	Tres años	1	100%
22. Ganadería, agricultura y conexas	Tres años	2	100%
23. Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades	Dos años	1	17%
	Dos años y medio	5	83%

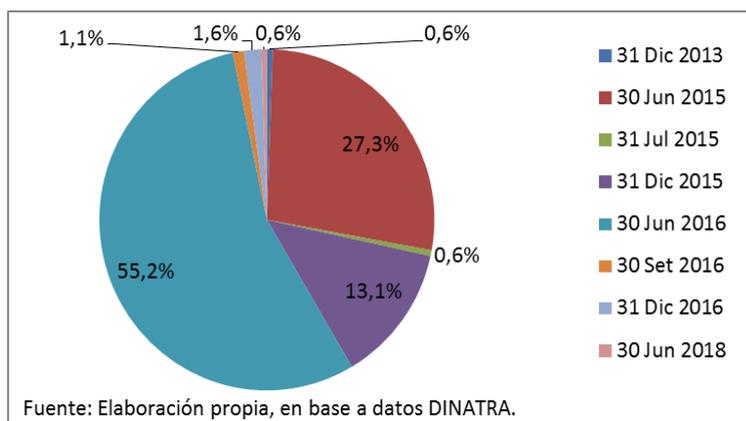
¹² Ver Anexo I A6.1 y A6.2.

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

1.5. Vencimiento de los convenios

En Diciembre de 2013 venció uno de los convenios de la ronda¹³. Durante el año 2015 vence el 41% de los convenios, el 57,9% durante el 2016 y un convenio lo hará en 2018¹⁴.

Gráfico 2. Vencimiento de convenios tripartitos



1.6. Periodicidad de los ajustes

Los distintos grupos de negociación incluyen en sus convenios distintos componentes a ser ajustados, tanto salariales como no salariales, los cuales pueden ajustarse en distinto mes y con distinta frecuencia. Principalmente se puede distinguir ajustes por concepto de inflación y ajustes por concepto de crecimiento real del salario.

Los ajustes por inflación se establecieron de forma anual para el 82% de los convenios, y semestral para el 18% restante. De este 18% que estableció ajuste por inflación semestral, vale destacar que 75,8% se firmaron durante la primer fase de la Ronda 2012-13 (la cual abarca los convenios firmados entre Julio 2012 y Junio 2013, inclusive) y luego se dio una notoria disminución en el uso de los ajustes semestrales para la inflación. Esto se encuentra en línea con las propuestas del Poder Ejecutivo plasmadas en los lineamientos del año 2013, donde se promueven ajustes anuales para atenuar que empujes inflacionarios transitorios se trasladen a los salarios, dando mayor inercia a la inflación.

¹³ Grupo 8 subgrupo "Extracción e industrialización de piedras preciosas", que fijó una duración de 12 meses.

¹⁴ Por detalle Anexo I A7.

El ajuste por el componente de crecimiento real siguió esta misma lógica, donde el 83% de los convenios estableció ajustes anuales, y el 17% ajustes semestrales¹⁵.

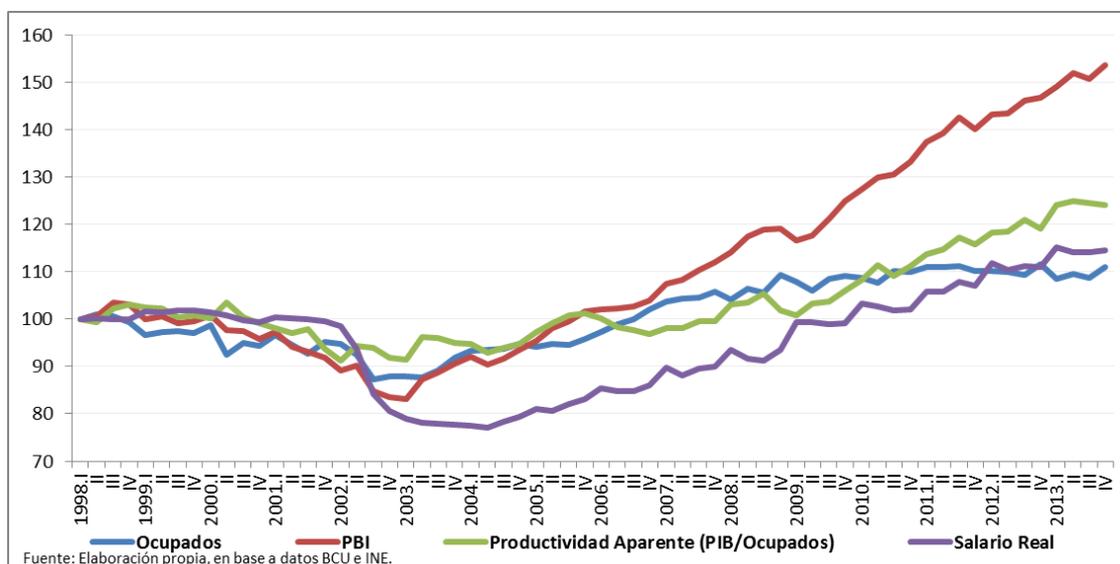
Al comparar la frecuencia de estos ajustes con la utilizada en la Ronda 2010-11, lo primero a mencionar es que para la quinta ronda los ajustes por cualquier concepto son de frecuencia anual y/o semestral, mientras la Ronda 2010-11 tuvo convenios cuyos ajustes se dieron, además, cada nueve meses, diez meses y once meses. Por otro lado, en la Ronda 2010-11 los ajustes semestrales significaron el 58% de las frecuencias de ajuste, los ajustes anuales el 40% y en torno al 2% fue el peso de los convenios cuyos ajustes fueron en períodos distintos al semestre y el año. Por consiguiente, al comparar la Ronda 2010-11 con la Ronda 2012-2013 se observa que aumenta significativamente el porcentaje de convenios con ajustes anuales.

¹⁵ Se adjunta relación entre la frecuencia de los ajustes y la duración de los convenios en Anexo I A8.

2. INFORMACIÓN SALARIAL Y ECONÓMICA RELEVANTE

Se debe destacar que la Ronda 2012-2013 de negociación se produce en un contexto de desaceleración del ritmo de crecimiento económico y mayor incertidumbre sobre la evolución futura de la economía internacional y nacional. El crecimiento del PBI del año 2013 fue de 4,4%, mientras que el nivel de empleo se incrementó 0,21% en el mismo período¹⁶. Por consiguiente se observó un crecimiento de la productividad global aparente¹⁷ de la mano de obra de 4,3% para este período. El Índice Medio de Salarios presenta una evolución alineada con la productividad “aparente” global, se incrementó 12,1% para el mismo año móvil, lo que implicó un aumento del salario real de 3,3%¹⁸.

Gráfico 3. Evolución del PBI, Empleo¹⁹, ISR²⁰ y Productividad Global Aparente - base 2008.I=100



¹⁶ Elaboración propia en base al índice de ocupados base 100=2006.

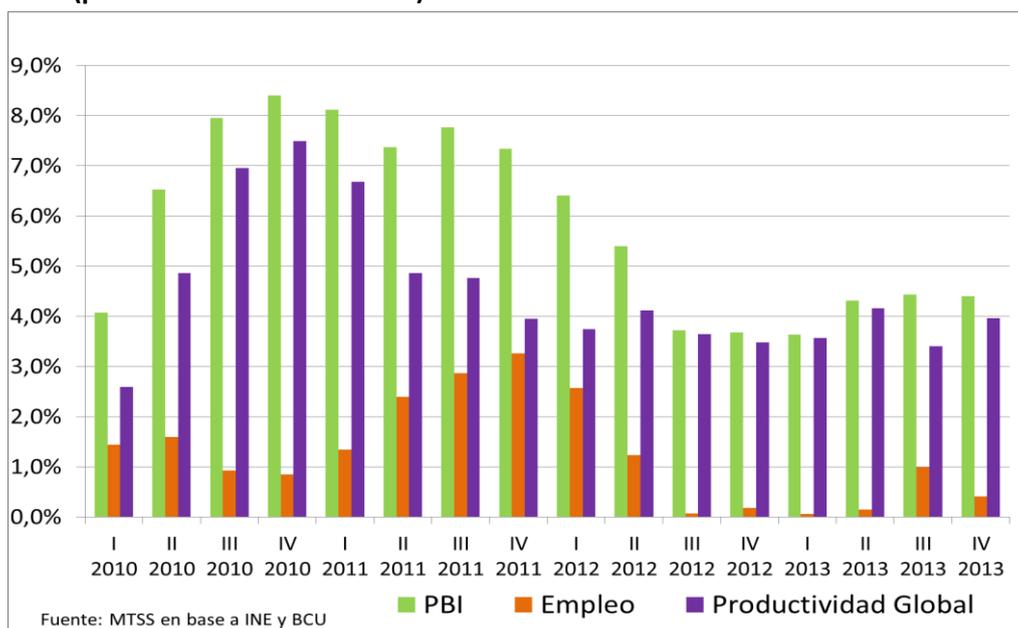
¹⁷ Cociente del IVF -del PIB desestacionalizado armonizado- y número de ocupados total país (Fuente: Elaboración propia en base tasa de empleo y proyecciones de población, fuente INE).

¹⁸ Fuente INE

¹⁹ Corresponde a Empleo Urbano

²⁰ Índice de Salario Real.

Gráfico 4. Evolución de las variaciones interanuales del PBI, Empleo y Productividad Global Aparente (promedios anuales móviles)



2.1. Incrementos nominales anuales

La cantidad de categorías salariales definidas en los convenios colectivos en Consejo de Salarios dependen de cada grupo de negociación. Para cada categoría salarial se negocia un laudo y se definen los ajustes salariales que le corresponderán durante la vigencia del convenio.

Para cada período de ajuste, los incrementos salariales otorgados pueden resultar diferentes para las distintas categorías establecidas o pueden ser uniformes en cada ajuste salarial. En esta oportunidad se procesó la información de la categoría salarial de laudo más bajo y de la categoría salarial de laudo más alto de cada grupo de negociación.

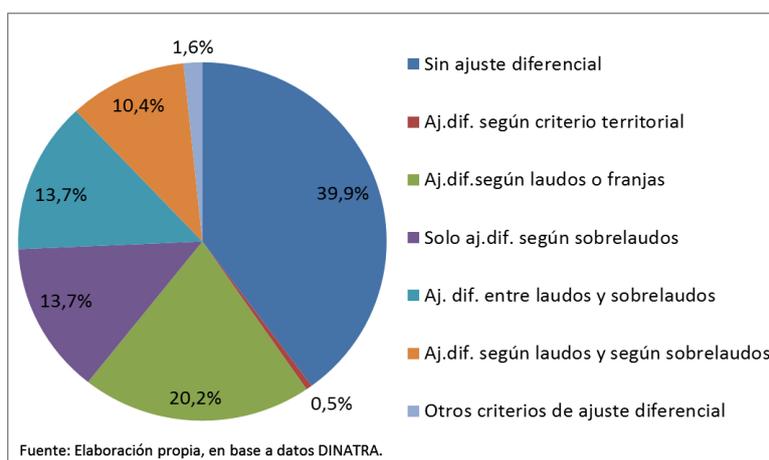
Por otra parte, los grupos de negociación pueden decidir establecer incrementos diferenciales para los trabajadores de su sector que perciben salarios por encima de los laudados para su categoría salarial (denominados sobrelaudos). Es decir, puede existir una diferenciación entre ajustes a los laudos y a los sobrelaudos.

En relación a los ajustes para los salarios superiores al laudo (sobrelaudos), pueden, por un lado, otorgar un único incremento salarial para todos los trabajadores sobrelaudados independientemente de lo que haya sido establecido para los laudos- o establecer ajustes diferenciales al interior de los sobrelaudos -según el porcentaje o monto que perciban por encima de su respectivo laudo-. Por ejemplo, pueden otorgar un incremento del 2% para los

salarios hasta un 20% por encima del laudo de su categoría y de 1% para los salarios que se encuentren por encima del laudo de su categoría en más de un 20%. La cantidad de franjas de sobrelaudos se define en cada grupo y pueden estar establecidas en porcentajes por encima del laudo, o en valores monetarios por encima del laudo. En esta oportunidad se procesó la información del sobrelaudo más bajo (la franja salarial más cercana al laudo) y del sobrelaudo más alto (franja salarial más apartada del laudo) para cada grupo de negociación.

La utilización de algunos de estos criterios de ajuste diferencial permite mejorar la distribución salarial de los trabajadores al interior de un sector, incrementando en mayor medida el nivel salarial de las categorías salariales más sumergidas. Incluso permite equiparar salarios de iguales categorías salariales, que perteneciendo al mismo grupo de Consejo de Salarios pero distinto subgrupo de negociación presentaban diferentes laudos.

Gráfico 5. Criterio de fijación de Ajustes Diferenciales²¹



El gráfico anterior muestra la distribución de los grupos de negociación según el criterio de fijación de ajustes diferenciales. El 60% optó por la utilización de incrementos salariales

²¹ **Ajuste diferencial según criterio territorial:** Cuando se aplica un incremento salarial diferente según el territorio en donde se encuentra la empresa. En general la división es entre Montevideo e Interior.

Ajustes diferencial entre laudos o franjas: Cuando se aplica un incremento diferente por cada laudo vigente o por cada franja salarial de cada trabajador.

Ajuste diferencial entre sobrelaudos: Cuando se aplica un incremento diferencial para cada franja de sobrelaudos. En estos casos el incremento aplicado a la franja de sobrelaudo más cercana al laudo le puede corresponder un incremento igual a los laudos o diferencial de éste.

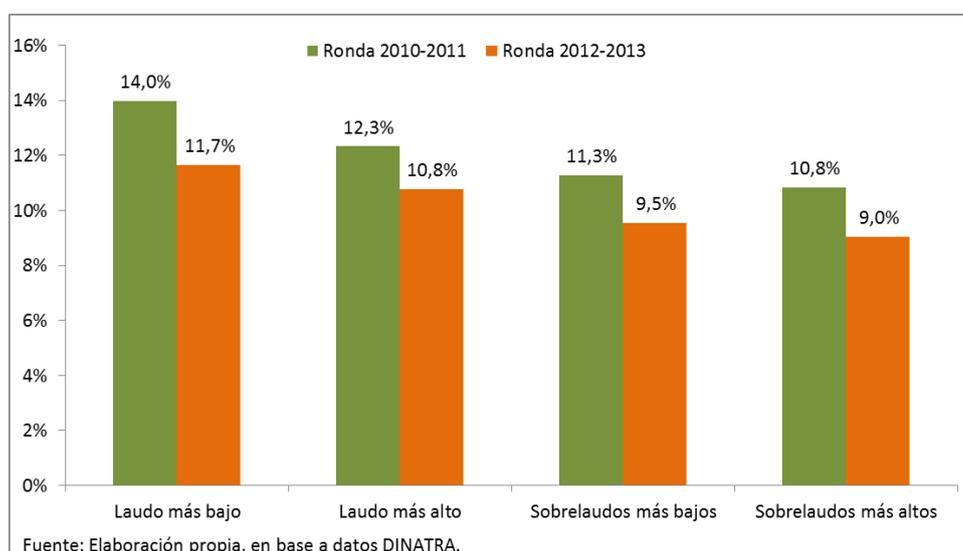
Ajuste diferencial entre laudos y sobrelaudos: Cuando se aplica un ajuste único para los laudos y otro ajuste único para sobrelaudos pero distinto del que se le aplicó a los laudos.

Ajuste diferencial entre laudos y entre sobrelaudos: Cuando se aplican diferentes ajustes por cada laudo vigente y a su vez se aplican diferentes ajustes para las diferentes franjas de sobrelaudos.

diferenciales, se destaca que el 20% fija ajustes diferenciales entre los laudos o entre franjas salariales, mientras que casi un 14% decide fijar ajustes diferenciales entre los laudos de su convenio y los sobrelaudos.

Del conjunto de los 183 convenios tripartitos, los ajustes nominales promedio para el primer año²² del convenio oscilan entre un máximo de 11,7% para el laudo más bajo y un mínimo de 9% para los sobrelaudos más altos. Estos valores resultan sensiblemente más bajos que los aplicados en el primer año de ajuste de la Ronda 2010-11 de Consejo de Salarios. Cabe destacar que durante todo el informe siempre que se expresen promedios, se está haciendo referencia a promedios simples, esto significa que cada convenio tiene el mismo peso en el total.

Gráfico 6. Ajustes Nominales para el primer año del convenio, según rondas.



Asimismo, los lineamientos del Poder Ejecutivo habilitaban la posibilidad de establecer un ajuste salarial nominal por todo concepto con el objetivo de desindexar los salarios de la inflación, con la posibilidad de realizar un ajuste al final del convenio para asegurar, tanto la no pérdida de salario real, como un crecimiento real de base durante la vigencia del convenio.

Esta opción fue tomada por 5 convenios, uno corresponde al Grupo 12 subgrupo “Hoteles de alta rotatividad” y los restantes 4 corresponden al Grupo 19 subgrupos “Peluquerías”, “Suministradoras de personal”, “Empresas de Limpieza” y “Empresas de Pompas fúnebres”. Sus ajustes nominales anuales para el primer ajuste del convenio son mayores al promedio del conjunto de los convenios de la Ronda 2012-2013. Al final del convenio estos pueden tener un

²² Se anualizaron los casos de ajustes semestrales.

correctivo por “piso de crecimiento” y los convenios con la opción de componente ajuste por inflación incluyen un correctivo anual por la diferencia entre la inflación esperada (5%) y la observada durante el convenio.

Cuadro 3. Ajustes nominales para los convenios que definen ajustes nominales para toda la vigencia de su convenio. Ronda 2012-2013

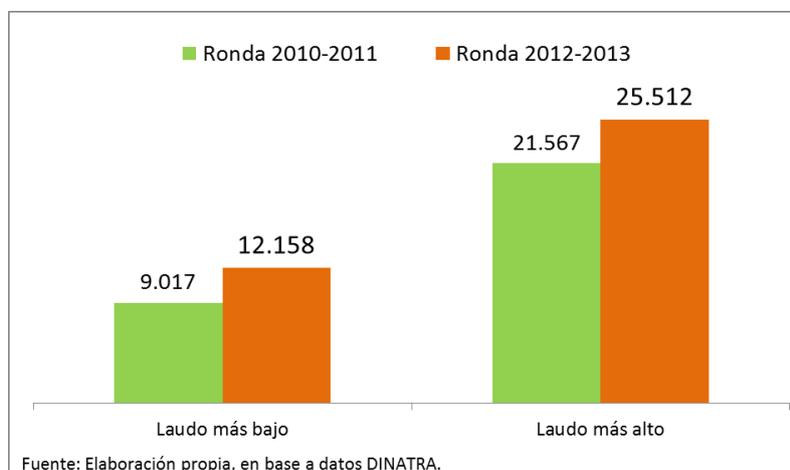
	Primer Ajuste	Segundo Ajuste	Tercer Ajuste
Laudo más bajo	13,9%	13,8%	13,5%
Laudo más alto	14,7%	13,8%	13,1%
Sobrelaudo más bajo	12,4%	13,8%	9,9%
Sobrelaudo más alto	9,2%	11,2%	9,9%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

2.2. Laudos

El promedio del laudo más bajo de los convenios firmados en la Ronda 2012-13 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 impulsados por el Poder Ejecutivo en los Consejos de Salarios de incrementar en mayor medida los salarios más sumergidos. Cabe resaltar que el análisis de los valores de los laudos se realiza con el valor que se definió al momento de la firma de cada convenio. Esto conlleva a que algunos laudos presenten valores por debajo del Salario Mínimo Nacional (SMN) actual (Enero 2014) pero que cumplían la normativa al momento de la firma del convenio y es de esperar que el valor actual del laudo siga respetando el SMN.

Gráfico 7. Laudos más bajos y de los Laudos más altos. (Promedios, pesos corrientes)



Adicionalmente se analizan los laudos por cuartiles que, a diferencia de los promedios, son medidas que no se ven influenciadas por los valores extremos. Si se considera el laudo más bajo de cada convenio, se observa que el 50% definieron un laudo de \$11.000²³ o menos, con un mínimo de \$7.480. Este valor corresponde al laudo más bajo del Grupo 16 Subgrupo “Técnica, comercial y academia de choferes”, el cual negoció en Julio de 2012, cuando el Salario Mínimo Nacional se encontraba en \$7.200²⁴. Por otro lado, al tomar el laudo más alto de cada convenio, se observa que el 50% definió su laudo más alto en \$20.823 o menos, con un mínimo de \$7.944 correspondiente al Grupo 15 Subgrupo “Casas de ancianos sin fines de lucro”. Si tomamos el tercer cuartil, tenemos que el 75% de los convenios establecen para su laudo máximo un monto de \$31.836 o menos²⁵. Los valores máximos tanto para el laudo más bajo como para el laudo más alto se encuentran en el Grupo 13 subgrupo “Pilotos de línea aérea”.

Cuadro 4. Valores de los laudos más bajos y más altos. (En pesos)

	Laudo más bajo	Laudo más alto
Promedio	12.158	25.512
Mínimo	7.480	7.944
Máximo	70.441	117.401
Cuartil 1	9.572	15.451
Mediana	11.000	20.823
Cuartil 3	12.871	31.836

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

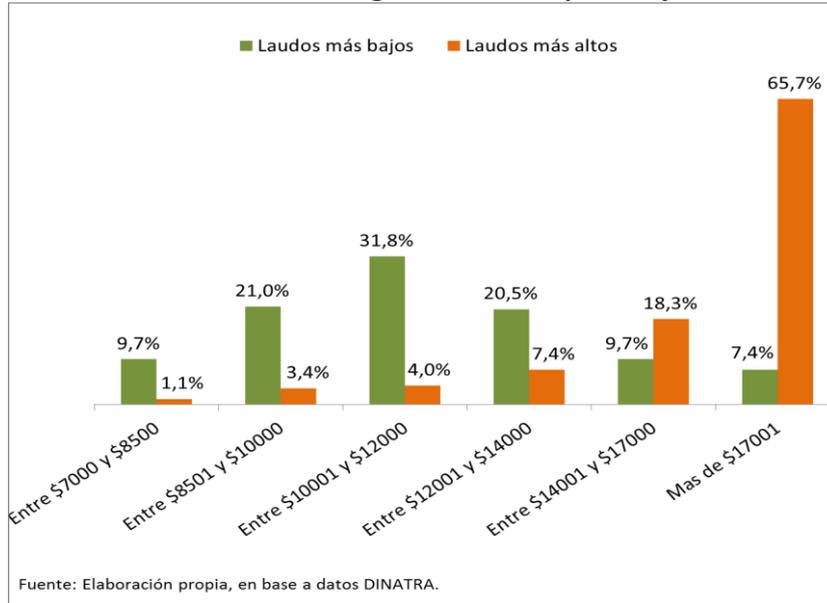
Al agrupar los laudos en franjas salariales, casi el 31% de los convenios definieron su laudo más bajo con un valor menor a \$10.000, mientras que el resto de los convenios lo definieron por encima de este valor, siendo el tramo salarial de \$10.000 a \$12.000 el que concentra 32% de los laudos más bajos. Por otra parte, el 66% de los convenios acordaron el laudo más alto en más de \$17.000.

²³ Valor representado por la mediana.

²⁴ Por detalle Anexo I A9.

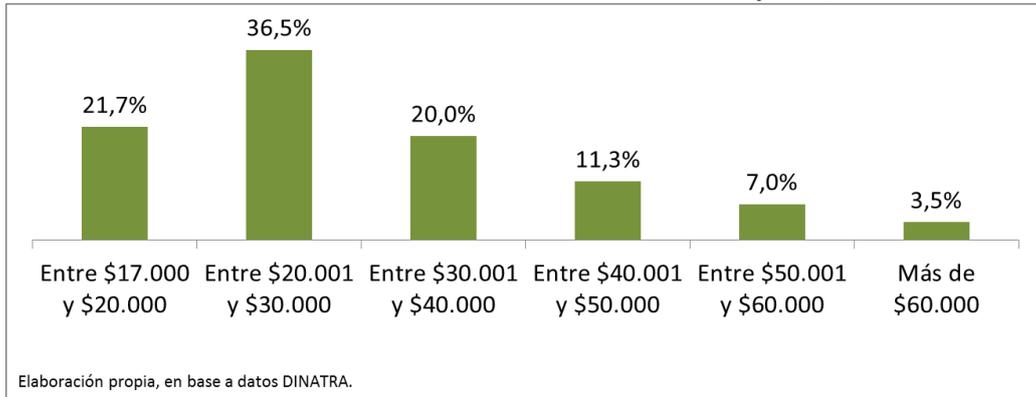
²⁵ Por detalle Anexo I A10.

Gráfico 8. Distribución de los convenios según sus laudos, por franjas salariales



Debido al alto porcentaje de convenios que determinaron su laudo más alto con un valor mayor a \$17.000, tal como se aprecia en el gráfico 8, se analiza este tramo por separado en el siguiente gráfico.

Gráfico 9. Distribución de los convenios con el laudo más alto mayor a \$17.000



De un total de 115 convenios, 36,5% definieron su laudo más alto entre \$20.001 y \$30.000, distribuyéndose un 20% adicional en el tramo siguiente y poco más de 20% de convenios en el tramo anterior.

2.3. Incrementos según componentes de los ajustes

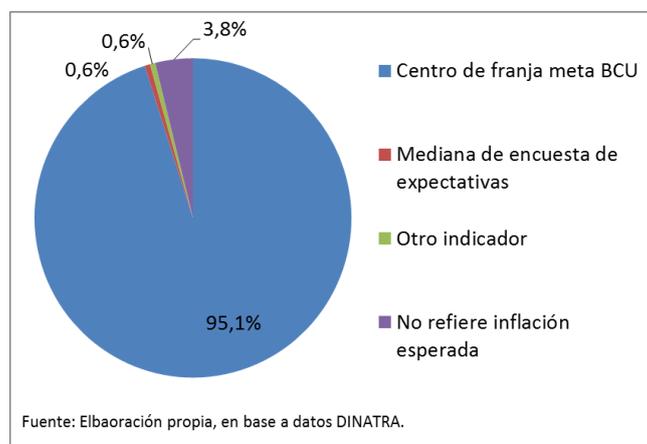
Los incrementos nominales vistos hasta ahora, mayoritariamente incluyen tres componentes, que se analizarán a continuación: 1) incremento por inflación futura, 2) ajuste por correctivo entre la inflación otorgada en el ajuste salarial anterior y lo efectivamente observado, y 3) crecimiento real. Sólo 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.

2.3.1. Ajustes por Inflación futura

Al considerar los 183 convenios de la última ronda (2012-13), el 95% definió como indicador de inflación futura el centro del rango meta del Banco Central del Uruguay (BCU), tal como se promovía desde el Poder Ejecutivo a través de los lineamientos presentados.

Gráfico 10. Indicador de inflación esperada



Por su parte, un solo convenio del Grupo 15 subgrupo “Ambulancias que trasladan pacientes sin asistencia” decidió utilizar la Mediana de la Encuesta de Expectativas Económicas a Agentes Privados relevada por el BCU y el Grupo 4 subgrupo “Tejidos de punto” planteó un indicador alternativo a éstos. Por último, restan los 7 convenios con ajustes nominales los cuales no refieren a inflación esperada por no presentar la descomposición de los componentes que integran su ajuste.

Directamente relacionado con el indicador de inflación esperada utilizado en la mayoría de los convenios, el promedio de inflación futura para los 174²⁶ convenios es 5% para el primer año del convenio.

²⁶ De los 183 convenios procesados, 7 definen ajustes nominales para todo el convenio y 2 definen un ajuste nominal para el primer año.

Cuadro 5. Porcentaje de inflación esperada²⁷ para el primer año del convenio

Inflación esperada	
Promedio	5%
Mínimo	5%
Máximo	6,9%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Solo dos convenios definieron ajustes inferiores a 5% debido a que su primer ajuste es por un período poco menor a un año. Estos convenios fueron del Grupo 1 subgrupo “Confiterías” y del Grupo 9 Subgrupo “Hormigón” y su objetivo fue que el segundo ajuste del convenio se acompase con la misma fecha de ajuste que su grupo madre, de referencia, lo que conllevó a definir un ajuste menor a un año. En el otro extremo se encuentra el Grupo 15 Subgrupo “Ambulancias que trasladan pacientes sin asistencia”, quienes definieron ajustes semestrales según la Mediana de la Encuesta de Expectativas Económicas. La inflación esperada anualizada para este grupo de negociación asciende a 6,9%, lo que representa el valor máximo de este componente para la presente ronda.

2.3.2. Ajustes por correctivo de inflación pasada

Otro componente del incremento salarial es el correctivo de inflación pasada. Es la diferencia entre lo otorgado en el ajuste anterior por concepto de inflación esperada para un período y la inflación observada para el mismo período.

En promedio en la Ronda 2012-13 el correctivo de inflación fue 2,14%, si consideramos conjuntamente aquellos convenios que tienen ajustes semestrales y anuales para el componente inflacionario. Se observa que poco más del 40% del total de los convenios corrigió 2,28% correspondiente a un correctivo semestral y 10% de los convenios ajustaron 3,06%, correspondiente a un correctivo anual. Estos son los casos de grupos donde el convenio anterior había definido utilizar el centro de banda de inflación como indicador de inflación futura. El promedio general tiende a ser más bajo que estos dos valores porque los que utilizaron otro indicador de inflación esperada en la Ronda 2010-2011 definieron un porcentaje mayor con lo cual el correctivo por este concepto es más bajo que al utilizar el centro de banda del BCU. Por el contrario el Grupo 13 subgrupo “Aeroaplicadores” presentó un correctivo de inflación pasada de 6,4% debido a que el correctivo corresponde a todo el período del convenio pasado.

²⁷ Inflación esperada anualizada.

Todos los convenios con este componente ajustarán oportunamente por la diferencia entre la inflación esperada (5% anual en promedio) y la efectivamente observada en el período anual de referencia.

2.3.3. Ajuste por Crecimiento real

Los dos componentes presentados previamente aseguran la no pérdida de salario real anual de los trabajadores. El crecimiento real es el tercer componente y el que intenta distribuir parte de los frutos del crecimiento entre los trabajadores, tanto de la actividad económica agregada como la del sector de actividad en cuestión, cuando se encuentra en una buena situación económica²⁸.

a. Crecimiento Real con componente Variable o Fijo

A partir de la Ronda de 2010-2011 en los lineamientos del Poder Ejecutivo se promovió la incorporación de ajustes variables en función de la evolución de la productividad para determinar el incremento real salarial. Se promovió la utilización de la evolución del PIB y del Empleo como indicador macroeconómico en conjunto con la utilización de indicadores sectoriales para definir el crecimiento real de cada grupo de negociación.

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. Se promovía la utilización del indicador de productividad macro 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 (PIB) y sectoriales para definir la situación del sector y una vez definida la misma, se planteaba el incremento a aplicar definido por un cuadro de doble entrada explicitado en los lineamientos.

²⁸ Situación que se discute en cada negociación.

Cuadro 6. Lineamientos del Poder Ejecutivo para el crecimiento real

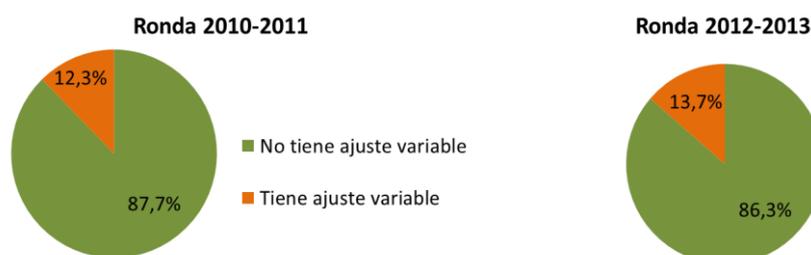
Crecimiento real general				Crecimiento real para salarios sumergidos			
Sector / PIB	<2%	2-4%	>4%	Sector / PIB	<2%	2-4%	>4%
Bien	1,00%	2,25%	3,00%	Bien	1,00%	2,25%	3,00%
Regular	0,50%	1,25%	2,00%	Regular	0,50%	1,25%	2,00%
Mal	0,00%	0,25%	0,50%	Mal	0,00%	0,25%	0,50%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

La utilización de indicadores macroeconómicos y sectoriales resulta de gran importancia para que los crecimientos reales de cada sector acompañen el ciclo económico general y particular de cada sector, para que no haya desajustes entre los crecimientos salariales 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 13,7% de los convenios incorporaron algún tipo de ajuste variable, en comparación con el 12,3% de la ronda anterior²⁹. En conjunto se continúa 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).

Gráfico 11. Ajuste real Variable o Fijo comparativo entre rondas



Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Si bien se presenta un leve crecimiento en la utilización de ajustes variables, aún no se puede afirmar nada con respecto a este punto dado que el nivel absoluto de los convenios con ajuste variable se mantiene prácticamente igual para estas dos rondas (28 convenios presentan ajuste variable en la ronda anterior y 25 en la actual).

²⁹ Para valores absolutos ver Anexo I A11.

Se detalla la tendencia a la utilización de ajustes variables dividiendo la actual ronda en su primer y segunda fase. Se cuenta con que el 56% de los convenios que presentan ajuste variable en la quinta ronda pertenecen a la primera fase (de la cual representan el 24%) y el otro 44% son de la segunda fase. Es decir que el 24% de los convenios de la primera fase presentaron ajustes variables y en la segunda fase lo hizo el 8,8%, lo cual muestra una clara tendencia decreciente en el uso de este tipo de ajustes. De modo que, si bien la participación de los convenios con ajustes variables se encuentra levemente por encima de los guarismos de la ronda anterior, menores serán los niveles de convenios con este tipo de ajuste en caso de que se afiance la tendencia posterior a Julio 2013.

Cuadro 7. Ajuste real Variable o Fijo. Comparativo intra ronda 2012-2013

Ajuste Variable	Ronda 2012		Ronda 2013	
	Cantidad	%	Cantidad	%
No tiene	44	75,9%	14	91,2%
Tiene	14	24,1%	11	8,8%
Total	58	100%	125	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Tampoco se observa una tendencia clara en cuanto a la evolución de la incorporación de ajustes variables entre la Ronda 2010-2011 y la Ronda 2012-2013 al analizarlo por subgrupo de negociación.

Al tomar en cuenta los 28 convenios de la cuarta ronda (2010-11) que presentaron ajustes variables, 12³⁰ de ellos aún no han negociado en esta nueva ronda de Consejo de Salarios, mientras que de los 16 subgrupos restantes, sólo seis de ellos continuaron con ajustes variables.

La información a continuación se desagrega entre los que negociaron antes de Julio de 2013, denominada Ronda 2012, y los que negociaron a partir de esta fecha (en adelante), denominada Ronda 2013.

³⁰ Ver Anexo I A12.

Cuadro 8. Convenios con Ajustes variables en las dos rondas analizadas

Grupo	Subgrupo	Ronda 2010-11	Ronda 2012	Ronda 2013
1	Grasas y margarinas	Tiene	-	Tiene
1	Licorerías	Tiene	Tiene	-
9	Construcción	Tiene	-	Tiene
14	AFAPS	Tiene	-	Tiene
14	Compañías de Seguros	Tiene	-	Tiene
15	Casas de salud con fines de lucro	Tiene	Tiene	-

Cuadro 9. Convenios que dejaron de incorporar ajustes variables en la Ronda 2012-2013

Grupo	Subgrupo	Ronda 2010-11	Ronda 2012	Ronda 2013
1	Aceiteras	Tiene	-	No Tiene
2	Avícola	Tiene	-	No Tiene
9	Fábricas de hormigón	Tiene	-	No Tiene
13	Agencias marítimas	Tiene	-	No Tiene
14	Redes de pagos	Tiene	-	No Tiene
14	Tarjetas de crédito	Tiene	No Tiene	-
19	Investigaciones de mercado	Tiene	-	No Tiene
20	Entidades deportivas	Tiene	-	No Tiene
22	Arroz	Tiene	-	No Tiene
24	Forestación	Tiene	No Tiene	-

Por otra parte, en la nueva Ronda 2012-2013 se observan 19 convenios que incorporaron por primera vez ajustes variables para definir su crecimiento real. De este grupo, 12 convenios pertenecieron a la Ronda 2012 (primera fase) y los restantes 7 se ubican en la Ronda 2013 (segunda fase).

Cuadro 10. Convenios que incorporaron ajustes variables por primera vez en la Ronda 2012-2013, previo a nuevos lineamientos

Grupo	Subgrupo	Ronda 2010-11	Ronda 2012
1	Empaque y envasado de frutas	No Tiene	Tiene
8	Aparatos eléctricos, electrónicos	No Tiene	Tiene
14	Bancos	No Tiene	Tiene
14	Procesadoras de tarjetas	No Tiene	Tiene
15	Ambulancias que trasladan pacientes	No Tiene	Tiene
15	Trabajadores no médicos	No Tiene	Tiene
16	Especial para capacidades diferentes	No Tiene	Tiene
16	Idiomas	No Tiene	Tiene
16	Jardines de infantes y guarderías	No Tiene	Tiene

16	Preescolar, primaria, secundaria y superior	No Tiene	Tiene
16	Profesores particulares, capacitación etc	No Tiene	Tiene
21	Servicio doméstico	No Tiene	Tiene

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Cuadro 11. Convenios que incorporaron ajustes variables por primera vez en la Ronda 2012-2013, posterior a nuevos lineamientos

Grupo	Subgrupo	Ronda 2010-11	Ronda 2013
1	Bodegas	No Tiene	Tiene
6	Aserraderos	No Tiene	Tiene
10	Mayoristas de almacén	No Tiene	Tiene
14	Fondos complementarios	No Tiene	Tiene
18	Tv abierta interior	No Tiene	Tiene
19	Despachantes de aduanas	No Tiene	Tiene
19	Estaciones	No Tiene	Tiene

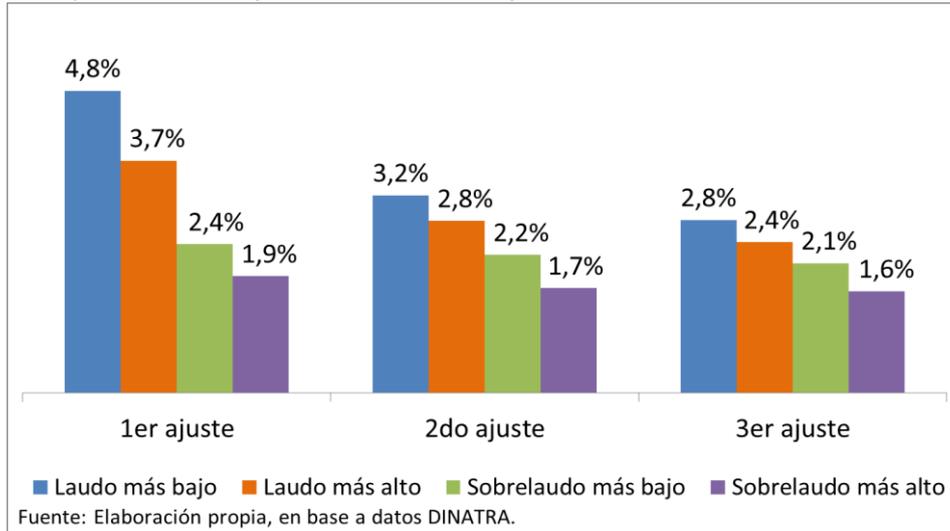
Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

b. Ajustes por crecimiento real

Se presenta el promedio del ajuste anual por crecimiento real para cada año del convenio, desagregado -para los casos que corresponde- entre el promedio del ajuste percibido por la categoría de laudo más bajo, la categoría de laudo más alto, ajuste para sobrelaudo más bajo y para sobrelaudo más alto.

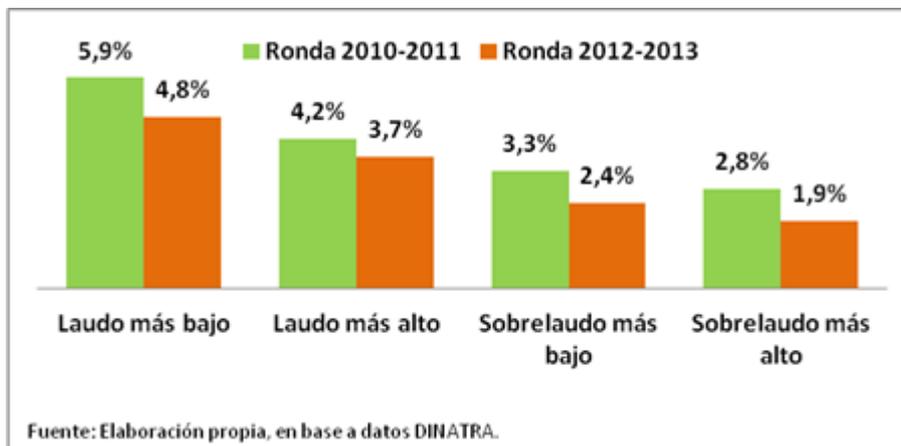
Para el primer ajuste anual se tienen en cuenta 166 convenios del total (183 convenios), dado que 5 convenios no desagregan su componente de incremento nominal en el primer ajuste – de modo que no se puede conocer qué parte del incremento total se debe a inflación, crecimiento real o correctivo- otros 5 convenios tienen su primer ajuste real en el segundo ajuste semestral, con lo cual al momento de la firma no se conoce este dato, y otros 7 establecen incrementos nominales para cada ajuste del convenio, como se había expresado anteriormente. Para el segundo y tercer ajuste, el total de convenios disminuye a 148 y 135 respectivamente, lo cual se debe a la duración menor a 3 años que presentaron algunos de ellos y a la utilización de ajustes variables que, por consiguiente, no son conocidos al momento de la firma del convenio.

Gráfico 12. Ajustes anuales por crecimiento real promedio. Ronda 2012-2013



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 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.

Gráfico 13. Comparación del ajuste anual por crecimiento real promedio, entre Ronda 2010-2011 y Ronda 2012-2013



Al comparar estos datos con los obtenidos para la Ronda 2010-2011 se observa en el presente una disminución de los crecimientos reales para los cuatro promedios considerados. En el primer ajuste anual de la ronda anterior los incrementos reales para el laudo más bajo y el laudo más alto fueron en promedio de 5,9% y 4,2% respectivamente mientras que para los

sobrelaudos fueron en promedio de 3,3% y 2,8% para el sobrelaudo más bajo y el sobrelaudo más alto respectivamente³¹.

Al profundizar en este resultado se observa un incremento de la brecha de crecimiento real entre el laudo más bajo y el sobrelaudo más alto, mientras que en la anterior ronda la diferencia entre el incremento promedio otorgado al sobrelaudo más alto y el otorgado al laudo más bajo era de 52%, en la presente ronda esta brecha asciende a 71%. Sin embargo al analizar la brecha de incremento real promedio entre el laudo más bajo y el laudo más alto, ésta presenta una reducción, pasando de 29% a 23%.

Esto confirma que si bien los incrementos reales de los salarios se han moderado con respecto a la ronda anterior, se continúa haciendo hincapié en el incremento diferencial para los salarios sumergidos y/o sobre aquellos que se encuentran a nivel del laudo de su categoría salarial, en comparación con el crecimiento percibido por los trabajadores con salarios sobrelaudados.

Para el segundo y tercer ajuste se consideran los datos de los convenios que presentan ajustes fijos de crecimiento real, esto significa que se toman en cuenta los grupos de negociación que definieron en el propio convenio el porcentaje de crecimiento real a aplicar en cada ajuste. Para el segundo ajuste anual, el incremento real promedio es de 3,2% para los laudos más bajos y 2,8% para los más altos, 2,2% para el sobrelaudo más bajo y 1,7% para sobrelaudos más altos. Como se puede observar en el gráfico, todos estos crecimientos reales promedio vuelven a disminuir para el tercer ajuste, manteniéndose en todos ellos la lógica de mayor crecimiento a los menores salarios.

Al analizar la distribución de los ajustes reales para los laudos más bajos en el primer ajuste, se observa que el 50% de los convenios definen un incremento real de 3,4% o menos y si se considera al 75% de los convenios, definen un incremento de hasta 5% real para su laudo más bajo³². Esto denota que el promedio está influenciado por 14 convenios con incrementos reales mayores a 10%³³. En el extremo opuesto hay 4 convenios que acordaron 0% de incremento real para todo el período, estos convenios corresponden al Grupo 5 subgrupo “Cierres de cremallera” y subgrupo “Curtiembres”, Grupo 8 subgrupo “Empresas de auxilio mecánico automotriz” y Grupo 10 subgrupo “Cooperativas de consumo”.

³¹ Ver Anexo I A13.

³² Ver Anexo I A14.

³³ Sin tomar en cuenta estos convenios, el promedio baja a 3,5% de incremento real.

Para mayor información se presenta la desagregación de los convenios según franjas de crecimiento real en cada ajuste anual. Los convenios 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 laudos que se encontraban sumergidos. En el primer ajuste aparecen casos de incrementos superiores³⁴, en general se atribuyeron a subgrupos donde el incremento real de las anteriores Rondas de Consejo de Salarios no acompañó el buen desempeño del sector en los últimos años y donde se prevé que el sector continúe en la misma senda de crecimiento o a subgrupos donde los laudos establecidos distaban mucho de los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores del sector.

Cuadro 12. Distribución de convenios según franja de crecimiento real anual para el laudo más bajo.

Ajuste Real	1er Ajuste	2do Ajuste	3er Ajuste
Entre 0% y 1,5%	12,0%	10,8%	19,7%
Mayor que 1,5% - Hasta 3%	36,1%	54,1%	54,0%
Mayor que 3% - Hasta 5%	35,5%	32,4%	24,1%
Mayor que 5% - Hasta 8%	5,4%	2,0%	2,2%
Mayor que 8% - Hasta 12%	4,8%	0,7%	-
Mayor que 12% - Hasta 16%	0,6%	-	-
Mayor que 16%	5,4%	-	-
Total %	100%	100%	100%
Crecimiento promedio anual	4,84%	3,17%	2,77%
Cantidad de Convenios	166	148	137

Fuente; Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Al analizar el ajuste definido para el laudo más alto de cada convenio se obtiene que el 50% definieron ajustes reales de 3% o menos y si se toma al 75% de los convenios el incremento es de hasta 4% real³⁵.

Para el laudo más alto la tendencia de los incrementos por crecimiento real aplicados es similar a la aplicada para los laudos más bajos pero observando una concentración mayor de convenios en los tramos que abarcan los incrementos de entre 0 y 3%.

³⁴ 27 convenios que representan el 16%. En el segundo ajuste pasa a ser 4 casos.

³⁵ Ver Anexo I A14.

Cuadro 13. Distribución de convenios según franja de crecimiento real anual para el laudo más alto.

Ajuste Real	1er Ajuste	2do Ajuste	3er Ajuste
Entre 0% y 1,5%	15,7%	17,6%	30,4%
Mayor que 1,5% - Hasta 3%	50,0%	61,5%	51,1%
Mayor que 3% - Hasta 5%	25,9%	18,9%	17,8%
Mayor que 5% - Hasta 8%	3,0%	1,4%	0,7%
Mayor que 8% - Hasta 12%	1,8%	0,7%	-
Mayor que 12% - Hasta 16%	0,6%	-	-
Mayor que 16%	3,0%	-	-
Total %	100%	100%	100%
Crecimiento promedio anual	3,72%	2,75%	2,41%
Cantidad de Convenios	166	148	135

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Al analizar los incrementos generales correspondientes a los salarios sobrelaudados, se observa que el 50% de los convenios definieron para la franja de sobrelaudos más baja incrementos reales fijos de 2,3% o menos para el primer ajuste anual, y de 2% o menos para el segundo y tercer ajuste anual³⁶.

Al analizar la distribución de los convenios según el incremento real aplicado a los sobrelaudos más bajos, el 76% de los convenios fijaron incrementos entre 0 y 3% en el primer ajuste anual, alcanzando al 84% de los convenios para el tercer ajuste anual.

Cuadro 14. Distribución de convenios según franja de crecimiento real anual para el sobrelaudo más bajo.

Ajuste Real	1er Ajuste	2do Ajuste	3er Ajuste
Entre 0% y 1,5%	31,1%	34,0%	40,7%
Mayor que 1,5% - Hasta 3%	45,1%	52,4%	43,7%
Mayor que 3% - Hasta 5%	18,3%	12,9%	14,8%
Mayor que 5% - Hasta 8%	4,9%	0,7%	0,7%
Mayor que 8% - Hasta 12%	0,6%	-	-
Mayor que 12% - Hasta 16%	-	-	-
Mayor que 16%	-	-	-
Total %	100%	100%	100%
Crecimiento promedio anual	2,4%	2,2%	2,1%
Cantidad de Convenios	164	147	135

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

³⁶ Ver Anexo I A15.

Para el sobrelaudo más alto, el 50% de los convenios definió incrementos de hasta 2% para el primer ajuste, descendiendo a 1% y 0,5% de incremento real para el segundo y tercer ajuste anual³⁷.

Para el primer ajuste casi el 48% de los convenios y más de la mitad de los convenios para el segundo y tercer ajuste anual definen incrementos reales de entre 0 y 1,5% para los sobrelaudos más altos. Al agregar el tramo de incremento real de entre 1,5% y 3%, aproximadamente el 90% de los convenios definen incrementos reales de entre 0 y 3% para los sobrelaudos más altos.

Cuadro 15. Distribución de convenios según franja de crecimiento real anual para el sobrelaudo más alto

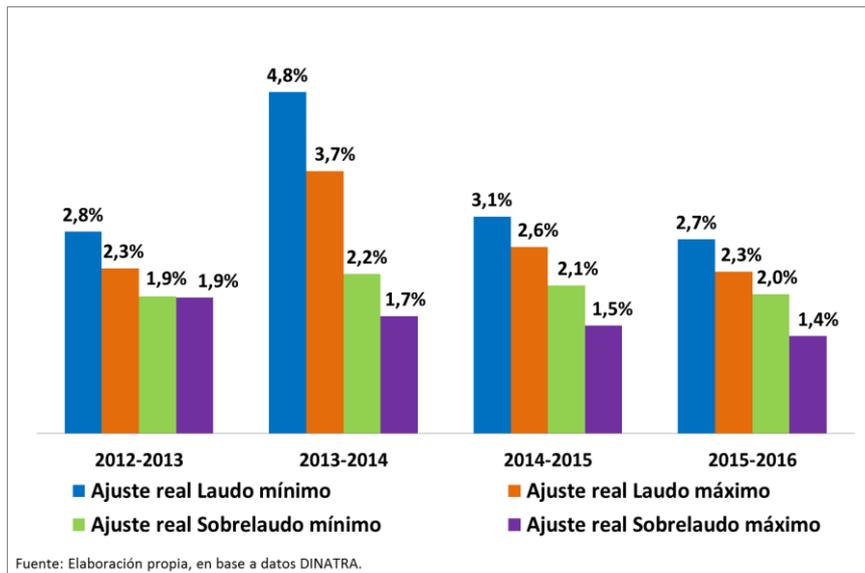
Ajuste Real	1er Ajuste	2do Ajuste	3er Ajuste
Entre 0% y 1,5%	47,6%	51,0%	55,9%
Mayor que 1,5% - Hasta 3%	36,7%	41,6%	34,6%
Mayor que 3% - Hasta 5%	14,5%	6,7%	8,8%
Mayor que 5% - Hasta 8%	0,6%	0,7%	0,7%
Mayor que 8% - Hasta 12%	0,6%	-	-
Mayor que 12% - Hasta 16%	-	-	-
Mayor que 16%	-	-	-
Total %	100%	100%	100%
Crecimiento promedio anual	1,9%	1,7%	1,6%
Cantidad de Convenios	166	149	136

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Al considerar las diferentes entradas en vigencia de los convenios de la Ronda 2012-2013, se analiza el crecimiento real promedio de los años móviles Julio-Junio para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 como forma de conocer el potencial impacto en la economía para cada año móvil que tendría la firma de los nuevos convenios. En este sentido, para el primer año móvil Julio 2012-Junio 2013 se consideran 31 convenios con entrada en vigencia en Julio de 2012. Para el siguiente año móvil se consideran los convenios que entraron en vigencia en Julio de 2013 y se toma el segundo ajuste anual de los 31 convenios con vigencia desde Julio de 2012. Este método se aplica para el resto de los años móviles.

³⁷ Ver Anexo I A16.

Gráfico 14. Ajustes reales por año móvil Julio-Junio de cada año (2012-2015)



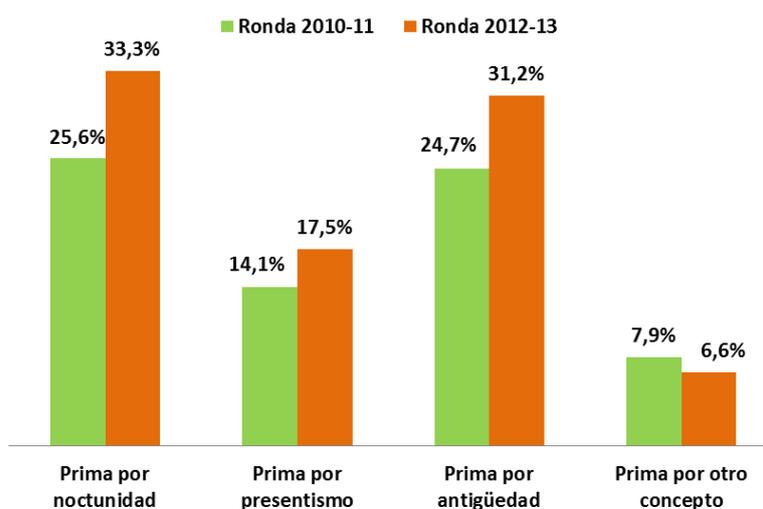
En consecuencia, se observa en el gráfico 13 que el mayor impacto de crecimiento real de los salarios es en el año móvil Julio 2013 - Junio 2014, moderando el crecimiento para los siguientes años móviles y disminuyendo la brecha de crecimiento real promedio entre laudos y sobrelaudos (más altos y más bajos).

El análisis anterior permite concluir que el impacto de la negociación colectiva sobre la equidad salarial fue positivo 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.

3. BENEFICIOS LABORALES

En los últimos años la complejidad de las relaciones laborales se ha manifestado por medio de los convenios acordados, donde cada vez más, trabajadores y empleadores procuran establecer frente al Poder Ejecutivo el marco en el cual se encuadra el relacionamiento contractual. Resulta entonces de interés analizar la concurrencia de los convenios tripartitos en este tipo de beneficios.

Gráfico 15. Primas en convenios tripartitos



Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Las primas por nocturnidad son una partida salarial que se brinda a los trabajadores por cumplir con horas de trabajo en horario comúnmente comprendido entre las 22 y 6 am. Usualmente el mismo se expresa como porcentaje adicional al valor hora, pudiendo depender de la categoría de que se trate. Como se aprecia en el gráfico, la participación de esta prima ha aumentado, ubicándose en el 33%.

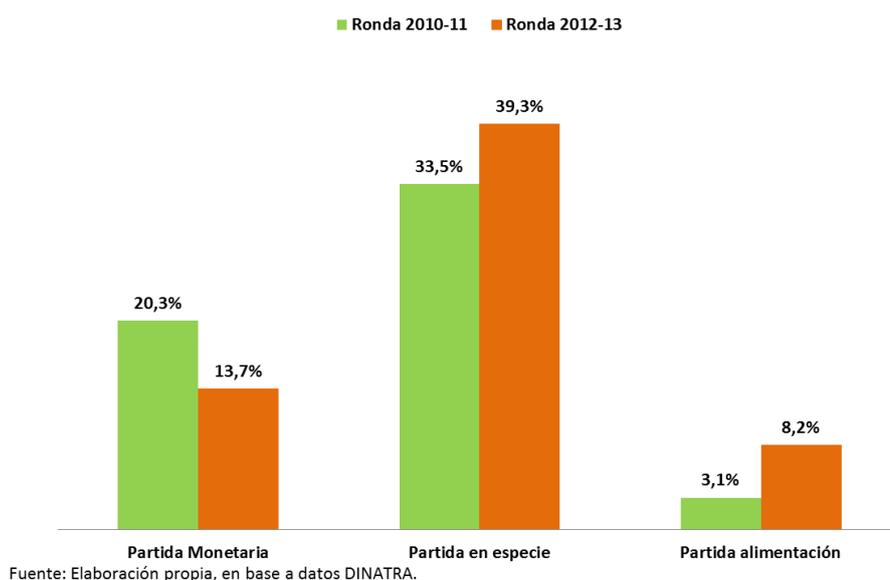
Las primas por presentismo son aquellas que se entregan como compensación por la asiduidad del trabajador. La misma suele enmarcarse según pautas internas definidas por la propia empresa o grupo para su computación efectiva al trabajador, como por ejemplo: inasistencia absoluta en la quincena, inasistencia absoluta en el mes, hasta una hora de tolerancia para llegadas tarde con inasistencia en el mes, etc. En cuanto al presentismo, se observa que se mantiene la cantidad de convenios que cuentan con este beneficio, pero en términos de su participación en rondas se observa que la misma aumentó aproximadamente tres puntos porcentuales en comparación con la ronda anterior.

Las primas por antigüedad son aquellas que reconocen y compensan la permanencia en el tiempo de un trabajador en la empresa. La misma recae sobre el sueldo del trabajador, aunque puede variar el monto o porcentaje de la recompensa según el cargo que éste desempeñe. En este caso se aprecia un significativo aumento en la frecuencia de convenios con prima por antigüedad, ubicándose en el 31% de los convenios.

Si bien su participación es menor, observamos 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 ha disminuido casi un punto porcentual, ubicándose en el 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.

Gráfico 16. Partidas en convenios tripartitos



Las partidas monetarias son compensaciones que pueden tomar diversas formas, por ejemplo: partida por única vez, complementaria al salario para todos los trabajadores, por diferencial salarial, etc. La participación de la misma en la presente ronda se ubicó en torno al 14%, seis puntos por debajo de lo que fue su participación en la ronda anterior. La partida en especie se puede materializar en distintos beneficios, como ser canastas, uniformes o herramientas para el desempeño en el trabajo, etc. Apuntalado principalmente por un crecimiento en la participación de las partidas de uniformes, las partidas en especie presentan un crecimiento

que las sitúa en torno al 39% para la presente ronda. La partida alimentación aumentó sustancialmente su participación en esta ronda, pasando de un 3% a un 8%.

Al analizar la cantidad de beneficios entre primas y partidas que poseen los convenios tripartitos, se observa en el siguiente cuadro que la participación de convenios con una prima y más aumentó en todos los casos en comparación con la Ronda 2010-11, lo cual tiene como correlato una disminución en la cantidad de convenios que no presentan ninguna de las primas analizadas anteriormente.

En cuanto a las partidas, si bien se aprecia comparativamente un traslado de los convenios hacia una mayor cantidad de partidas, no se presenta una mejoría tan clara como la existente en el caso de las primas dado que se mantiene prácticamente estable la participación de convenios sin partidas.

Cuadro 16. Cantidad de primas y partidas en convenios tripartitos, según ronda

Convenios y primas	Ronda 2010-11	Ronda 2012-13
Ninguna prima	52,9%	44,0%
Una prima	27,3%	30,8%
Dos primas	15,0%	18,7%
Tres primas	4,4%	6,0%
Cuatro primas	0,4%	0,6%
Convenios y partidas	Ronda 2010-11	Ronda 2012-13
Ninguna partida	56,4%	55,7%
Una partida	32,2%	29,0%
Dos partidas	10,1%	13,7%
Tres partidas	1,3%	1,6%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Si se analizan estos beneficios de manera conjunta, podemos ver que hay una relación negativa entre la cantidad de primas y la de partidas. Tal como se ve en el siguiente cuadro, a medida que los convenios presentan una mayor cantidad de primas, disminuye la cantidad de partidas que estipulan. Del mismo modo, a medida que se incrementa la cantidad de partidas, los convenios presentan sistemáticamente una menor cantidad de primas, lo cual puede estar mostrando que las mismas podrían ser sustitutas para las partes intervinientes en el consejo.³⁸

³⁸ La única excepción a este hecho se da para los convenios con tres primas y dos partidas, ya que ocurren con más frecuencia que los convenios de tres primas y una sola partida. Las mesas de negociación en este caso fueron las del Grupo 1, subgrupo “Aceiteras”, “Catering Industrial”, “Fideerías” y “Molinos de Sal” y del Grupo 9 el subgrupo “Hormigón”.

Cuadro 17. Relación entre primas y partidas en convenios tripartitos

Cantidad de Primas	Cantidad de Partidas				Total
	0	1	2	3	
0	62	12	6	0	80
1	25	23	7	2	57
2	14	13	7	0	34
3	1	4	5	1	11
4	0	1	0	0	1
Total	102	53	25	3	183

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Al considerar la relación entre los convenios que tienen primas y la tasa de crecimiento real salarial que establecen para los laudos, se puede ver que, a igual cantidad de primas, las tasas de crecimiento más alto siguen un único orden: las mayores tasas son para los laudos más bajos, seguidos por los laudos más altos.³⁹ Al comparar las tasas de crecimiento promedio de estas franjas, según la cantidad de primas de los convenios que cuentan con ellas, se observa que a medida que aumenta la cantidad de primas, la tasa de crecimiento real promedio de los convenios disminuye.

Cuadro 18. Relación Primas – Crecimiento real

Cantidad de Primas	Promedio crecimiento laudo más bajo	Promedio crecimiento laudo más alto
0	4,4%	3,0%
1	5,8%	5,0%
2	4,0%	3,3%
3	3,3%	2,9%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

Al analizar estas mismas relaciones para el caso de las partidas, se observa que el comportamiento se repite; es decir, las tasas de crecimiento promedio de los laudos disminuyen a medida que aumenta la cantidad de partidas del convenio.

Cantidad de Partidas	Promedio crecimiento laudo más bajo	Promedio crecimiento laudo más alto
0	4,9%	3,6%
1	5,1%	4,2%
2	4,2%	3,4%
3	3%	3%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

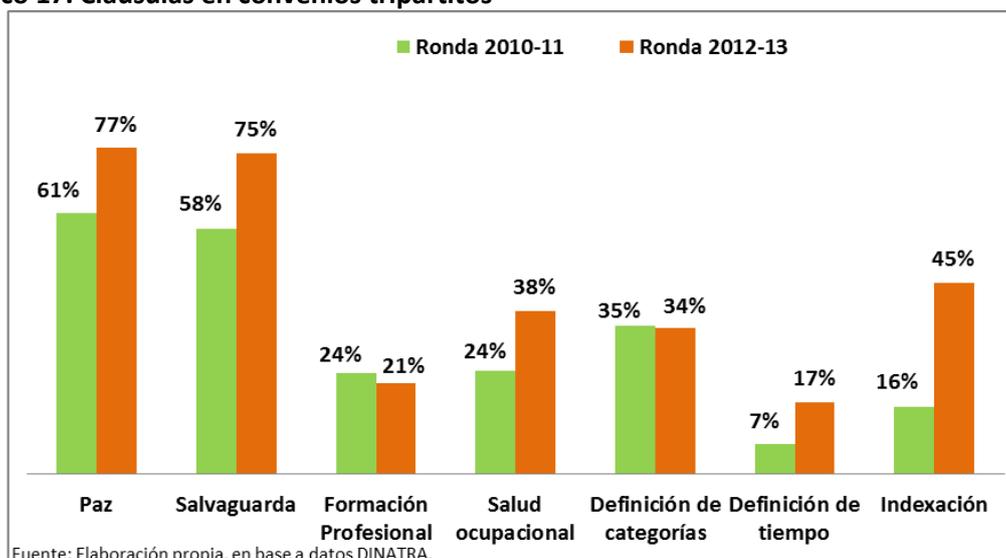
³⁹ Si ampliamos el análisis a los sobrelaudos también veríamos que se cumple la relación: los sobrelaudos más bajos tienen tasas de crecimiento promedio más alto que los sobrelaudos más altos a igual cantidad de primas, y, a su vez, la tasa de crecimiento promedio de los sobrelaudos disminuye con el aumento en la cantidad de primas.

4. CLÁUSULAS RELATIVAS A CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES

Los consejos de salarios representan tanto para el sector de los trabajadores como para la empresarial el ámbito más propicio para el claro establecimiento de las pautas que regirán las relaciones laborales durante un determinado período. Es por ello que los consejos, y los convenios que de él derivan, representan cada vez más un esquema general donde se determinan responsabilidades y beneficios de cada una de las partes. Esto ha llevado a que la trama de los convenios aumente su complejidad en virtud de un incremento (ronda a ronda) de las cláusulas y excepciones estipuladas.

Cláusulas pertinentes a salud ocupacional, definición de tiempo y género son cada vez más consideradas en los consejos y plasmadas de manera creciente en las últimas rondas. La importancia de este tipo de cláusulas radica en la sinergia positiva que se deriva del compromiso por la mejora en las condiciones laborales. También cabe mencionar, aunque su participación es ínfima en la presente ronda, la existencia de cláusulas de descuelgue y empleo juvenil.

Gráfico 17. Cláusulas en convenios tripartitos⁴⁰



En cuanto a las cláusulas más específicas sobre las relaciones laborales, se presentan aquellas que buscan garantizar el buen clima laboral, evitar reclamos entre las partes por obtener beneficios más favorables que los establecidos en el convenio, prevenir conflictos y/o establecer los mecanismos que se utilizarán en caso de que exista una situación conflictiva,

⁴⁰ Ver Cláusulas por grupo, Anexo I A17.

disposiciones que se encuentran enmarcadas en lo que son las cláusulas de Paz y/o prevención de conflictos. En la presente ronda, el 77% estipulan este tipo de cláusulas.

Una de las cláusulas de mayor importancia en cuanto a que establece el acuerdo de renegociación frente a situaciones de la economía que pudieran resultar adversas al convenio establecido, es la cláusula de salvaguarda. Cada convenio puede establecer condiciones generales y/o específicas para dar inicio a una renegociación en su sector. En la presente ronda, el 75% de los convenios estipula este tipo de cláusulas (dentro de los cuales el 51,5% estipula condiciones específicas para el comienzo de una renegociación, generalmente referentes a la variación del PBI o la tasa de inflación).

En cuanto a la formación profesional -es decir, todas aquellas cláusulas donde se establece el compromiso de velar por la capacitación continua y el perfeccionamiento de los trabajadores, por medio de ayudas a la formación profesional- su participación en los convenios de la actual ronda alcanza el 21%, lo cual significa una caída de casi 3 puntos con respecto a su participación en la Ronda 2010-11.

Las cláusulas de salud ocupacional son aquellas cuyo objetivo es el compromiso de formación de una comisión de seguridad y/o salud ocupacional en el ámbito de la organización de las relaciones laborales y aquellas con facilidades para obtener el carné de salud (ejemplo: día pago, pago del carné, etc.). En esta ronda se observa un crecimiento del 58% en la participación de convenios con cláusulas de salud ocupacional, las cuales se presentan ahora en el 38% de los convenios.

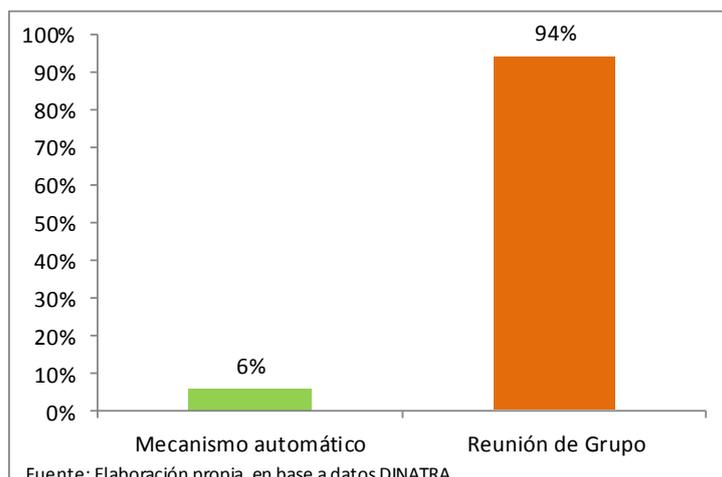
La definición de categorías laborales que se da en el propio convenio -que incluye tanto la eliminación, como la creación o la estipulación de pautas específicas- o la creación de una comisión para la discusión y el delineamiento de categorías laborales, forman parte también de condiciones que se establecen explícitamente en los convenios, y cuya participación en la corriente ronda permanece en el orden del 34,4%.

Pautas como la definición de tiempos, flexibilidad y reducción en las jornadas laborales, también se encuentran pautadas en los convenios de consejo de salarios, alcanzando en este caso al 17% de los convenios, lo que implica una notoria mejora en lo que fue su participación en rondas anteriores.

Por otro lado, el 45% de los convenios estableció una cláusula de indexación, dentro de las cuales el 6% establece un mecanismo automático de corrección por aceleración inflacionaria, y

el restante 94% prevé específicamente una reunión del grupo si la inflación supera un porcentaje determinado. Vale destacar que esto significa que, mientras en la Ronda 2010-11 el 16% de los convenios poseía una cláusula de indexación (36 convenios) esa cantidad más que se duplicó en la corriente ronda (83 convenios).

Gráfico 18. Desagregación de la cláusula de Indexación



4.1. Cláusulas de Género

En un contexto de moderado crecimiento económico con niveles altos de la tasa de actividad y de la tasa de empleo, junto con el mantenimiento de la tasa de desempleo, la brecha entre la participación masculina y femenina, si bien disminuye, sigue siendo alta para todas estas tasas.⁴¹

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 e intentando combatir los obstáculos que representan simultáneamente frenos a la oferta de trabajo e inequidades a corregir.

El papel de la negociación colectiva toma dos formatos principalmente. El primer formato asume un compromiso tripartito de promover las cláusulas de género incorporando la exhortación al cumplimiento de las leyes vigentes y el segundo aparece en algunas instancias

⁴¹ Ver Anexo I: A18, A19 y A20.

en que se pactan nuevas disposiciones ampliando los derechos de trabajadoras y trabajadores de la rama de actividad en esas áreas. Así, los convenios pueden reafirmar lo que está establecido en la ley o dar un paso adicional ampliando garantías y derechos relativos a la problemática de género en el mundo laboral. Por otro lado, tanto la normativa nacional e internacional como las nuevas disposiciones y derechos que recogen los convenios colectivos pueden agruparse en cuatro tipos, según las inequidades que la normativa busca combatir: discriminación e igualdad de oportunidades, acoso sexual o laboral, salud sexual y reproductiva y cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral. Dentro de estas cláusulas, se pueden observar entonces beneficios del tipo: licencia maternal adicional, licencia a víctimas de violencia doméstica, licencia para exámenes de próstata o día adicional para PAP, generación de opciones de guardería para los niños de los trabajadores, días libres por cuidados especiales para trabajadores a cargo de personas con discapacidad, etc.

A continuación se presenta la evolución de los convenios que incorporan cláusulas de género.

Cuadro 19. Cláusulas de Género. Comparativo entre rondas

Cláusulas	Ronda 2010-11	Ronda 2012-13	Frecuencia Ronda 2010-11	Frecuencia Ronda 2012-13
Género	57%	67%	129	122
Género Ley	42%	44%	95	81
Género Específica	48%	52%	110	95

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

El primer dato relevante es el incremento global de convenios que establecen cláusulas de género (ya sea específica o que incorpora normativa vigente), 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 se analiza el dato anterior según el tipo de cláusula, tenemos que el 44% de los convenios poseen alguna cláusula de género que incorpora la normativa vigente (dos puntos porcentuales por encima de su participación en la Ronda 2010-11) y un 52% que poseen una cláusula de género específica (cuatro puntos porcentuales más que en la ronda anterior). De este modo, se observa una mejora en las consideraciones de género que hacen a las relaciones laborales y se encuentran plasmadas en una mayor cantidad de negociaciones.

Esta mejora además de ser cuantitativa resulta en una mejora cualitativa en cuanto al contenido de las cláusulas de género en cada convenio. En la actual ronda, además de existir cláusulas genéricas (que exhortan al cumplimiento de las leyes vigentes) del tipo: *“Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y*

Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes...”, se han incorporado cláusulas específicas para el sector. En tal sentido, citamos a modo de ejemplo las siguientes cláusulas específicas:

Licencia especial remunerada para padres con hijos/as discapacitados: *“Se otorgará hasta 5 (cinco) días de licencia especial remunerada por año a los trabajadores que tengan hijos discapacitados. Accederán a este beneficio trabajadores/as cuyos hijos/as estén inscriptos/as en el Registro Nacional de Discapacidad del PRONADIS (MIDES) y/o declarados/as incapaces por el BPS. A los efectos de percibir la remuneración se deberá acreditar con la certificación correspondiente. En caso de que la certificación exceda los 5 días antes mencionados, se considerará como falta justificada.”*

Licencia especial para víctimas de violencia doméstica. *“En aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica comprobada a través de la denuncia policial o penal o constancia de Médico Forense, las empresas otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de 2 veces en el año. El comprobante de la denuncia policial o penal o la acreditación de la intervención de Médico Forense, deberán ser presentados dentro de los 5 días siguientes al reintegro del trabajador/a. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente y la licencia otorgada se considerará como faltas injustificadas.”*

Licencias especiales. *“Se modifica el régimen de licencias especiales por el siguiente: a) Por matrimonio (...) b) Por estudio (...) c) Por maternidad: Se aumenta de 12 a 14 semanas la licencia por maternidad. Durante los 6 meses siguientes al parto, las madres tendrán derecho a trabajar media jornada c) Por paternidad: Se otorgarán 13 días por nacimiento de cada hijo. d) Por enfermedad (...). e) Por donación de sangre (...). f) Por duelo (...). g) Por estudios médicos o problemas de salud de familiares: Se otorga una licencia de 4 días al año para la realización de exámenes médicos o para situaciones de enfermedad de hijos, cónyuge o padres.”*

De esta manera, cabe destacar que en la actual ronda se observa un abordaje más amplio de la temática de género que abarca varias de sus aristas.

5. COMENTARIOS FINALES

En las últimas rondas se ha observado que el logro de convenios colectivos alcanzados de manera consensuada se encuentra en torno al 85%. Esto plasma el trabajo de todas las partes intervinientes por lograr un acuerdo a la medida de las posibilidades reales de cada sector.

Acorde con los lineamientos del Poder Ejecutivo los convenios aumentaron notoriamente su duración, y la inmensa mayoría se establecieron por un período de tres años y más, lo cual refleja la estabilidad percibida por los sectores respecto a su propia actividad y el contexto macroeconómico.

En línea con esto también cabe destacar la importante aceptación del lineamiento orientado a la desindexación de los salarios –por medio de una cláusula específica y/o ajustes anuales-, lo cual es una garantía para todas las partes en cuanto a la no afectación en la estabilidad alcanzada que pudiesen derivarse de vaivenes coyunturales.

Se aprecia una política de mejora de los salarios más sumergidos a nivel general, lo cual es aplicado mediante la herramienta de los ajustes diferenciales que fueron ampliamente utilizados en esta ronda. De su utilización tenemos que, para todos los años analizados, el promedio de ajuste por crecimiento real del salario toma las tasas de mayor magnitud en aquellos laudos más bajos, y decrece a medida que la escala salarial aumenta la remuneración tratada. Comportamiento que se repite todos los años con una disminución generalizada año a año en el crecimiento real promedio de las distintas franjas. Producto de esto, se observa que el mayor impacto de crecimiento real de los salarios medido en el año móvil de Julio a Junio, se tendrá en Julio 2013-Junio 2014.

En conjunto, si bien se observa un leve incremento en la utilización de indicadores macroeconómicos y sectoriales, la segunda fase de la presente ronda mostró que se continúa constatando una baja adhesión a la incorporación de ajustes variables, ya sean según la evolución de la productividad o el nivel de actividad.

Se observa un aumento en el uso específico de las primas y partidas analizadas, salvo para los casos de “Primas por otros conceptos” y partidas monetarias. También se observó una relación negativa entre las primas y las partidas, dado que a medida que los convenios presentan una mayor cantidad de primas, disminuye la cantidad de partidas que estipulan, y a la inversa.

Al considerar el grupo de convenios que cuentan con al menos una cláusula relativa a primas y/o partidas, se compararon los crecimientos reales promedio de cada una de los laudos analizados y se obtuvo que, a medida que aumenta la cantidad de primas o partidas, los mismos disminuyen. Esto da la idea de un comportamiento sustitutivo entre los ajustes por crecimiento real y la concesión de primas o partidas.

Las cláusulas relativas a las condiciones y relaciones laborales han aumentado su participación en todos los casos, con la excepción de una disminución en la participación de partidas sobre la formación laboral y un casi mantenimiento en la participación de las cláusulas de definición de categorías (las cuales pasaron de representar el 34,8% al 34,4% en la presente ronda).

En relación a la temática de género, cabe destacar que en la actual ronda se observa una mejora cuantitativa y cualitativa, ya que ha aumentado la participación de cláusulas de género y se observa un abordaje más amplio en la temática abarcando varias de sus aristas.

ANEXO I

A1. Grupos Abiertos Ronda 2012-13

Grupo	Subgrupo	Capítulo	Mesa
1. Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco	1	1	Industria láctea
	2	0	Empaque y envasado de frutas
	3	0	Producción de hielo y cámaras de frío
	5	0	Molinos de arroz
	6	1	Molinos de trigos
	6	2	Raciones balanceadas
	6	3	Molinos de sal
	7	1	Dulces, chocolates y golosinas
	7	2	Fideerías
	7	4	Molinos de yerba
	7	5	Molinos de café y te
	8	1	Aceiteras
	8	2	Grasas y margarinas
	9	1	Bebidas sin alcohol y cervezas
	10	0	Licorerías
	11	0	Bodegas
	12	1	Confiterías
12	2	Fábrica de pastas	
12	3	Catering industrial	
2. Industria frigorífica	2	0	Chacinado
	3	0	Avícola
	4	0	Carga y descarga de carne
3. Pesca	1	0	Trabajadores administrativos - Captura
	2	0	Plantas procesadoras
4. Industria textil	1	0	Lavaderos, peínaduras
	2	0	Tejidos de punto
5. Industria del cuero, vestimenta y calzado	1	0	Curtiembre
	2	0	Marroquinerías
	3	0	Vestimenta
	3	1	Cierres de cremallera
	4	0	Calzado
	5	0	Artículos de cuero con proceso industrial
6. Industria de la madera, celulosa y papel	1	0	Celulosa
	2	0	Aserraderos
	3	0	Parquet

7. Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y anexos	1	0	Medicamentos uso humano
	2	0	Químicos
	3	0	Perfumerías
	4	0	Pinturas
	6	1	Artículos varios caucho
	6	2	Recauchutaje
	6	3	Látex
	7	0	Medicamentos y farmacéutica uso animal
8. Industria de productos mecánicos, maquinarias y equipos	1	0	Industrias metálicas básicas
	1	0	Diques varaderos
	3	0	Aparatos eléctricos, electrónicos
	4	0	Carrocerías, tapicerías, ensamblado de vehículos
	5	1	Talleres mecánicos
	5	2	Empresas de auxilio mecánico automotriz
	6	2	Extracción de piedras preciosas
9. Industria de la construcción y afines	1	0	Construcción
	2	3	Hormigón
10. Comercio en general	1	0	Tiendas
	2	0	Artículos para el hogar
	3	0	Máquinas de oficina
	4	0	Bazares
	5	0	Mayoristas de almacén
	6	0	Casas de música
	7	0	Librerías
	8	0	Barracas
	9	0	Farmacias
	10	0	Ópticas
	11	0	Fotografía
	12	0	Casas dentales
	15	0	Venta de motos
	16	0	Comercio de productos médicos
	17	0	Repuestos automotores
	18	0	Supermercados
	20	0	Barraca de cereales
	21	0	Supergas envasado
22	0	Supergas distrib	
23	0	Supergas fleteros	
24	0	Cooperativas de consumo	
25	0	Residual	

11. Comercio minorista de alimentación	0	0	Comercio minorista de alimentación
12. Hoteles, restaurantes y bares	1	0	Hoteles, apart hoteles, moteles
	2	0	Campamentos, bungalows y similares
	3	1	Hoteles de Alta Rotatividad
	3	2	Pensiones
	4	0	Restoranes, parrilladas y cantinas
	5	0	Cadenas de comidas
	6	0	Otras formas de servicios de alimentación y venta de bebidas
	7	0	Cafés, bares
	8	0	Rotiserías
13. Transporte y almacenamiento	3	0	Transporte escolares
	7	1	Transporte bebidas
	7	2	Transporte leche a granel
	10	1	Agencias marítimas
	10	2	Operadores y terminales portuarias
	10	3	Depósitos portuarios
	11	1	Servicios logísticos
	11	3	Almacenamiento
	11	b	Estiba
	11	d	Contratación de fletes
	11	e	Recepción y control de carga
	11	f	Embalajes con fines de transporte
	11	h	Terminales terrestres de carga
	12	1	Compañías aéreas extranjeras
	12	3	Pilotos de línea aérea
	12	4	Aeroaplicadores
	12	6	Compañías aéreas nacionales
12	7	Servicios aeropuertos privados	
12	8	Rampas	
14	0	Transporte particular personas	
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	1	1	Bancos
	1	3	Afaps
	1	5	Procesadoras de tarjetas
	2	1	Tarjetas de crédito
	3	2	Fondos complementarios
	6	1	Cambios
	6	2	Empresas de Servicios Financieros
	7	0	Redes de pagos

	8	0	Compañías seguros
	10	1	Quinielas
	11	0	Residual
15. Servicios de salud y anexos	0	2	Trabajadores no médicos
	1	1	Servicios de acompañantes
	2	2	Ambulancias que trasladan pacientes sin asistencia
	3	3	Casas de salud con fines de lucro
	4	4	Casas de ancianos sin fines de lucro
16. Servicios de enseñanza	1	1	Jardines de infantes y guarderías
	2	2	Preescolar, primaria, secundaria y superior
	3	3	Técnica, comercial y academia de choferes
	4	4	Especial para capacidades diferentes
	5	0	Idiomas
	6	0	Profesores particulares, capacitación y formación
	7	0	Educación no formal
17. Industria gráfica	1	0	Talleres gráficos de obra
	2	0	Talleres gráficos de empresas periodísticas
	2	1	Talleres gráficos periodísticos "prensa interior"
	3	0	Publicidad en la vía pública
18. Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	2	1	Prensa y ediciones digitales Montevideo
	2	2	Prensa y ediciones digitales interior
	2	2	Prensa escrita Interior
	3	1	Radios Montevideo
	4	1	TVabierta Montevideo
	4	2	TV abierta interior
	4	3	TV abonados Montevideo
	4	4	TV abonados interior
	5	0	Agencias de noticias
	6	1	Salas de juego, sociedades hípcas, etc.
	10	0	Atracciones mecánicas
19. Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	1	0	Despachantes de aduanas
	2	0	Suministradoras de personal
	3	0	Personal edificios
	4	0	Pompas fúnebres
	5	0	Inmobiliarias
	6	1	Residuos domiciliarios
	7	0	Empresas de limpieza
	8	1	Seguridad Electrónica
	8	2	Seguridad Física

	9	0	Mensajerías y correos privados
	10	1	Estaciones
	10	2	Gomerías
	10	3	Estacionamiento
	11	0	Agencias de viajes
	12	0	Agencias de publicidad
	13	0	Investigaciones de mercado
	15	0	Peluquerías
	16	0	Áreas verdes
	17	0	Estudios contables
	18	0	Sanitarias
	19	1	Call centers
	19	2	Servicios 0900
	20	0	Cementerios privados
	22	0	Informática
	23	0	Equipos de filmación
	24	0	Tintorerías
	25	0	Paraestatales
	26	0	Prestación de SS audiovisuales
	27	0	Balanzas y pesajes móviles
	28	0	Residual
20. Entidades gremiales, sociales y deportivas	1	0	Entidades deportivas
	1	1	Basket
	2	1	Fútbol
	2	2	Entidades gremiales y sociales
21. Servicio doméstico	0	0	Servicio doméstico
22. Ganadería, agricultura y conexas	0	0	Ganadería, agricultura y actividades conexas
	2	0	Arroz
23. Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades	1	0	Fruticultura
	1	a	Cítricos y arándanos
	2	0	Aves
	3	0	Viñedos
	4	0	Suinos
	5	0	Apicultura
24. Forestación	1	0	Forestación

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A2. Convenios por votación de 2 partes

Votación Poder Ejecutivo con Trabajadores	
Grupo	Subgrupo
1	Arroz
1	Grasas y margarinas
6	Parquet
8	Aparatos eléctricos, electrónicos
8	Plástico y juguetes. Fibra de vidrio
13	Pilotos de línea aérea
13	Compañías aéreas extranjeras
13	Compañías aéreas nacionales
14	Compañías seguros
15	Casas de salud con fines de lucro
16	Idiomas
16	Jardines de infantes y guarderías
16	Profesores particulares..
18	Inmobiliarias
22	Ganadería, agricultura y activ. conexas
Votación Poder Ejecutivo con Empleadores	
Grupo	Subgrupo
4	Lavaderos, peinadurías
5	Calzado
16	Especial para capacidades diferentes
16	Técnica, comercial y academia de chofer
17	Talleres Gráficos de obra
17	Talleres gráficos periodísticos "prensa
Votación Empleadores con Trabajadores	
Grupo	Subgrupo
1	Confiterías
8	Extracción de piedras preciosas
12	Hoteles de Alta Rotatividad
17	Talleres gráficos de empresas periodísticas
24	Forestación

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A3. Cierre del acuerdo. Comparación entre rondas

Tipo de votación para lograr el convenio	Ronda 2010-11		Ronda 2012-13	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Acuerdo o votación con consenso	193	85,02	157	85,79
Acuerdo entre Poder Ejecutivo con trabajadores	19	8,37	15	8,2
Acuerdo entre Poder Ejecutivo con empleadores	8	3,52	6	3,28
Acuerdo entre trabajadores y empleadores			5	2,73
Decreto Poder Ejecutivo	7	3,08		
Total	227	100	183	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A4. Convenios de la ronda anterior aún vigentes o en proceso de negociación

Grupo	Subgrupo	Capítulo	Mesa	Vencimiento
18	1	1	Cines Montevideo y costa	31-dic-13
14	1	7	Fideicomisos	31-dic-13
9	2	1	Canteras	31-dic-13
9	2	3	Cerámica roja, blanca, refractaria, etc.	31-dic-13
9	2	4	Puestos de peaje	31-dic-13
3	3	2	Congelado	31-dic-13
18	3	2	Radios interior	31-dic-13
14	4	0	Transporte de valores	31-dic-13
7	5	0	Derivados de petróleo	31-dic-13
14	5	1	Cooperativa capitalización	31-dic-13
14	5	2	Cooperativa de operativa restringida	31-dic-13
8	6	1	Extracción minerales, fábrica de alhajas	31-dic-13
13	9	0	Transporte marítimo	31-dic-13
13	11	7	Agencias de carga	31-dic-13
13	12	2	Pilotos de aviación ligera	31-dic-13
13	12	5	Talleres	31-dic-13
10	13	0	Droguerías	31-dic-13
13	13	0	Residual	31-dic-13
1	1	2	Distribuidores lácteos	28-feb-14
1	13	1	Tabaco y cigarrillos	01-mar-14
1	13	2	Acopio y procesamiento de tabaco	01-mar-14
14	2	2	Administradoras de crédito	30-jun-14
14	2	3	Círculos de ahorro	30-jun-14
13	4	0	Remises	30-jun-14
19	6	2	Residuos hospitalarios	30-jun-14
1	12	1	Panaderías	30-sep-14
1	9	2	Malterías	31-dic-14
10	19	0	Anda	31-dic-14
19	21	2	Zonas francas	31-mar-15
15	0	1	Trabajadores médicos	30-jun-15
13	2	1	empresas venta de pasajes	01-ago-15
13	1	0	Transporte terrestre urbano	31-ago-15
13	2	0	Transporte terrestre. internacional	31-ago-15
13	6	0	Transporte suburbano	31-ago-15
13	7	0	Transporte carga nacional	31-dic-15
13	8	0	Transporte terrestre de carga internacional	31-dic-15
19	21	1	Centros comerciales	31-dic-15

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A5. Duración convenios

Meses de duración	Participación Ronda 2010-11	Participación Ronda 2012-13
12	0,44%	0,55%
18	2,20%	
20	0,44%	
24	29,52%	7,65%
30	35,24%	4,92%
33	0,88%	
35	0,88%	
36	24,23%	83,61%
42	1,32%	2,73%
45	0,44%	
48	2,20%	
51	0,44%	
60	1,76%	0,55%
Total	100,00%	100%

A6.1. Convenios que mantuvieron la duración respecto a la Ronda 2010-2011

Grupo	Subgrupo
1	Aceiteras
1	Dulces, chocolates y golosinas
1	Molinos de café y te
2	Aves
2	Avícola
2	Carga y descarga de carne
2	Chacinado
3	Plantas procesadoras
3	Trabajadores administrativos - Captura
5	Cierres de cremallera
6	Aserraderos
7	Artículos varios caucho
7	Látex
7	Medicamentos uso humano
7	Perfumerías
7	Pinturas
7	Químicos
8	Carrocerías, tapicerías, ensamblado de vehículos
8	Plástico y juguetes. Fibra de vidrio
8	Talleres mecánicos
13	Agencias marítimas
13	Almacenamiento
13	Contratación de fletes
13	Servicios logísticos
14	Afaps
14	Cambios
14	Compañías de seguros
14	Fondos complementarios
14	Quinielas

14	Redes de pagos
14	Residual Grupo 14
16	Jardines de infantes y guarderías
17	Talleres Gráficos de obra
19	Investigaciones de mercado
23	Viñedos

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A6.2. Convenios que disminuyeron la duración respecto a la Ronda 2010-2011

Grupo	Subgrupo
8	Extracción de piedras preciosas
12	Rotiserías
19	Estaciones
19	Gomerías
20	Entidades deportivas
20	Entidades gremiales y sociales
23	Fruticultura

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A7. Vencimientos de los convenios

Grupo	Subgrupo	Capítulo	Mesa	Vencimiento
1	3	0	Producción de hielo y cámaras de frío	30-jun-15
	9	1	Bebidas sin alcohol y cervezas	30-jun-15
	1	1	Industria láctea	31-dic-15
	2	0	Empaque y envasado de frutas	31-dic-15
	10	0	Licorerías	31-dic-15
	5	0	Molinos de arroz	30-jun-16
	6	1	Molinos de trigos	30-jun-16
	6	2	Raciones balanceadas	30-jun-16
	6	3	Molinos de sal	30-jun-16
	7	1	Dulces, chocolates y golosinas	30-jun-16
	7	2	Fideerías	30-jun-16
	7	4	Molinos de yerba	30-jun-16
	7	5	Molinos de café y te	30-jun-16
	8	1	Aceiteras	30-jun-16
	8	2	Grasas y margarinas	30-jun-16
	11	0	Bodegas	30-jun-16
	12	2	Fábrica de pastas	30-jun-16
	12	3	Catering industrial	30-jun-16
12	1	Confiterías	30-jun-16	
2	2	0	Chacinado	30-jun-16
	3	0	Avícola	30-jun-16
	4	0	Carga y descarga de carne	30-jun-16
3	1	0	Trabajadores administrativos - Captura	30-jun-16
	2	0	Plantas procesadoras	30-jun-16
4	1	0	Lavaderos, peinaduras	30-jun-15
	2	0	Tejidos de punto	30-jun-15
5	1	0	Curtiembre	30-jun-15

	3	0	Vestimenta	30-jun-15
	5	0	Artículos de cuero con proceso industrial	30-jun-15
	6	0	Saladeros	30-jun-15
	3	1	Cierres de cremallera	30-jun-15
	2	0	Marroquinerías	31-dic-15
	4	0	Calzado	31-dic-15
6	1	0	Celulosa	31-dic-15
	3	0	Parquet	30-jun-16
	2	0	Aserraderos	31-dic-16
7	1	0	Medicamentos uso humano	30-jun-16
	2	0	Químicos	30-jun-16
	3	0	Perfumerías	30-jun-16
	4	0	Pinturas	30-jun-16
	6	1	Artículos varios caucho	30-jun-16
	6	3	Látex	30-jun-16
	7	0	Medicamentos y farmacéutica uso animal	30-jun-16
	6	2	Recauchutaje	30-jun-16
8	6	2	Extracción de piedras preciosas	31-dic-13
	3	0	Aparatos eléctricos, electrónicos	30-jun-15
	5	2	Empresas de auxilio mecánico automotriz	30-jun-15
	1	0	Industrias metálicas básicas	30-jun-15
	1	0	Diques varaderos	30-jun-15
	4	0	Carrocerías, tapicerías, ensamblado de vehículos	30-jun-15
	5	1	Talleres mecánicos	30-jun-15
	7	0	Plástico y juguetes. Fibra de vidrio	30-jun-15
9	1	0	Construcción	30-sep-16
	2	3	Hormigón	30-sep-16
10	20	0	Barraca de cereales	31-dic-15
	21	0	Supergas envasado	31-dic-15
	22	0	Supergas distribución	31-dic-15
	23	0	Supergas fleteros	31-dic-15
	1	0	Tiendas	30-jun-16
	2	0	Artículos para el hogar	30-jun-16
	3	0	Máquinas de oficina	30-jun-16
	4	0	Bazares	30-jun-16
	5	0	Mayoristas de almacén	30-jun-16
	6	0	Casas de música	30-jun-16
	7	0	Librerías	30-jun-16
	8	0	Barracas	30-jun-16
	9	0	Farmacias	30-jun-16
	10	0	Ópticas	30-jun-16
	11	0	Fotografía	30-jun-16
	12	0	Casas dentales	30-jun-16
	15	0	Venta de motos	30-jun-16
16	0	Comercio de productos médicos	30-jun-16	
17	0	Repuestos automotores	30-jun-16	

	24	0	Cooperativas de consumo	30-jun-16
	18	0	Supermercados	30-jun-16
	25	0	Residual	30-jun-16
11	0	0	Comercio minorista de alimentación	30-jun-15
12	1	0	Hoteles, apart hoteles, moteles	30-jun-15
	2	0	Campamentos, bungalós y similares	30-jun-15
	3	2	Pensiones	30-jun-15
	4	0	Restoranes, parrilladas y cantinas	30-jun-15
	5	0	Cadenas de comidas	30-jun-15
	8	0	Rotiserías	30-jun-15
	6	0	Otras formas de servicios de alimentación y venta de bebidas	31-dic-15
	7	0	Cafés, bares	31-dic-15
	3	1	Hoteles de Alta Rotatividad	30-jun-16
13	7	1	Transporte bebidas	30-jun-15
	12	3	Pilotos de línea aérea	30-jun-15
	12	4	Aeroaplicadores	30-jun-15
	12	6	Compañías aéreas nacionales	31-dic-15
	14	0	Transporte particular personas	31-dic-15
	11	b	Estiba	30-jun-16
	11	f	Embalajes con fines de transporte	30-jun-16
	11	h	Terminales terrestres de carga	30-jun-16
	3	0	Transporte escolares	30-jun-16
	7	2	Transporte leche a granel	30-jun-16
	10	1	Agencias marítimas	30-jun-16
	10	2	Operadores y terminales portuarias	30-jun-16
	10	3	Depósitos portuarios	30-jun-16
	11	1	Servicios logísticos	30-jun-16
	11	3	Almacenamiento	30-jun-16
	11	d	Contratación de fletes	30-jun-16
	11	e	Recepción y control de carga	30-jun-16
	12	1	Compañías aéreas extranjeras	30-jun-16
	12	7	Servicios aeropuertos privados	30-jun-16
	12	8	Rampas	30-jun-16
14	1	1	Bancos	30-jun-15
	1	5	Procesadoras de tarjetas	30-jun-15
	2	1	Tarjetas de crédito	30-jun-15
	1	3	AFAPS	30-jun-16
	3	2	Fondos complementarios	30-jun-16
	6	1	Cambios	30-jun-16
	6	2	Empresas de Servicios Financieros	30-jun-16
	7	0	Redes de pagos	30-jun-16
	8	0	Compañías de seguros	30-jun-16
	10	1	Quinielas	30-jun-16
	11	0	Residual	30-jun-16
15	1	1	Servicios de acompañantes	30-jun-15
	0	2	Trabajadores no médicos	30-jun-15

	2	2	Ambulancias que trasladan pacientes sin asistencia	30-jun-15
	3	3	Casas de salud con fines de lucro	30-jun-15
	4	4	Casas de ancianos sin fines de lucro	30-jun-15
16	1	1	Jardines de infantes y guarderías	30-jun-15
	3	3	Técnica, comercial y academia de choferes	30-jun-15
	4	4	Especial para capacidades diferentes	30-jun-15
	5	0	Idiomas	30-jun-15
	6	0	Profesores particulares, capacitación y formación	30-jun-15
	7	0	Educación no formal	30-jun-15
	2	2	Preescolares, primaria, secundaria y superior	31-jul-15
	17	2	1	Talleres gráficos periodísticos (prensa interior)
3		0	Publicidad en la vía pública	30-jun-15
1		0	Talleres Gráficos de obra	30-jun-15
2		0	Talleres gráficos de empresas periodísticas	30-jun-16
18	2	2	Prensa y ediciones digitales del interior	30-jun-15
	2	1	Prensa y ediciones digitales de Montevideo	30-jun-15
	5	0	Agencias de noticias	30-jun-15
	2	2	Prensa escrita Interior	30-jun-15
	4	1	TV abierta de Montevideo	30-jun-16
	4	3	TV abonados de Montevideo	30-jun-16
	4	4	TV abonados del interior	30-jun-16
	6	1	Salas de juego, sociedades hípicas, etc.	30-jun-16
	3	1	Radios de Montevideo	30-jun-16
	4	2	TV abierta del interior	30-jun-16
	10	0	Atracciones mecánicas	30-jun-16
19	10	1	Estaciones	30-jun-15
	10	2	Gomerías	30-jun-15
	10	3	Estacionamiento	30-jun-15
	25	0	Paraestatales	30-jun-15
	13	0	Investigaciones de mercado	31-dic-15
	27	0	Balanzas y pesajes móviles	31-dic-15
	1	0	Despachantes de aduanas	30-jun-16
	2	0	Suministradoras de personal	30-jun-16
	3	0	Personal edificios	30-jun-16
	4	0	Pompas fúnebres	30-jun-16
	5	0	Inmobiliarias	30-jun-16
	6	1	Residuos domiciliarios	30-jun-16
	9	0	Mensajerías y correos privados	30-jun-16
	11	0	Agencias de viajes	30-jun-16
	12	0	Agencias de publicidad	30-jun-16
	15	0	Peluquerías	30-jun-16
	16	0	Áreas verdes	30-jun-16
17	0	Estudios contables	30-jun-16	

	18	0	Sanitarias	30-jun-16
	19	1	Call centers	30-jun-16
	19	2	Servicios 0900	30-jun-16
	20	0	Cementerios privados	30-jun-16
	22	0	Informática	30-jun-16
	23	0	Equipos de filmación	30-jun-16
	24	0	Tintorerías	30-jun-16
	28	0	Residual	30-jun-16
	26	0	Prestación de Servicios audiovisuales	30-jun-16
	8	1	Seguridad Electrónica	31-dic-16
	8	2	Seguridad Física	31-dic-16
	7	0	Empresas de limpieza	30-jun-18
20	1	1	Basket	30-jun-15
	1	0	Entidades deportivas	30-jun-15
	2	2	Entidades gremiales y sociales	30-jun-15
	2	1	Fútbol	30-jun-16
21	0	0	Servicio doméstico	31-dic-15
22	0	0	Ganadería, agricultura y actividades conexas	30-jun-16
	2	0	Arroz	30-jun-16
23	1	0	Fruticultura	30-dic-15
	2	0	Aves	30-dic-15
	3	0	Viñedos	30-dic-15
	4	0	Suinos	30-dic-15
	5	0	Apicultura	30-dic-15
	1	a	Cítricos y arándanos	31-dic-15
24	1	0	Forestación	31-dic-15

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A8. Relación entre la frecuencia de ajuste del componente y duración del convenio

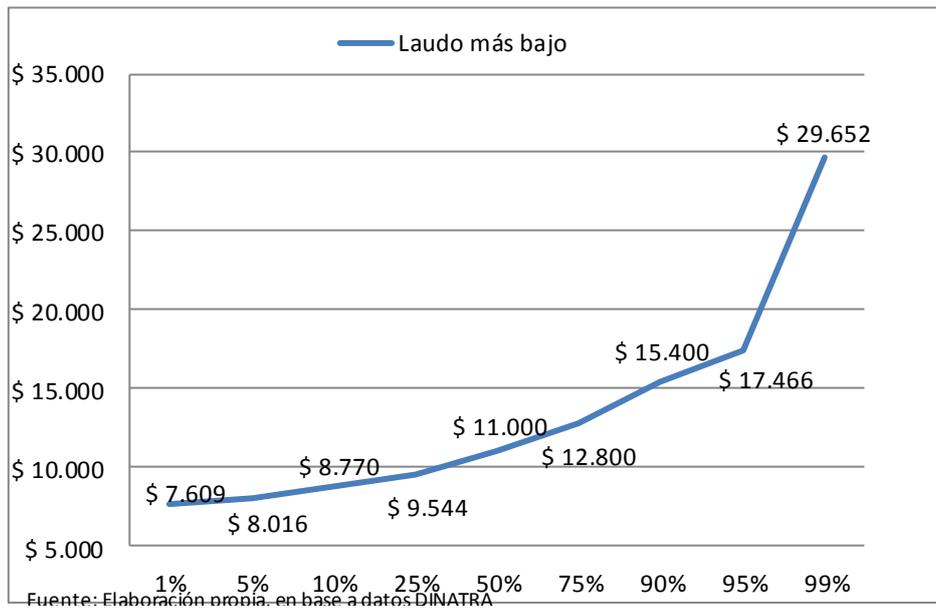
Periodicidad de ajuste por inflación	Duración del convenio			
	2 años y menos	Entre 2 y 3 años	3 años y más	Total
6	6,7%	55,6%	16,9%	18%
12	93,3%	44,4%	83,1%	82%
Total	15	9	159	183

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

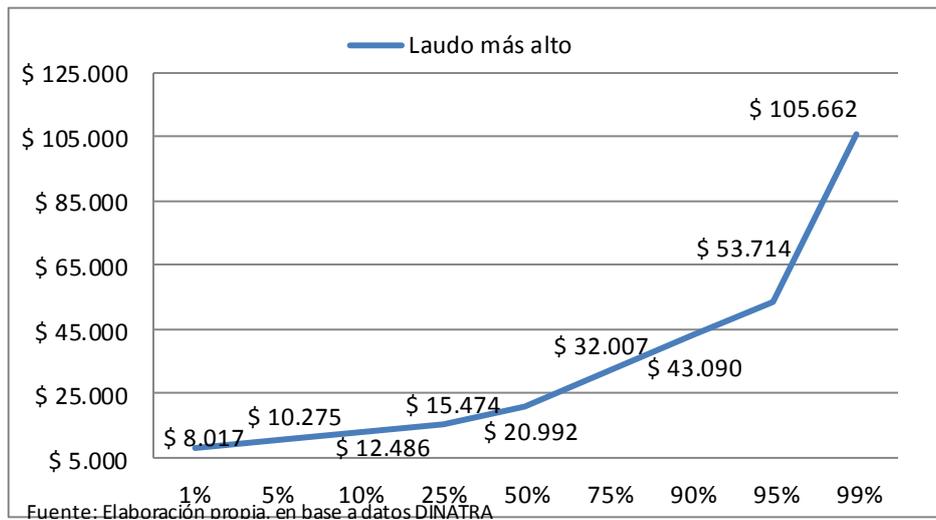
Periodicidad de ajuste por crecimiento real	Duración del convenio			
	2 años y menos	Entre 2 y 3 años	3 años y más	Total
6	6,7%	55,6%	15,7%	17%
12	93,3%	44,4%	84,3%	83%
Total	15	9	159	183

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A9. Percentiles para el laudo más bajo.



A10. Percentiles para el laudo más alto.



A11. Ajuste real Variable comparativo entre rondas

Ajuste Variable	Ronda 2010-2011		Ronda 2012-13	
	Cantidad	%	Cantidad	%
No tiene	199	87,7%	158	86,3%%
Tiene	28	12,3%	25	13,7%%
Total	227	100%	183	100%

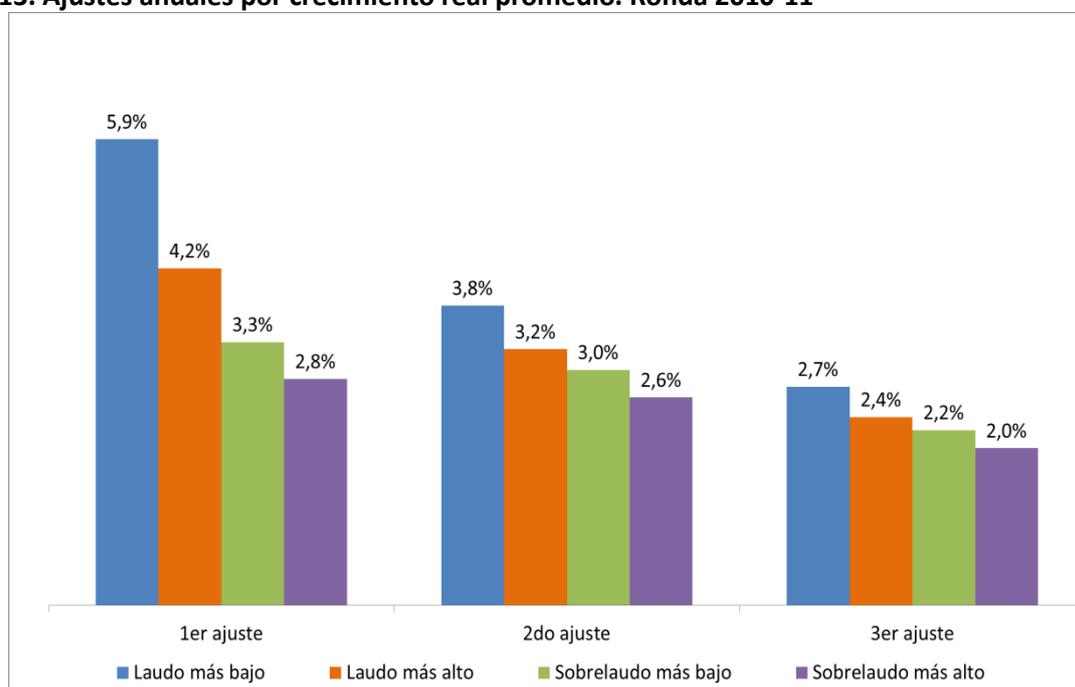
Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A12. Convenios que aún no han negociado y presentaban ajustes variables

Grupo	Subgrupo	Ronda 2010-11
2	Industria frigorífica	Tiene
8	Vidrio plano	Tiene
9	Canteras	Tiene
9	Cerámica roja, blanca, refractaria...	Tiene
9	Puestos de peaje	Tiene
13	Transporte terrestre de carga intenacional	Tiene
14	Cooperativa de operativa restringida	Tiene
14	Fideicomisos	Tiene
14	Transporte de valores	Tiene
15	Trabajadores médicos	Tiene
18	Alquiler de películas	Tiene

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A13. Ajustes anuales por crecimiento real promedio. Ronda 2010-11



Elaboración propia en base a datos DINATRA

A14. Distribución de incrementos reales para el laudo más bajo y el laudo más alto. Ajustes anuales

	Para el laudo más bajo			Para el laudo más alto		
	1er Ajuste	2do Ajuste	3er Ajuste	1er Ajuste	2do Ajuste	3er Ajuste
Mínimo	0	0	0	0	0	-3,1
Máximo	29,5	11,8	5,5	23,4	12,2	5,5
p25	2,8	2,0	2,0	2,0	2,0	1,5
Mediana	3,4	3,0	3,0	3,0	3,0	2,5
p75	5,0	4,0	3,3	4,0	3,0	3,0
Total convenios	166	148	135	166	148	135

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

A15. Distribución de incrementos reales para el sobreajuste más bajo y el sobreajuste más alto. Ajustes anuales

	Para el sobreajuste más bajo			Para el sobreajuste más alto		
	1er Ajuste	2do Ajuste	3er Ajuste	1er Ajuste	2do Ajuste	3er Ajuste
Mínimo	0	0	0	0	0	0
Máximo	8,2	5,5	5,5	8,2	5,5	5,5
p25	1,5	1,5	1,0	1,0	1,0	0,5
Mediana	2,3	2,0	2,0	2,0	1,5	1,5
p75	3,0	3,0	3,0	3,0	2,5	2,8
Total convenios	166	147	135	166	149	136

Fuente: Elaboración propia, en base a datos DINATRA.

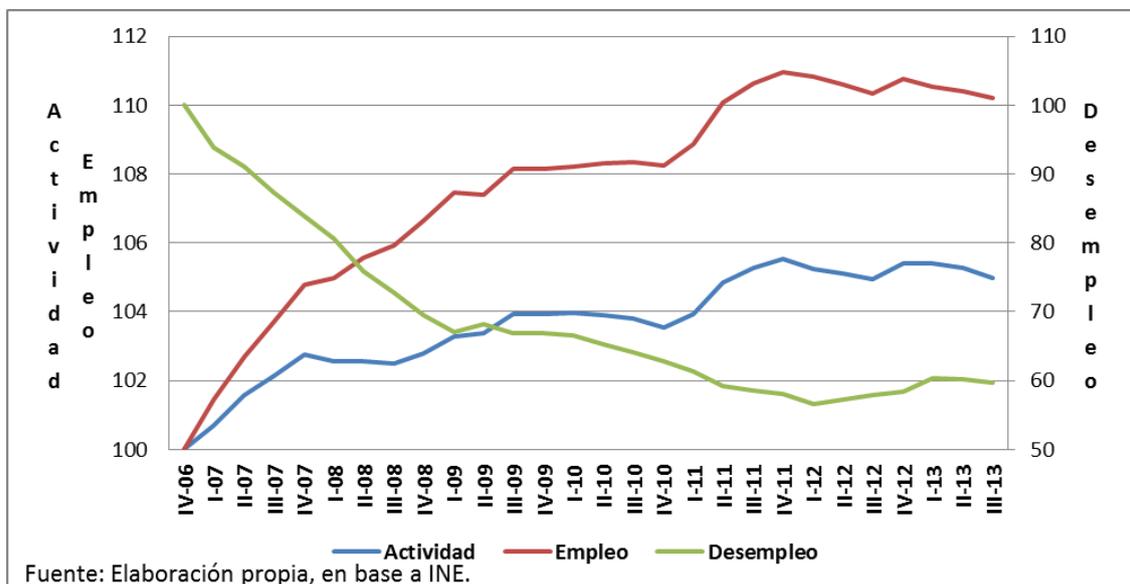
A16. Cláusulas relativas a condiciones y relaciones laborales, según grupo.

Grupo	Paz	Salvaguarda	Formación Profesional	Salud ocupacional	Definición de categorías	Definición de tiempo	Indexación
1. Alimentos, bebidas y tabacos	X	X	X	X	X	X	X
2. Industria frigorífica	X	X		X	X		X
3. Pesca							
4. Industria textil	X	X				X	
5. Industria del cuero, vestimenta y calzado	X	X	X	X	X		
6. Industria de la madera, celulosa y papel	X	X		X		X	X
7. Industria química	X	X	X	X	X	X	X
8. Metálicos, maquinarias y equipos	X	X	X	X	X		
9. Construcción	X			X	X		
10. Comercio en general	X	X	X	X	X	X	X
11. Comercio minorista de alimentación	X	X			X		X
12. Hoteles, restaurantes y bares	X	X	X	X	X	X	X
13. Transporte y almacenamiento	X	X	X	X	X	X	X
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	X	X		X	X		X
15. Salud y servicios anexos		X	X	X	X		
16. Servicios de enseñanza							
17. Industria gráfica	X	X			X		
18. Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	X	X	X	X	X	X	X
19. Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	X	X	X	X	X	X	X

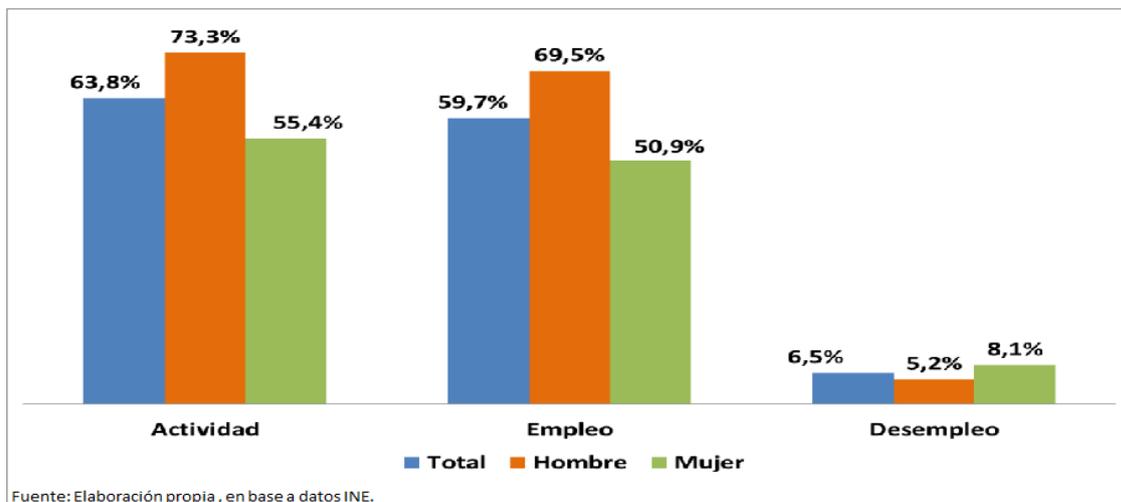
20. Entidades sociales, gremiales y deportivas	X	X			X	X	X	X
21. Servicio doméstico	X					X		
22. Ganadería, agricultura y conexas								
23. Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades	X	X						
24. Forestación	X	X			X	X		

Elaboración propia en base a datos DINATRA

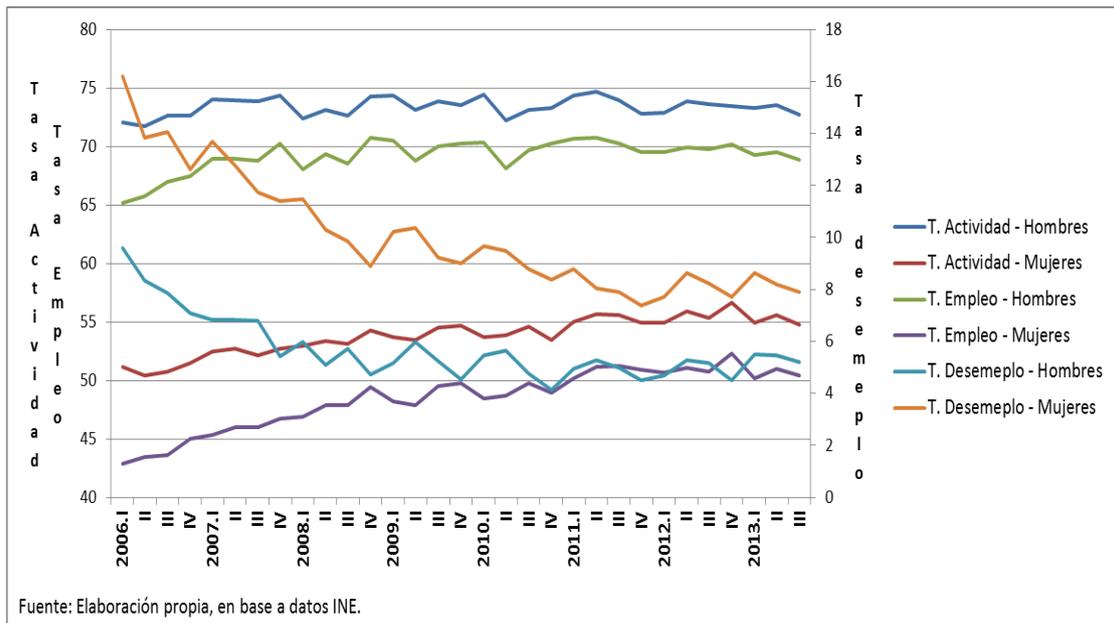
A17. Evolución Tasa de Actividad, Empleo y Desempleo. (Índice, Total país)



A18. Tasa de Actividad, Empleo y Desempleo. Promedio Móvil Setiembre 2012-Setiembre 2013



A19. Evolución Tasa de Actividad, Empleo y Desempleo



ANEXO II

TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LA 5ta. RONDA DE CONSEJO DE SALARIOS 2012-2013

En la Quinta Ronda de Consejo de Salarios se procesó la información de 183 convenios tripartitos, lo cual involucró a 834.747 trabajadores, donde 704.051 son trabajadores formales (aportan a alguna caja de seguridad social) y 130.716 trabajadores informales (no realizan ningún tipo de aporte a alguna caja de seguridad social).

La cantidad de trabajadores formales fue obtenida en base a información administrativa del BPS. Se realizó un promedio anual de cotizantes de los doce meses entre Setiembre de 2012 y Agosto de 2013. Se consideró la información a 5 dígitos de la CIU revisión 4 y se utilizó la correspondencia entre las CIU y los grupos de los Consejos de Salarios para obtener la cantidad de trabajadores por subgrupos de negociación. En los casos que más de un subgrupo comparten una misma CIU se adjudicó la totalidad de los trabajadores a un subgrupo solo para no duplicar información, con la consiguiente no aparición de información para los otros subgrupos. En casos aislados esta superposición se producía entre un subgrupo que negoció en esta ronda y otro/s subgrupo/s que aún se encuentran vigentes, sobreestimando la cantidad de trabajadores de esta Ronda, dado que los trabajadores de la respectiva CIU fueron asignados en su totalidad al grupo que negoció en la presente Ronda.

Para obtener la cantidad de trabajadores informales, los cuales se considera que están cubiertos por la negociación tripartita, se utilizó la información proveniente de la Encuesta Continua de Hogares 2012. En este caso se obtiene información sobre la cantidad de trabajadores a partir de la CIU revisión 4 a 4 dígitos. Esta menor apertura de la información provoca una mayor superposición de subgrupos en una misma CIU. La decisión fue incluir a todos los trabajadores de la CIU a un solo subgrupo de negociación, con la consiguiente no aparición de información para el resto de los subgrupos.

A1. Cantidad de trabajadores involucrados en la Ronda 2012-2013

Grupo	Subgrupo	Capítulo	Mesa	Formales (s/bps)	Informales s/ECH12	Total por subgrupo de CS
1	1	1	Industria láctea	5.730	110	5.840
1	2	0	Empaque y envasado de frutas	59	-	-
1	3	0	Producción de hielo y cámaras de frío	46	-	46
1	5	0	Molinos de arroz	2.940	55	2.995
1	6	1	Molinos de trigos	657	-	-
1	6	2	Raciones balanceadas	5.098	86	5.184
1	6	3	Molinos de sal	1.156	0	1.156
1	7	1	Dulces, chocolates y golosinas	1.734	0	1.734
1	7	2	Fideerías	70	252	322
1	7	4	Molinos de yerba	5.098	-	-
1	7	5	Molinos de café y te	-	-	-

1	8	1	Aceiteras	779	1	780
1	8	2	Grasas y margarinas	-	-	-
1	9	1	Bebidas sin alcohol y cervezas	339	64	403
1	10	0	Licorerías	194	25	219
1	11	0	Bodegas	1.105	40	1.145
1	12	1	Bombonería y helados	-	-	-
1	12	1	Catering artesanal	13.259	6.568	19.827
1	12	2	Fábrica de pastas	2.168	-	2.168
1	12	3	Catering industrial	-	-	-
1	R	R	Residual	-	-	-
2	1	0	Industria frigorífica	459	74	533
2	2	0	Chacinado	5.771	0	5.771
2	3	0	Avícola	1.619	26	1.645
2	4	0	Carga y descarga de carne	3.573	358	3.931
3	1	0	Pesca. Trabajadores administrativos	2.847	8	2.855
3	2	0	Plantas procesadoras	-	-	-
3	3	1	Fresco	-	-	-
3	4	4	Granjas y criaderos marítimos	64	8	72
4	1	0	Lavaderos, peínaduras	1.882	185	2.067
4	2	0	Tejidos de punto	32	102	134
5	1	0	Curtiembre	2.609	26	2.635
5	2	0	Marroquinerías	955	245	1.200
5	3	0	Vestimenta	5.146	841	5.987
5	3	1	Cierres de cremallera	165	129	294
5	4	0	Calzado	943	216	1.159
5	5	0	Artículos de cuero con proceso industrial	1.197	-	1.197
5	6	0	Saladeros	2.583	-	2.583
6	1	0	Celulosa	2.673	150	2.823
6	2	0	Aserraderos	2.876	843	3.719
6	3	0	Parquet	2.308	1.802	4.110
7	1	0	Medicamentos	4.301	0	4.301
7	2	0	Químicos	1.052	0	1.052
7	3	0	Perfumerías	703	79	782
7	4	0	Pinturas	730	0	730
7	6	1	Artículos varios del caucho	266	0	266
7	6	2	Recauchutaje	11	58	69
7	6	3	Látex	-	-	-
7	7	0	Medicamentos y farmacéutica	-	-	-
8	1	0	Industrias metálicas básicas	6.009	770	6.779
8	3	0	Aparatos eléctricos, electrónicos	5.234	112	5.346
8	4	0	Carrocerías, tapicerías, ensamblado de vehículos	2.977	87	3.064
8	5	1	Talleres mecánicos	5.782	3.915	9.697
8	5	2	Empresas de auxilio	-	-	-
8	6	2	Extracción de piedras preciosas	2.967	107	3.074

8	7	0	Plástico y juguetes. Fibra de vidrio	5.615	223	5.838
9	1	0	Construcción	76.942	12.511	89.453
9	2	0	Hormigón	2.832	1.105	3.937
10	1	0	Tiendas	16.148	1.733	17.881
10	2	0	Artículos para el hogar	8.406	810	9.216
10	3	0	Máquinas de oficina	1.344	97	1.441
10	4	0	Bazares	3.726	601	4.327
10	5	0	Mayoristas de almacén	13.264	2.387	15.651
10	6	0	Casas de música	118	0	118
10	7	0	Librerías	2.230	213	2.443
10	8	0	Barracas	3.482	690	4.172
10	9	0	Farmacias	6.154	377	6.531
10	10	0	Ópticas	178	32	210
10	11	0	Fotografía	377	111	488
10	12	0	Casas dentales	157	-	157
10	15	0	Venta de motos	230	467	697
10	16	0	Comercio de productos médicos	569	39	608
10	17	0	Repuestos automotores	1.640	56	1.696
10	18	0	Supermercados	32.036	4.863	36.899
10	20	0	Barraca de cereales	5.210	441	5.651
10	21	0	Supergas envasado	1.532	120	1.652
10	22	0	Supergas distribución	1.026	1.025	2.051
10	23	0	Supergas fleteros	-	-	-
10	24	0	Cooperativas de consumo	1.185	-	1.185
10	25	0	10 residual	10.743	39	10.782
11	0	0	Comercio minorista de alimentación	14.751	3.620	18.371
12	1	0	Hoteles, Apart hoteles, moteles	9.842	350	10.192
12	2	0	Campamentos, bungalows y similares	250	0	250
12	3	1	Hoteles de alta rotatividad	570	58	628
12	3	2	Pensiones	158		158
12	4	0	Restoranes, parrilladas y cantinas	11.673	5.158	16.831
12	5	0	Cadenas de comidas	-	-	-
12	6	0	Otras formas de ss. de alimentación y venta bebidas	833	-	833
12	7	0	Cafés, bares	1.515	465	1.980
12	8	0	Rotiserías	1.195	-	1.195
13	3	0	Transporte escolares	171	-	171
13	5	1	Choferes Montevideo	6.488	1.036	7.524
13	5	3	Taxis interior	-	-	-
13	5	2	Choferes Interior	-	-	-
13	7	2	Transporte leche a granel	18.223	1.581	19.804
13	7	1	Transporte bebidas	18.400	-	18.400
13	10	1	Agencias marítimas	5.144	203	5.347
13	10	2	Puertos	4.217	0	4.217
13	10	3	Depósitos portuarios	2.155	343	2.498

13	11	1	Servicios logísticos	226	-	226
13	11	3	Almacenamiento	-	-	-
13	11	4	Organización	32	-	32
13	11	5	Recepción y control de carga	-	-	-
13	11	2	Estiba	-	-	-
13	11	6	Embalajes con fines de transporte	-	-	-
13	11	8	Terminales terrestres de carga	-	-	-
13	12	3	Pilotos de línea aérea	-	-	-
13	12	4	Aeroaplicadores	-	-	-
13	12	6	Compañías aéreas nacionales	-	-	-
13	12	1	Compañías aéreas extranjeras	1.310	0	1.310
13	12	7	Servicios aeropuertos	595	0	595
13	12	8	Rampas	-	-	-
13	14	0	Transporte particular personas	-	-	-
13	13	0	Residual	1.048	0	1.048
14	1	1	Bancos	12.876	52	12.928
14	1	5	Procesadoras de tarjetas	345	0	345
14	1	3	AFAPS	1.826	0	1.826
14	2	1	Tarjetas de crédito	1.318	0	1.318
14	3	2	Fondos complementarios	-	-	-
14	6	0	Cambios	367	25	392
14	7	0	Redes de pagos	2.004	198	2.202
14	8	0	Compañías seguros	2.844	0	2.844
14	10	1	Quinielas	151	32	183
14	11	0	Residual	1.777	0	1.777
15	0	2	Trabajadores no médicos	2.436	436	2.872
15	1	1	Servicios de acompañantes	1.374	566	1.940
15	2	2	Ambulancias que trasladan pacientes sin asistencia	922	-	922
15	3	3	Casas de salud con fines de lucro	2.867	532	3.399
15	4	4	Casas de ancianos sin fines de lucro	-	-	-
16	1	0	Jardines de infantes y guarderías	-	-	-
17	1	1	Talleres gráficos pre impresión	3.537	414	3.951
16	2	0	Preescolar, primaria, secundaria y superior	27.057	377	27.434
16	3	3	Técnica, comercial y academia de choferes	71	19	90
16	4	0	Especial para capacidades diferentes	-	-	-
16	5	0	Idiomas	2.197	-	2.197
16	6	0	Profesores particulares, capacitación y formación	14.160	565	14.725
16	7	0	Educación no formal	-	-	-
17	2	0	Talleres gráficos periodísticos	2.072	-	2.072
17	3	0	Publicidad en la vía pública	-	-	-
18	2	1	Prensa y ediciones digitales Montevideo	124	114	238
18	2	2	Prensa y ediciones digitales interior	-	-	-
18	3	1	Radios Montevideo	1.526	231	1.757
18	4	2	Tv abierta interior	-	-	-

18	5	0	Agencias de noticias	10	0	10
18	8	1	Alquiler de películas	461	55	516
18	4	1	Tv abierta Montevideo	2.895	81	2.976
18	4	3	TV abonados Montevideo	11.972	252	12.224
18	4	4	TV abonados Interior	-	-	-
18	4	5	Productoras de contenidos	381	86	467
18	6	1	Salas de juego, sociedades hípcas, etc.	42	275	317
18	9	0	Residual	1.975	436	2.411
19	1	0	Despachantes de aduanas	384	-	384
19	2	0	Suministradoras de personal	8.754	342	9.096
19	3	0	Personal edificios	-	-	-
19	4	0	Pompas fúnebres	340	25	365
19	5	0	Inmobiliarias	15.487	50	15.537
19	6	1	Residuos domiciliarios	12.925	44	12.969
19	7	0	Empresas de limpieza	4.353	336	4.689
19	8	1	Seguridad electrónica	676	50	726
19	8	2	Seguridad física	3.674	371	4.045
19	9	0	Mensajerías y correos privados	4.807	496	5.303
19	10	1	Estaciones	7.217	315	7.532
19	10	2	Gomerías	284	-	284
19	11	0	Agencias de viajes	231	163	394
19	12	0	Agencias de publicidad	3.889	315	4.204
19	13	0	Investigaciones de mercado	95	63	158
19	15	0	Peluquerías	3.227	678	3.905
19	16	0	Áreas verdes	374	806	1.180
19	17	0	Estudios contables	6.816	277	7.093
19	18	0	Sanitarias	2.084	537	2.621
19	19	1	Call Centers	154	0	154
19	19	2	Servicios 0900	96	0	96
19	20	0	Cementerios privados	89	-	89
19	22	0	Informática	5.896	139	6.035
19	23	0	Equipos de filmación	-	-	-
19	24	0	Tintorerías	31	312	343
19	25	0	Residual	19.623	2.089	21.712
20	1	1	Básquet	7.621	1.266	8.887
20	1	0	Entidades deportivas	-	-	-
20	2	1	Fútbol	439	796	1.235
20	2	2	Entidades gremiales y sociales	94	35	129
21	0	0	Servicio doméstico	64.640	46.515	111.155
22	0	0	Ganadería, agricultura y actividades conexas	20.012	5.392	25.404
22	2	0	Arroz	807	259	1.066
23	1	0	Fruticultura	5.932	3.801	9.733
23	2	0	Aves	975	408	1.383
23	3	0	Viñedos	-	-	-

23	4	0	Suinos y Apicultura	269	513	782
24	1	0	Forestación	5.859	1.591	7.450
			Total trabajadores	704.051	130.716	834.767

Fuente: Unidad de Evaluación y Monitoreo de Relaciones Laborales y Empleo – MTSS. En base a datos de BPS 2013 y ECH 2012.