

ESTUDIOS SOBRE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

FEBRERO 2020, N.º 4

EDICIÓN ESPECIAL: CONSEJOS DE SALARIOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MTSS

Ministerio
de Trabajo y
Seguridad
Social

**ESTUDIOS DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL N.º 4**

**EDICIÓN ESPECIAL:
CONSEJOS DE SALARIOS**

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Junca 1511, Montevideo, Uruguay

Área de Comunicaciones

Teléfono: 1928 1542

comunicacionmtss@mtss.gub.uy

www.mtss.gub.uy

@MTSSuy

Producción de contenidos: Unidad de Estadística de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) e Instituto de Economía (UdelaR)

Coordinación: Ec. Juan Pablo Martínez (MTSS)

Diseño de tapa: IMPO

Diagramación de interior: IMPO

ISSN: 2393-7238

Impreso:

Depósito legal:

Autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Ministro de Trabajo y Seguridad Social
Mtro. Ernesto Murro

Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social
Dr. Nelson Loustaunau

Directora general de Secretaría
Dra. Ana Santestevan

Adscripta Dra. Laura Bajac

Director nacional de Trabajo
Sr. Jorge Mesa

Subdirectora nacional de Trabajo
Sra. Cristina Fernández

Director nacional de Empleo
Sr. Eduardo Pereyra

Subdirector nacional de Empleo
Sr. Fernando Figueredo

Director nacional de Coordinación en el Interior
Sr. Ariel Ferrari

Director nacional de Seguridad Social
Dr. José Luis Baumgartner

Inspectora general de Trabajo y Seguridad Social
Dra. Cristina Demarco

PRÓLOGO

Este cuarto libro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en este período de gobierno, trata de analizar y brindar información con relación a una política pública fundamental: la negociación colectiva. Esperamos así contribuir a la mejor calidad de vida de las grandes mayorías (trabajadores, empresarios, jubilados y pensionistas).

Tanto la participación y el diálogo social como el involucramiento de las organizaciones sociales conforman un rasgo característico del Uruguay, de su política pública y de sus instituciones. Esto es particularmente cierto y relevante en el ámbito de las relaciones laborales, en cuyo centro se encuentran los Consejos de Salarios, para la actividad privada y la negociación colectiva, para los trabajadores públicos. Ello ha permitido canalizar los conflictos en torno al trabajo y al salario, contribuyendo así a los procesos de crecimiento y desarrollo nacionales, y debe analizarse en el marco de las mejoras de los derechos y oportunidades generado en estos quince años en general. Sin embargo, desde su creación en 1943 hasta la fecha, los Consejos de Salarios han tenido momentos de desarrollo y consolidación, así como largos períodos de ausencia y debilitamiento, siempre con implicancias directas y significativas sobre los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país. Basta observar que la relación entre el crecimiento del producto y el crecimiento del salario real ha sido sustancialmente diferente según se consideren períodos con o sin Consejos de Salarios, corroborándose una relación positiva entre crecimiento económico y mejora del salario cuando han funcionado estos y la negociación en el sector público.

Desde 2005 en adelante, los Consejos de Salarios han permanecido sin interrupciones, ampliaron su cobertura hasta alcanzar a prácticamente la totalidad de los trabajadores privados y públicos, que incluye a las trabajadoras domésticas y los trabajadores rurales, y se consolidan en cada ronda de negociación sobre la base de acuerdos entre los empleadores y los trabajadores, siempre superiores al 85% del total de mesas de negociación. En otras palabras, persistentemente, trabajadores y empleadores han procurado establecer, con presencia y promoción del Poder Ejecutivo, el marco y las condiciones que regirán las relaciones laborales durante un período determinado en todos los sectores y subsectores de la actividad productiva del país.

En este marco de fortalecimiento de la negociación colectiva y de las relaciones laborales se amplían y profundizan diversos aspectos en las decisiones de los Consejos de Salarios que hacen a las condiciones de trabajo, al relacionamiento entre los actores de la negociación y a otros asuntos relevantes de la vida de los

trabajadores y las empresas. Y esto solo ha sido posible por la amplia proporción de acuerdos entre trabajadores y empleadores, sin los cuales no habría posibilidad de avanzar más allá de salarios mínimos, ajustes salariales y otros pocos contenidos, y también por la promoción desde el Estado.

La sistematización efectuada por el MTSS de los principales contenidos de las decisiones de los Consejos de Salarios —en todas sus mesas y para todas las rondas de negociación ocurridas desde 2005— nos ha posibilitado elaborar novedosos estudios que describen, analizan y evalúan distintos aspectos de los Consejos de Salarios en el período mencionado y que se presentan por primera vez en esta publicación. Sin pretender que resulte una síntesis acabada, los informes que aquí se presentan constituyen insumos de relevancia, tanto para el gobierno y los actores sociales como para la investigación.

Agradecemos y valoramos, asimismo, el sustantivo aporte de la Universidad de la República.

Así, transcurridos quince años y siete rondas de negociación desde su reinstalación, puede hacerse un balance positivo no solo de su funcionamiento, sino también de sus resultados e impactos. Se destacan aquí tres resultados positivos concretos, que son de la mayor relevancia. Primero, los efectos significativos sobre los salarios de los trabajadores de menores ingresos, con impactos más positivos cuanto más deprimidos son los salarios. Segundo, la relación entre los Consejos de Salarios y la formalización del trabajo (registro en la seguridad social), también más relevante y significativa para las personas de menores salarios y con peores condiciones laborales, con impacto en la disminución de la pobreza y en la mejora de la calidad de vida de las familias uruguayas. Tercero, la concreción de diversos derechos en las decisiones de varios Consejos de Salarios, que luego se constituyeron en normativa nacional y alcanzaron a todos los trabajadores y las trabajadoras del país: primas por nocturnidad, licencias por estudio y licencias parentales, servicios de cuidados, fondos sociales, mecanismos de prevención de conflictos, formación profesional y estudios, salud laboral. En suma, aspectos específicos que se concretan en trabajo decente para todos y todas.

Los Consejos de Salarios constituyen un pilar de la democracia uruguaya y de los procesos de desarrollo económico, con reducción de la desigualdad y mayores niveles de bienestar y redistribución de la riqueza, particularmente en el período 2005-2018. Por eso, más allá de las necesarias adaptaciones que cualquier contexto de cambio supone, como en las propuestas hechas desde 2015 y concretadas en proyecto de ley de noviembre de 2019, el camino del diálogo social, el tripartidismo y la negociación colectiva siguen siendo los instrumentos más adecuados para enfrentar los desafíos que el futuro del trabajo plantea. En este marco, los estudios aquí presentados y la información sistematizada que los ha

hecho posibles tienen también entre sus objetivos abrir la puerta a la realización de nuevos análisis y contribuciones de los propios actores de la negociación colectiva, así como de distintas instituciones que son relevantes para el país; en particular, las académicas y los organismos internacionales de los que Uruguay forma parte.

Por último, en este cuarto libro del MTSS de este período de gobierno también se publica el informe base de transición al nuevo gobierno, por considerarlo necesario y parte del proceso democrático y de la transparencia de la gestión.

Ernesto Murro
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Jorge Mesa
Director nacional de Trabajo

Juan Pablo Martínez
Coordinador de la Unidad de Estadística

Nelson Loustaunau
Subsecretario del MTSS

AGRADECIMIENTOS

La realización de los estudios y la concreción de esta publicación han sido posibles gracias al apoyo sostenido de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para el Cono Sur de América Latina y de la Oficina de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe en Montevideo, así como la cooperación de la Universidad de la República. En este marco, se agradece especialmente a Graciela Sanromán, José Rivero, Verónica Amarante, Fabio Bertranou y Rodrigo Arim por las importantes contribuciones a los estudios, así como a los compañeros y compañeras de la Unidad Estadística, la Dirección Nacional de Trabajo, la Dirección General, subsecretario y ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Los estudios que se presentan son el resultado de la sistematización de los principales contenidos de las decisiones de los Consejos de Salarios desde 2005 a la fecha, en la que trabajaron intensamente Marina Gardella, Lucila Bonilla, Joaquín Paleo, Santiago Lamanna, Matías Camejo, Ana Vignolo, Natalia Desalvo y Camila Silva.

CONTENIDO

Prólogo	5
Agradecimientos	8
Resumen ejecutivo	11
Beneficios y otros contenidos establecidos en las decisiones de consejos de salarios 2005-2016	13
Efecto de los consejos de salarios en los sueldos de asalariados privados 2005-2015	19
Informe de la séptima ronda de consejos de salarios	25
Introducción general	31
Beneficios y otros contenidos de los Consejos de Salarios 2005-2016	37
Introducción	37
Contexto macroeconómico y del mercado de trabajo (2005-2016).....	38
Metodología y Fuente de datos	47
Marco de la negociación	49
Cláusulas obligacionales	51
Cláusulas Normativas	57
Cláusulas de derechos fundamentales.....	72
Comentarios finales	87
Bibliografía.....	90
Anexo	92
Efecto de los Consejos de Salarios en los sueldos de los Asalariados Privados 2005-2015.....	99
Introducción	99
Fuente de datos y estrategia empírica	100
Metodología	104
Análisis descriptivo	106
Resultados	114
Comentarios finales	126
Bibliografía.....	128
Anexo	130
Informe de la séptima ronda de Consejos de Salarios	149
Introducción	149
Contexto Macroeconómico	151
Lineamientos del Poder Ejecutivo	154
Metodología y Fuente de Datos.....	156
Marco de la Negociación	158
Cláusulas Normativas	160
Derechos Fundamentales.....	176
Cláusulas Obligatoriales	184
Comentarios Finales.....	187
Bibliografía	188
Anexo.....	189

Informe de transición de gobierno 2019-2020	198
Organismo	198
Situación del inciso en general	198
Fortalezas	198
Debilidades	198
Logros	199
Cambios institucionales relevantes	199
Principales temas pendientes durante la transición	200
Principales planes estratégicos de la institución, unidades y aquellos elaborados en conjunto con otros organismos	201
Principales lineamientos, objetivos, programas y reestructuras implementados en el período ...	202
Reivindicación y jerarquización del concepto de trabajo decente	202
Diálogo social y negociación colectiva	203
Política de formalización y contralor	205
Empleo y formación profesional	205
Seguridad social	206
Promoción del cooperativismo	207
Mejora de la gestión	207
Fortalecimiento institucional	209
Propuestas normativas	210
Presupuesto 2020	222
Recursos humanos	225
Inversiones	225
Litigios	226
Acciones con vencimiento vinculadas con el inciso para 2020	226
Comisiones en las que participa el inciso y su rol en ellas	230
Principales iniciativas, programas y proyectos en ejecución incluyendo los de cooperación internacional y convenios	232
Principales iniciativas, programas y proyectos en ejecución	232
Convenios	232
Recomendaciones o puntos destacados que, a juicio de la actual Administración, requerirán atención prioritaria en la gestión ministerial durante los primeros seis meses de la nueva Administración	233
Página web del MTSS	234
Otros asuntos de especial interés	234

RESUMEN EJECUTIVO

Se presenta a continuación un resumen de los tres estudios incluidos en esta publicación:

- 1) Beneficios y otros contenidos establecidos en las decisiones de los Consejos de Salarios, 2005-2016.
- 2) Efecto de los Consejos de Salarios en los sueldos de los asalariados privados, 2005-2015.
- 3) Informe de la séptima ronda de los Consejos de Salarios, 2018-2019.

1. Beneficios y otros contenidos establecidos en las decisiones de los Consejos de Salarios, 2005-2016

Documento elaborado por Ec. Virginia Cabrera,
Soc. Ricardo Martínez y Tec. Laura Triaca¹

El presente informe analiza, en las seis rondas de negociación ocurridas entre 2005 y 2016, la evolución en la incorporación de beneficios y otros contenidos en las decisiones de los Consejos de Salarios (en adelante, *CS*; en otro informe adjunto se analiza la séptima ronda, de 2018-2019). Se consideran las cláusulas de envoltura generales (o marco de la negociación), las cláusulas normativas, las cláusulas obligacionales y las que hacen referencia a los derechos fundamentales en el trabajo. Estas últimas representan un tipo especial de cláusulas que tratan aspectos que no son, en principio, materia tradicional de una negociación laboral, pero que tienen gran relevancia social e importante presencia en las sucesivas rondas de negociación. No se incluye en este trabajo las cláusulas normativas que definen los salarios mínimos del sector ni los ajustes salariales (para mínimos o generales).

Debe destacarse, entonces, que las cláusulas que se estudian en este documento requieren ser «acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo»; por lo tanto, todos los beneficios y demás contenidos aquí presentados son resultado del acuerdo explícito entre los trabajadores y empleadores en los *CS*.

La base de datos, creada en este reciente período de gobierno, fue generada por la Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, *UETSS*) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, *MTSS*) a partir de la información recabada en las resoluciones de los *CS* entre la primera y la sexta ronda, provistas por la Dirección Nacional de Trabajo (en adelante, *Dinatra*).

En la órbita de las cláusulas generales o de envoltura, o marco de la negociación, se consideran las distintas *duraciones* por tramos medidos en meses y se analiza la proporción de mesas según la forma en que se cerró la negociación. Bajo las cláusulas obligacionales, que, como se dijo, son previsiones para regular las relaciones jurídicas entre las partes que pactan, se incluyen: i) *salvaguardas*, ii) *descuelgue*, iii) *paz* y iv) *método de prevención de conflictos*. Entre las cláusulas normativas se incluyen diferentes temáticas: A) las *licencias*, clasificadas en i) *por matrimonio*, ii) *parentales*, iii) *por adopción o legitimación adoptiva*, iv) *por estudio*, v) *por fallecimiento de parientes*

1 UETSS, MTSS.

y vi) *otras licencias*; B) las *primas*, las cuales se clasifican en: i) *por nocturnidad*, ii) *por antigüedad*, iii) *por presentismo* y iv) *otro tipo de primas específicas para cada sector*; C) las *partidas*, que pueden ser monetarias o en especie, y, por tanto, se agruparon en: i) *monetarias*, ii) *en especie*, iii) *especiales*, iv) *alimentarias* y v) *fictio por alimentación y vivienda*.

Por último, se analiza la inclusión de cláusulas que refieren a los derechos fundamentales de los trabajadores, que, como ya se dijo, presentan una naturaleza especial. Se incluye en este capítulo: i) salud y seguridad en el trabajo, ii) formación, iii) tiempo de trabajo y iv) comisiones. Además, hay un análisis particular de cláusulas que tienen que ver con género y cuidados: v) de género que mencionan la ley, vi) las que refieren a la discriminación, vii) las de cuidados, viii) las de acoso sexual y/o moral en el ámbito laboral, ix) las de salud sexual y reproductiva, y x) las de violencia doméstica.

Para analizar la evolución de los distintos contenidos se tomaron ciertos criterios. Por un lado, se tuvo en cuenta la proporción de mesas que había por ronda, dado que el número de mesas varía entre rondas, con tendencia creciente (de 199 mesas en la primera ronda a 235 mesas en la sexta).

Por otro lado, es importante aclarar que en cada nueva decisión de los CS no necesariamente se vuelven a redactar los beneficios y los otros contenidos pactados en anteriores rondas por la misma mesa de negociación. En este documento se considerarán las nuevas decisiones de los CS y también aquellos beneficios que siguen vigentes por alguna cláusula de ratificación de beneficios. Asimismo, se consideran vigentes ciertos contenidos que fueron aprobados en rondas previas, por la misma mesa de negociación, y que no han sido derogados ni ratificados expresamente en una ronda siguiente. Quedan por fuera de este último tratamiento todas aquellas cláusulas normativas relacionadas con partidas monetarias, cláusulas obligacionales y cláusulas de gatillo inflacionario; o sea que estas no se acumulan en una siguiente ronda, a no ser que se explicita su vigencia en la decisión de los CS.

El primer apartado, entonces, refiere a las cláusulas marco y es muy relevante también por las distintas maneras de cerrar la negociación. Se observa el alto acuerdo de tipo tripartito que se sostiene a través de las rondas. De la primera a la quinta ronda, esta proporción es mayor al 80% en todos los casos. Es recién en la sexta ronda que, si bien la mayoría de las mesas presentan acuerdos tripartitos, este porcentaje disminuye al 67%. Esto dio lugar al incremento de los acuerdos entre trabajadores y empleadores, quienes lograron acordar marcos más satisfactorios (mayores incrementos o correctivos en plazos menores) que lo propuesto por el Poder Ejecutivo (en adelante, PE) en sus lineamientos.

A lo largo del período de análisis varía la duración de lo decidido en cada negociación. Un hecho a destacar es que la duración es creciente a medida que transcurren las rondas. Esto acompaña lo propuesto en los sucesivos lineamientos del PE para cada ronda. En la primera ronda se concentran en duraciones de entre siete y doce meses (94,1% del total), mientras que en la quinta, el 81% de las mesas tiene una duración de entre los 31 y 36 meses. En la sexta, las mesas acuerdan vigencias que se concentran tanto entre los 19 y 24 meses como entre los 31 y 36 meses, con un peso relativo de 52% y 38%, respectivamente. La evolución de las duraciones observadas no solo refleja lo propiciado a través de los lineamientos del PE, sino también las mejores condiciones y la estabilidad a nivel económico y laboral que ha atravesado el país en el período de análisis.

En lo relativo a las cláusulas obligacionales, se inicia con el análisis de las de salvaguarda, que establecen la renegociación ante situaciones de la economía que pudieran resultar adversas al convenio establecido, ya sea con cláusulas de salvaguarda general (cuando estas se refieren a cambios sustanciales en las condiciones macroeconómicas) o de salvaguarda específica (las que determinan ciertos umbrales para parámetros macroeconómicos y/o sectoriales para activar una renegociación). La proporción de mesas que exhiben algún tipo de cláusulas de salvaguarda se mantiene en valores relativos bajos en las dos primeras rondas. A partir de la tercera ronda, esta proporción asciende a más del 50% de las mesas, y resalta la sexta ronda, en la cual casi el 90% de las mesas incorporan al menos alguna cláusula de salvaguarda.

Complementariamente, existe el denominado «descuelgue», la cláusula que permite a cualquier empresa o grupo de empresas, mediante un mecanismo acordado por las partes, dejar de regirse por la decisión de los CS. El mecanismo puede ser habilitado por este si hubiera una situación económica que no permitiera afrontar los compromisos establecidos en la decisión de los CS y que, por lo tanto, comprometería la viabilidad de una o varias empresas, poniendo en riesgo las fuentes de empleo (Loustaunau, 2010). La cláusula de descuelgue aparece marginalmente en todas las rondas, incorporándose como máximo en el 6% de las mesas al final del período de análisis.

Luego se analiza el módulo de cláusulas normativas, que engloba a los contenidos de las decisiones de los CS que tienen que ver con las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores.

Las cláusulas de gatillo inflacionario son un tipo especial de cláusula de salvaguarda. Como contienen un efecto sobre el salario de los trabajadores, y este es un efecto inmediato e individualizable en sus contratos, se las incluye dentro de las cláusulas normativas. En un contexto de inflación cercano a los dos dígitos, y a iniciativa del PE en sus lineamientos, en la sexta ronda la proporción

de mesas que incorporan esta cláusula es de 85%, mientras era inexistente en rondas anteriores.

También se analiza la evolución de los distintos tipos de licencias negociadas ronda a ronda. Estas se agrupan en: por matrimonio, parentales, por estudio, por fallecimiento de parientes, sindical y otras. Como se ha dicho, forman parte de las cláusulas normativas y tienen directa implicancia en las condiciones de trabajo.

En 2008 se promulgó la ley 18.345, que incluye licencia por estudio, por paternidad, adopción, legitimación adoptiva, matrimonio y duelo, y en 2013 se promulgó la ley 19.161, que incluye las licencias y subsidios parentales. En este sentido se busca, por un lado, analizar la incorporación de este tipo de licencias entre la primera y la segunda ronda, cuando no había legislación al respecto. Por otro lado, para las siguientes rondas, aunque estén previstas como derechos en la legislación, se analiza la inclusión de este tipo de cláusulas cuya incorporación reflejaría el compromiso de las partes de atenerse a la reglamentación vigente, utilizándose también como divulgación de la ley entre los trabajadores y las empresas y, en algunos casos, negociándose más días de licencia de lo que la ley establece.

Lo primero que puede destacarse es una tendencia creciente de mesas que incorporan cláusulas de todos los tipos de licencia relevados. Sobresale la rápida incorporación de mesas que cuentan con cláusulas de licencia sindical. De 7% de mesas en la primera ronda, pasa a 76% en la segunda, hasta alcanzar el 80% en la sexta. Con respecto al resto de las licencias, también se observa un crecimiento sustancial a partir de la segunda ronda. En el caso de las licencias por matrimonio, por estudio y por fallecimiento, se constata un crecimiento en la quinta ronda y una posterior estabilización en la sexta.

Otro tipo de cláusula normativa son las primas. Se entiende por prima el pago de un suplemento monetario que se otorga a modo de incentivo o recompensa y que toma como base un determinado concepto laboral. Dentro de esta categoría de beneficios se encuentran las primas por nocturnidad, por antigüedad y por presentismo, así como otro tipo de primas específicas para cada sector. Cabe aclarar que, para este grupo de cláusulas, dada su diversidad, solo se las considera para el conteo durante la resolución que las generó, o sea que no se acumulan en una siguiente ronda.

Se observa una evolución creciente del número de primas en los acuerdos de negociación a medida que se avanza en las rondas. Se destaca el crecimiento de la prima por nocturnidad, que sigue creciendo hasta la sexta ronda y antes de la aprobación de la ley 19.313, sobre trabajo nocturno, en 2015. Esto es un ejemplo de cómo la negociación colectiva muchas veces adelanta la legislación vigente en lo que respecta a beneficios y estándares de condiciones de trabajo. Esto podría

explicar, por lo tanto, el menor crecimiento en la última ronda de la prima por nocturnidad, dada la existencia de la ley.

Las partidas, por su parte, son entregas monetarias o en especie acordadas entre las partes que no necesariamente toman como base algún concepto laboral. Las partidas que se considerarán son: monetarias, en especie, especiales, alimentarias y ficto por alimentación y vivienda.

Se observa una tendencia creciente de mesas que incorporan partidas de todos los tipos en la negociación colectiva tripartita. Se destacan las partidas en especie. La proporción de mesas que cuentan con alguna partida de este tipo va desde un 14% en la primera ronda hasta un 60% en la sexta ronda. Las especiales pasan de casi un 11% en la quinta ronda a un 19% en la sexta, y las monetarias pasan de un 14% en la quinta ronda a casi un 30% en la sexta ronda. Los viáticos pasan de estar presentes en el 5% de las mesas en la primera ronda a estar presentes en el 12% de las mesas de la sexta.

En el siguiente apartado se analiza la evolución de un conjunto adicional de contenidos emanados de las decisiones de los CS relativos a derechos fundamentales en el trabajo. Si bien estos no estaban previstos expresamente por la ley 10.449 y no son de fácil clasificación bajo las cláusulas normativas y obligacionales, se considera fundamental considerarlos, ya que, a criterio del presente informe, coadyuvan con el objetivo de generar trabajo decente en el mercado laboral uruguayo, uno de los objetivos de esta administración de gobierno, con la promoción de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

Se presenta en una primera instancia el análisis de la incorporación de cláusulas que refieren a salud y seguridad en el trabajo, formación profesional, tiempos de trabajos y creación de comisiones para diversas temáticas, para luego ahondar en la temática de género y cuidados.

Con relación a la salud y seguridad en el trabajo, el porcentaje crece a medida que se avanza en las rondas; comienza con un 9% en la primera ronda y llega a casi un 55% en la sexta, teniendo en cuenta que fundamentalmente funciona el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, *Conassat*), multipartito, en el que se han generado decenas de normas al respecto. Las de formación profesional van desde un 6% de mesas con alguna cláusula de formación o capacitación laboral en la primera ronda a un 34% en la sexta ronda, y considerando también la evolución positiva del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (en adelante, *Inefop*) de administración tripartita. La incorporación de cláusulas que refieren a tiempos de trabajo pasa de un 6% en la primera ronda hasta llegar a 28% en la sexta.

El apartado referido a la temática de género y cuidados releva cláusulas que en conjunto tratan varios aspectos del trabajo decente. La participación de las mujeres en el mercado laboral en los últimos años muestra un crecimiento superior al de los varones, que ha permitido reducir las brechas de género en las tasas de actividad, empleo y desempleo, así como revertir las diferencias en materia de informalidad dentro del notable proceso de formalización del país en estos 15 años (los hombres tienen mayor proporción de no registro a la seguridad social que las mujeres). Sin embargo, las características más estructurales presentan situaciones de desigualdad en el mercado laboral, con desventajas para las mujeres, considerando en ello que no existen salarios diferentes para las mujeres que se establezcan en la negociación colectiva.

En esta temática de género, en particular, las decisiones de los CS pueden reafirmar lo que está establecido en la ley o dar un paso adicional y ampliar las 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 distintos tipos, de acuerdo a las inequidades que la normativa busca combatir. Estos son: discriminación e igualdad de oportunidades; cuidados y la compatibilización de la vida familiar y laboral; acoso sexual o laboral; salud sexual y reproductiva, y violencia de género. Además, se destaca el funcionamiento de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.

Se observa que la proporción de mesas de negociación que cuentan con por lo menos una cláusula de género se incrementa progresivamente para cada ronda de negociación, pasando de 12% en la primera ronda a casi 80% en la sexta. Esta tendencia se da para casi todos los tipos de cláusula de género.

Se destaca la evolución creciente de la proporción de mesas que cuentan con cláusulas de no discriminación. En concreto, la proporción de mesas que presentan dicha cláusula es 12% en la primera ronda, alcanzando 67% en la sexta. La proporción de mesas de negociación que mencionan alguna referencia a las leyes y convenios internacionales en materia de género son casi inexistentes en la primera ronda, para alcanzar prácticamente la mitad de las mesas en la sexta. Similar evolución muestra la proporción de mesas con cláusulas de salud sexual y reproductiva.

Con respecto a las otras cláusulas, cabe mencionar que tanto las de cuidados como las de violencia doméstica tuvieron una evolución en la proporción de mesas que pasa de la casi inexistencia en la primera ronda a un tercio del total en la sexta. La proporción de las cláusulas de prevención del acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral muestra un crecimiento menor, pasando de un 1% de las mesas en la primera ronda a un 9% en la sexta.

2. Efecto de los Consejos de Salarios en los sueldos de los asalariados privados, 2005-2015

Elaborado por Dr. en economía Matías Brum, Dra. en economía Ivone Perazzo,² con la colaboración de Ec. Virginia Cabrera y Ec. Tania Echagüe³

En un contexto marcado por un sostenido crecimiento del PIB y del empleo puede señalarse, a modo de síntesis, que —como resultado de la interacción de decisiones políticas, factores económicos e institucionales— en el período analizado (2005-2015) se produjeron importantes cambios en el nivel y la distribución de los salarios del sector privado. Si bien no es posible establecer con claridad el rol y la causalidad de cada uno de estos factores a partir de la metodología utilizada, este trabajo constituye un importante esfuerzo para aproximarse al efecto de los laudos, según se establecen en las decisiones de los CS, en la evolución de los salarios de los trabajadores dependientes de la actividad privada.

El presente informe tiene como insumo dos fuentes de información. Por una parte, se utilizan las encuestas continuas de hogares (ECH) homogeneizadas por el Instituto de Economía (Iecon) de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEA) de la Universidad de la República (Udelar) para el período 2005-2015. De esta fuente de información se procedió a trabajar con los asalariados privados⁴ en su ocupación principal. Dado que no se cuenta con los valores de su remuneración nominal, se optó por utilizar como *proxy* el sueldo⁵ líquido relevado en la ECH. Asimismo, se seleccionó la variable *sueldo*, entre otras variables de remuneración plausibles, por considerarse que es la que mejor refleja las variaciones de los laudos acordados en los CS, puesto que tanto el sueldo como el laudo son ingresos base.

Por otra parte, se utilizó una base que recaba toda la información referente a los ajustes salariales negociados en los CS entre 2005 y 2015, usando, de esta manera, cinco rondas de los CS. Esta base fue elaborada por la UETSS del MTSS a partir de información suministrada por la Dinatra. En el presente estudio se analizó la evolución de los incrementos salariales acordados para 253 unidades

2 Iecon, FCEA, Udelar.

3 UETSS, MTSS.

4 Se considera únicamente a estos asalariados, debido a que son contemplados por un sistema de negociación que difiere del de los trabajadores del sector público.

5 La ECH releva en la variable *sueldo o jornales líquidos* todo ingreso laboral del trabajador sin considerar comisiones, incentivos, horas extras, habilitaciones, viáticos no sujetos a rendición, propinas, aguinaldo, salario vacacional, pagos atrasados, boletos de transporte, alimentos o bebidas, tickets de alimentación, vivienda o alojamientos, otra retribución en especie ni otro tipo de complemento pagado por el empleador.

de negociación (que conforman los 24 grupos de los CS). Esta cantidad surge de considerar todas las unidades de negociación que alguna vez negociaron en este ámbito, obteniendo así la máxima cantidad de unidades de negociación en el período de análisis.

La metodología utilizada para aproximarse al vínculo entre la evolución de los laudos y los sueldos efectivamente percibidos por los asalariados privados se hace a partir de la estimación, mediante mínimos cuadrados ordinarios (MCO), de una ecuación en la que la variable dependiente es el logaritmo del sueldo real líquido, y la principal variable de interés es el logaritmo del laudo mínimo real por rama. Otra variable explicativa de suma relevancia es el registro a la seguridad social, incluida entre las características sociodemográficas de los trabajadores (como la edad y el sexo). Se incluyen también el logaritmo de las horas efectivamente trabajadas, *dummies* por rama para capturar cambios específicos que podrían haberse producido a ese nivel, cambios tecnológicos relevantes, *dummies* por mes para capturar tendencias temporales y un término de error.

El coeficiente asociado a la variable de interés (*laudo mínimo real*) captura el efecto promedio de un cambio de un punto porcentual (p. p.) del laudo mínimo real por rama en el sueldo líquido real promedio percibido por los trabajadores (también en términos porcentuales); por lo tanto, los resultados pueden ser interpretados como elasticidades. La ecuación permite capturar un efecto que, por construcción, representa un promedio ponderado a lo largo del tiempo y entre ramas. Dicho de otro modo, permite estimar cómo reacciona el sueldo medio dado un aumento de los laudos mínimos, considerando el promedio de todos los trabajadores en todas las ramas y en todo el período.

Se realizan tres grupos de estimaciones, considerando todos los asalariados privados, pero restringiendo a asalariados privados de 25 a 65 años (considerando el tramo relevante de la curva de oferta, es decir, eliminando aquellos que enfrentan decisiones simultáneas de empleo y educación o retiro) y a asalariados privados que trabajan al menos 30 horas semanales (reduciendo el efecto de la variabilidad en las jornadas laborales). Asimismo, se realizan tres ejercicios alternativos para ver la variabilidad de los resultados: se excluye el servicio doméstico del análisis, debido a que la mesa de negociación se instala en 2008; se considera solo a los trabajadores que fueron «relacionados» con mayor precisión entre mesa de CS y rama de actividad CIIU,⁶ y se sustituyen los laudos mínimos por el salario mínimo nacional (en adelante, *SMN*) para analizar el efecto de esta política en particular; esto último debido a que este sería el salario de referencia para un grupo de

6 En total, se logró emparejar en torno al 83 % de los asalariados privados en promedio en el período analizado (2005-2015); al restringir a quienes se les puede asociar una rama a una mesa, la muestra se reduce a un tercio de la original.

trabajadores como, por ejemplo, los no registrados en la seguridad social, con salarios más deprimidos.

Los resultados muestran un efecto positivo y significativo de los incrementos de los laudos mínimos en los cambios en el salario real líquido de los asalariados privados, en el período 2005-2015. En concreto, un aumento de 1% en los laudos mínimos está asociado con un incremento de entre 0,16% y 0,2% en el salario promedio, considerando a todos los asalariados privados. Es importante destacar que el efecto es notoriamente mayor para los registrados en la seguridad social, confirmando que la formalidad no solo es determinante en la calidad del empleo y la protección social de los trabajadores, sino que implica también una mayor apropiación —y cumplimiento— de los resultados de los CS en términos de crecimiento del salario. A su vez, es importante señalar que se encuentran efectos positivos y significativos de los CS también en los trabajadores informales, de modo que la fijación de laudo parece actuar como referencia para los no registrados (*efecto faro*), a pesar de que, evidentemente, cuentan con mayores dificultades para que se cumplan las decisiones de los CS que los implican.

Asimismo, se observa que los efectos son mayores cuando se restringe el análisis a quienes trabajan al menos 30 horas semanales, dando cuenta de un mayor impacto de los CS cuando los trabajadores tienen jornada completa o están próximos a tenerla. Mientras que al considerar el tramo etario relevante de la oferta de trabajo, de 25 a 65 años, los efectos son prácticamente iguales —levemente superiores— a la estimación con todos los trabajadores, de modo que no habría diferencias importantes en los efectos de los CS para quienes se encuentran en edades de compatibilización de estudio y trabajo o en edades de posible retiro respecto de las edades de mayor «exclusividad» en la dedicación al trabajo.

Al reiterar las estimaciones para los trabajadores para los cuales fue posible emparejar la rama de actividad con una sola mesa de negociación, y, por tanto, asignarle exactamente el laudo mínimo que le corresponde según las actividades que realiza, se encuentra que todos los efectos son mayores para este caso que para el caso base presentado previamente. En otras palabras, al identificar con mayor precisión el laudo correspondiente a la rama en la que se inserta el trabajador, el efecto de los CS pasa de 0,2% a alrededor de 0,3%. A su vez, el efecto adicional de ser trabajador registrado en la seguridad social casi se duplica: un incremento de los laudos mínimos de 1% incrementa el sueldo real promedio en 0,32% (un incremento de 0,2% para los asalariados privados informales, más la prima de 0,12% por ser formal).

Cuando se hace el análisis considerando el SMN, en lugar de los laudos mínimos, el principal resultado encontrado es que este tiene efectos positivos y significativos en el incremento de los salarios de los trabajadores no registrados, no existiendo

efectos en términos medios para el total de los asalariados privados. Téngase en cuenta que el aumento sostenido del SMN se produce simultáneamente con la implementación de los CS. Al realizar el ejercicio sin considerar a las trabajadoras domésticas, se observa que aumentan los efectos de los CS en los sueldos de los trabajadores privados (pasan aproximadamente de 0,2% a 0,25%, ante cambios de 1% en los laudos mínimos).

El presente estudio incorpora también un análisis de los efectos de los laudos mínimos de las mesas de los CS sobre los diferentes tramos de la distribución salarial. Esto resulta de interés, en primer lugar, ya que los cambios en los salarios impulsados por los CS podrían diferir según los tramos de la distribución; en particular, porque hubo una política expresa del PE de priorizar incrementos salariales superiores en la parte baja de la distribución. En segundo lugar, el efecto de los CS en la distribución y evolución de los salarios depende, entre otros factores, de la distribución de características de los trabajadores (es decir, de las diferentes características de los trabajadores en distintos puntos de la distribución salarial). Dado lo anterior, en este trabajo se utilizan también regresiones cuantílicas basadas en el método RIF (por las siglas en inglés de *recentered influence functions*), que permiten analizar el efecto de cambios en los laudos en toda la distribución salarial.

Téngase en cuenta que el incremento en el salario real observado entre 2005 y 2015 fue mayor para la parte baja de la distribución, por lo que es allí donde se esperan los mayores efectos: el salario real creció en torno al 130% en el segundo decil de la distribución, en torno al 98% en el decil 5 y en torno al 74% en el decil 8. Los resultados de este trabajo se alinean con la hipótesis de que los CS tuvieron efectos mucho mayores sobre la parte baja de la distribución.

Así, un primer resultado encontrado es un efecto fuertemente positivo para los trabajadores ubicados en el 20% de menores ingresos. En este tramo, un aumento del 1% en los laudos mínimos reales conduce a incrementos salariales reales mayores al 1%. Esto puede deberse a situaciones en las que los salarios en el extremo inferior de la distribución se ubicaban muy por debajo del laudo mínimo, por lo que el incremento observado responde tanto al incremento en los laudos como a la necesidad de llevar el salario al valor del laudo.

Más allá de este efecto en el extremo izquierdo de la distribución, los CS afectan positivamente a los salarios reales para el tramo bajomedio de la distribución en general, con efectos positivos y decrecientes hasta el decil 4. En particular, un incremento de un p. p. en los laudos mínimos conduce a incrementos del salario real de entre 0,405% y 0,119% para los deciles 2 y 3, llegando a prácticamente 0% para el percentil 40. Los resultados indican que los CS operan reduciendo la dispersión salarial, no solo incrementando fuertemente los salarios más bajos,

sino también reduciendo el crecimiento de los salarios más altos, lo cual se refleja en coeficientes negativos desde el decil 5 en adelante.

Los resultados también mejoran cuando se consideran únicamente los trabajadores formales; el efecto es positivo hasta la mitad de la distribución (percentil 50), y es negativo y significativo a partir del percentil 65, aproximadamente. Nótese que el efecto positivo en el extremo izquierdo de la distribución se ubica entre 1 y 1,2 para los primeros diez percentiles, por debajo de la magnitud encontrada para los trabajadores en su conjunto (entre 1 y 2). Los resultados para los trabajadores informales, exclusivamente, muestran también un efecto positivo concentrado en los primeros tres deciles y negativos a partir del cuarto decil en adelante. En definitiva, estos resultados sugieren que el impacto para los informales se concentra mucho más en el extremo inferior de la distribución, en tanto para los formales, el efecto positivo tiene mucha más cobertura, alcanzando al 50% de los trabajadores. Vale recordar que las distribuciones salariales de formales e informales no se superponen perfectamente: los trabajadores informales, en general, ganan menos que los formales, por lo que los salarios de los formales del primer decil son similares a los salarios de los informales de deciles mayores.

3. Informe de la séptima ronda de los Consejos de Salarios, 2018-2019

Documento elaborado por la Ec. Virginia Cabrera y el Soc. Ricardo Martínez⁷

Este es un informe de carácter transversal que pretende medir la acumulación de cláusulas de beneficios y otros contenidos de los CS al momento de la séptima ronda. Para ello se tomaron decisiones metodológicas de sistematización y codificación de las distintas cláusulas de las actas de decisiones de 223 mesas, que elevaron acta a setiembre de 2019, agrupadas en los 24 grupos de los CS. Cuando resulta pertinente, se realizan comparaciones con la sexta ronda para ofrecer una referencia de la tendencia en las cifras relativas.

En esta oportunidad se procesan aspectos salariales negociados sobre la base de los lineamientos del PE, como también las cláusulas relativas a beneficios y otros contenidos establecidos en el marco de los CS. Los primeros refieren a aspectos que la ley de negociación colectiva establece estrictamente, mientras que las otras cláusulas son el resultado de las negociaciones entre trabajadores y empleadores para mejorar las condiciones laborales y el ámbito de trabajo. Todas las cláusulas analizadas en el informe se agrupan según su naturaleza jurídica de «envoltura» o generales, normativa y obligacional, e incorporan un grupo relativo a derechos fundamentales en el trabajo, al igual que el informe anterior de la 1.^a a la 6.^a ronda (2005-2016).

El informe se estructura como sigue. En primer lugar, se ofrece una breve descripción macroeconómica del contexto en que se inicia la ronda. Luego se describen los lineamientos del PE. En tercer lugar, se explicita la metodología utilizada para elaborar el informe. Luego de describir brevemente las características del marco de la negociación, se presentan los datos de las cláusulas normativas, de derechos fundamentales y las obligacionales.

El contexto macroeconómico con el cual se arriba al inicio de la séptima ronda viene caracterizado por una tendencia creciente en el PIB (con una variación de 60,6% al comparar 2006 con 2018). Al final del período hay una desaceleración del crecimiento, ya que es posible observar una tasa acumulativa anual (TAA) de crecimiento del PIB de 2,5% en el subperíodo 2011-2018, mientras que para el subperíodo anterior, entre 2006 y 2011, esta fue de 5,1%.

En cuanto a los principales indicadores del mercado laboral, el desempeño de las tasas de actividad, empleo y desempleo mejora considerablemente hasta 2011.

⁷ UETSS, MTSS.

A partir de ese momento, luego de valores históricamente altos, las tasas de actividad y empleo comienzan a estabilizarse e incluso a disminuir, aunque a 2018 mantienen niveles superiores a 2006, siendo la tasa de actividad de 62,8% y la tasa de empleo de 57,4% para 2018. Por su parte, la tasa de desempleo —luego de llegar a niveles históricamente bajos, en torno a 6,5% entre 2011 y 2013— comienza a subir y llega a 8,6% en 2018. Al observar la evolución de los puestos cotizantes dependientes privados al Banco de Previsión Social (en adelante, *BPS*) se constata una tendencia claramente creciente entre 2004 y 2014, con un incremento de estos de 569.000 a más de un millón (79%), llegando a aproximadamente 1.477.000 en total de puestos cotizantes privados y públicos al BPS. Una vez alcanzado este máximo histórico, se observa un posterior descenso de cotizantes a 1,5% entre 2014 y 2018.

En cuanto a los aspectos metodológicos implicados en la elaboración del informe, cabe destacar que en cada nueva decisión de los CS no necesariamente se vuelven a redactar los beneficios y otros contenidos firmados en anteriores rondas por la misma mesa de negociación. Por consiguiente, en este documento se analiza la acumulación en la séptima ronda de beneficios y otras cláusulas. Esto significa que se considerarán no solo los beneficios y demás cláusulas expresamente citadas en las nuevas decisiones de CS, sino también aquellos beneficios que siguen vigentes por alguna cláusula de ratificación.

También se consideran vigentes ciertos contenidos que fueron aprobados en rondas previas, por la misma mesa de negociación, y que no han sido derogados ni ratificados expresamente en una ronda siguiente. Así, a los efectos de este informe se consideran como vigentes, de una forma tácita, algunas cláusulas normativas presentes en las decisiones de los CS, incorporándolas al conteo que se realiza en la ronda analizada.

Quedan por fuera de este tratamiento —y, por tanto, se consideran exclusivamente durante la resolución que las generó, o sea, no se acumulan en una siguiente ronda, a no ser que se explicita su vigencia en la resolución— todas aquellas cláusulas normativas relacionadas con ajustes salariales y partidas monetarias, cláusulas obligacionales y cláusulas de gatillo inflacionario.

Pasando concretamente a los hallazgos que presenta el informe, se describe el marco de las decisiones de los CS. Un primer dato que enmarca, como aproximación a las cláusulas concretas de envoltura, son las fechas de inicio de las decisiones de los CS, que se concentran mayoritariamente en julio de 2018 (73%). En cuanto a la duración de la vigencia de la decisión de los CS, puede observarse que existe una mayor concentración de mesas (66%) con duraciones de 24 meses, seguidas por las de 30 meses (con casi 19%). Asimismo, hay distintas formas de cerrar un acuerdo. En este sentido, más de la mitad de las mesas lograron cerrar la

negociación mediante acuerdo de las tres partes (51%), seguido por la votación afirmativa entre trabajadores y empleadores (33%).

La presentación de los hallazgos más destacables del proceso de conteo de la acumulación de cláusulas normativas⁸ puede iniciarse con la descripción de los ajustes salariales. Es así como el 53% de las mesas, en esta ronda, aplican ajustes salariales únicos para todos sus trabajadores, mientras que casi el 37% de las mesas, acorde con los lineamientos del PE, incorpora ajustes diferenciales según franjas salariales.

Del total de mesas analizadas, casi la totalidad (96%) aplican ajustes regulares. De estas, el 86% de las mesas, de un total de 214, fijan sus ajustes salariales cada seis meses, seguido de casi un 12% que deciden sus ajustes salariales de forma anual.

El análisis continúa con el gatillo inflacionario, mecanismo de corrección automática del salario que se activa al momento en que la inflación supera un umbral definido de antemano y que, en general, viene sugerido en los lineamientos del PE. El 90% de las mesas analizadas en la séptima ronda incluyó una cláusula gatillo por aceleración inflacionaria en su decisión de los CS, incrementándose en 7 p. p. con respecto a la sexta ronda.

El informe continúa con la presentación de los datos respecto a licencias. Las acordadas en las decisiones de los CS son clasificadas en este informe en: por matrimonio, parentales, por estudio, por fallecimiento de familiares, sindical y otras. El porcentaje de mesas que cuenta con por lo menos una cláusula de licencias asciende a 87% en la séptima ronda, incrementándose en casi 2 p. p. con respecto a la ronda anterior.

Se observa que, en primer lugar, aparece la licencia sindical en el 80% de las mesas como beneficio para sus trabajadores, manteniéndose estable en comparación con la sexta ronda. El porcentaje actual se desagrega en que casi el 50% de las mesas incorporaron, ya sea a texto expreso este beneficio o por ratificación expresa en la nueva decisión de los CS, mientras que casi 31% lo acordaron en rondas pasadas y no expresaron estrictamente la finalización de sus beneficios. Con menor frecuencia, pero no despreciable, aparecen las licencias por fallecimiento de familiares y la licencia parental, cada una en el 40% de las mesas. Al analizar este porcentaje se observa que 24% lo dejaron a texto expreso en el acta, mientras que en torno al 15% lo decidieron en rondas previas y no acordaron por escrito la finalización de los beneficios. En el conjunto de las licencias parentales se incluyen

8 Aquellas definidas como «el conjunto de cláusulas que conforman (o inciden en) las condiciones de trabajo o la calidad de vida del trabajador, considerado tanto individualmente como en su vida familiar, social y cultural, siempre que dichas cláusulas puedan ser incorporadas, directa o indirectamente, al contrato de trabajo».

las cláusulas que refieren a: licencias por paternidad, maternidad, parentales, adopción y/o legitimación adoptiva. En este sentido, se observa que del total de mesas que negociaron algún tipo de estas licencias, un 67% se refiere a la licencia por paternidad, seguido por un 17% de mesas que incluyeron más de un tipo de licencia referida a esta temática.

A continuación se describe la acumulación de cláusulas de primas. Se entiende por *prima* el pago de un suplemento monetario que se otorga a modo de incentivo o recompensa y que toma como base un determinado concepto laboral. Dentro de esta categoría de beneficios se encuentran las primas por nocturnidad, las primas por antigüedad y las primas por presentismo, así como otro tipo de primas específicas para cada sector.

En términos generales, se observa que la incorporación de primas en las decisiones de los CS se mantiene relativamente estable entre la sexta y la séptima ronda, con una leve tendencia creciente, pasando de 65% a 66% de mesas que incluyen al menos un tipo de prima. Las primas por antigüedad y por nocturnidad son las que se han incorporado en mayor proporción, en el 44% de las mesas.

Pasando a las partidas, las consideradas en las decisiones de los CS son entregas monetarias o en especie acordadas entre las partes, que no necesariamente toman como base algún concepto laboral. Las partidas que se consideran en este informe son: monetarias, en especie, partidas especiales, alimentarias y ficto por alimentación y vivienda. Se observa que el 77% de las mesas acordaron la incorporación de al menos una partida, incrementándose 3 p. p. con respecto a la ronda anterior. Las partidas en especie continúan siendo las que se presentan con mayor frecuencia. El 63% de las mesas acuerdan algún tipo de partida en especie, donde se incluyen: canasta de fin de año, ropa y/o herramientas de trabajo y *set* escolar, entre otros. Por su parte, las partidas monetarias son las que le siguen, con un 35% de las mesas que incluyen algún tipo de partida como beneficio explícito en la séptima ronda, incrementándose en 5 p. p. con respecto a la ronda anterior. Cabe aclarar que el ficto por alimentación y vivienda se incorpora en alrededor del 5% de las mesas. Este bajo porcentaje se debe a que por ley les corresponde únicamente a los grupos rurales, y todos ellos lo incorporan para especificar el valor y la manera de actualizarlo. Asimismo, las partidas en especie, además de ser las que se presentan en mayor porcentaje, son las que más aparecen expresamente mediante una cláusula específica en la séptima ronda (35%).

En cuanto a las cláusulas de derechos fundamentales, se observa cómo el porcentaje de mesas que contaba con alguna cláusula de salud y seguridad en el trabajo pasó de 56% en la sexta ronda a un 61% en la séptima. Asimismo, hay un aumento en casi 10 p. p. de cláusulas de formación profesional de la séptima ronda respecto a la sexta, pasando de 35% a 44%; esto da cuenta de la importancia

de la capacitación de los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo. Hay un incremento menor que los anteriores en el porcentaje de mesas con cláusulas con contenidos respecto a los tiempos de trabajo, totalizando en la séptima ronda casi un 30% de mesas que incluyen este tipo de cláusulas que se detallan más adelante.

Pasando a temas más importantes de la agenda pública —y, en los últimos años, también de los ámbitos laborales— como lo son la perspectiva de género y los cuidados, se observa que el porcentaje de mesas que tienen por lo menos una cláusula de género y cuidados en la decisión de los CS asciende a 86% en la séptima ronda, mientras que en la sexta era de 79%. Cabe agregar que en todos los tipos de cláusulas de género y cuidados hay un aumento en la proporción de mesas con respecto a la sexta ronda. Vale destacar que las cláusulas de cuidados y violencia pasaron de estar presentes en un 33% en la sexta ronda a más del 50% en la séptima; además, la salud sexual y reproductiva se presenta en un 46% de las mesas en la sexta ronda y pasó a 54% en la séptima. Los altos porcentajes de mesas que han incorporado estas cláusulas refuerzan su importancia no solo como una ratificación expresa del compromiso con la temática, sino también de un compromiso que se asume como compartido por las partes, ya que este tipo de cláusulas se incorporan siempre y cuando haya acuerdo entre los actores sociales, o sea, entre empleadores y trabajadores. Si se observa solamente a las cláusulas de cuidados, en más de la mitad de las mesas que cuentan con alguna cláusula de cuidados esta corresponde a una cláusula que tiene que ver con una licencia por cuidados generales para familiares directos. A su vez, hay un 19% de mesas que han incluido más de una cláusula de cuidados.

Por último, la descripción de cláusulas obligacionales⁹ contiene el conteo de las cláusulas de este tipo en la propia ronda, sin acumulación, pues son cláusulas válidas a los efectos de la ronda en que se aprueban. En primer lugar, se observa que en la séptima ronda de negociación, la proporción de mesas que cuenta con salvaguarda general es de 6%, frente a un 7% de la sexta ronda, mientras que las que cuentan con salvaguarda específica en la séptima ronda ascienden a un 67%. Asimismo, se observa que un 76% de las mesas analizadas para este informe cuentan con alguna cláusula de paz y método de prevención de conflictos. En la sexta, esta cifra ascendió al 79% del total de mesas de esa ronda.

La reflexión final del documento arriba a la conclusión de que la séptima ronda muestra la madurez del sistema de negociación en los CS, revelando la adaptabilidad a la coyuntura económica y social nacional. Esto se evidencia, por un lado, en la

9 Las cláusulas obligacionales, en general, son previsiones para regular las relaciones jurídicas entre las partes que pactan, pero que no se extienden más allá de ellas. En general, son obligaciones que los pactantes asumen para asegurar la efectividad de los contenidos acordados en los convenios, por la positiva (se constituyen comisiones de conciliación) o por la negativa (cláusulas de paz para impedir conflictos).

aprobación por acuerdo de las tres partes (PE, empleadores y trabajadores) de las decisiones de los CS en más de la mitad de las mesas de negociación, que siguen las principales propuestas de los lineamientos del PE tanto en los porcentajes y periodicidad de ajustes salariales como en la incorporación de cláusulas de salvaguarda, paz y prevención de conflictos. También se destaca que casi 33% de las mesas cerraron sus negociaciones solo con el acuerdo entre los actores sociales (empleadores y trabajadores). Por otro lado, la adaptabilidad a la coyuntura social del país queda plasmada a través de la acumulación de cláusulas referidas a beneficios y otros contenidos, que muestran la importancia de la institucionalidad de los CS y de la decisión política de promoverlos para incorporar temas que coadyuvan a generar trabajo decente en los diferentes sectores de actividad.

En este sentido, se destaca el aumento de la cantidad de mesas que incorporan cláusulas relativas a seguridad y salud en el trabajo, a licencias y a formación profesional, que permiten el desarrollo personal de los trabajadores. Por último, se resalta la evolución de la incorporación de la temática de género y cuidados en el ámbito laboral, incluyendo cada vez más facetas de la misma problemática, como ser: discriminación e igualdad de oportunidades, cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral, acoso sexual o laboral, salud sexual y reproductiva, y violencia de género.

INTRODUCCIÓN GENERAL

La presente publicación tiene por objetivo contribuir al análisis sobre los contenidos, la evolución y los efectos de las decisiones de los CS desde su reinstalación en 2005. Para ello se presentan tres estudios, elaborados a partir de la sistematización de todas las decisiones de los CS en las siete rondas de negociación transcurridas hasta la fecha.¹⁰

Si bien esta publicación se concentra en la etapa actual de los CS, debe señalarse que nuestro país cuenta con una destacada historia en la materia. Desde fines del siglo XIX existían ya mecanismos para la fijación de salarios, que incluían los convenios colectivos y comisiones tripartitas, prácticas que fueron reguladas con la ley 9.675, de 1937, de Convenios Colectivos (Font citado en Chevalier, Fernández, Motta, Viera y Notaro, 2011). Con la promulgación de la ley 10.449, de 1943, se crean los CS, un hito sumamente destacado en la institucionalización del sistema de relaciones laborales del país. Esta institución se considera extraordinaria principalmente por su composición tripartita (trabajadores, empresarios y Gobierno), con elección de representantes, y porque los acuerdos alcanzados en los CS son obligatorios para todas las empresas de la misma actividad económica. Entre 1968 y 1985, con la congelación de precios y salarios (decreto 420/968), y luego con la dictadura cívicomilitar, los CS se interrumpen. Con el retorno a la democracia, se reinstalan, en mayo de 1985 (decretos 178/985 y 198/985), y perduran apenas hasta 1990. A partir de allí dejan de convocarse nuevamente, si bien algunas actividades, como salud, transporte de pasajeros de Montevideo y suburbano, construcción, distribuidores de productos lácteos y sector bancario, continuaron con negociación tripartita en esos años. El actual período de los CS se inicia con su reinstalación en 2005¹¹ y tiene como evento destacado la promulgación de las leyes de negociación colectiva para el sector privado (ley 18.566) y el sector público (ley 18.508) en 2009. Este último período, objeto de estudio en los tres informes que aquí se presentan, se caracteriza por nuevos avances significativos en materia salarial y de condiciones de trabajo.

En la actualidad, los CS están conformados por 24 grupos, luego de la incorporación del trabajo doméstico, a partir de la tercera ronda en 2008, y la enumeración de los grupos rurales en el mismo año.¹² Resulta importante resaltar que los grupos de negociación se condicen en buena medida con las ramas de actividad. A su vez, en la gran mayoría de los grupos existen subdivisiones en *subgrupos*, *capítulos* y,

10 La séptima ronda de CS se encuentra en su etapa final.

11 Mediante el decreto 105/005, que convoca a los CS.

12 Decreto 326/008, «Clasificación de los grupos de actividad de los Consejos de Salarios».

en menor medida, en *bandejas*, formando las denominadas *unidades* o *mesas de negociación*, que abarcan subsectores más específicos. La cantidad de mesas que negocian en cada ronda no es estable; en efecto, con el devenir de la negociación se reestructuran o se crean nuevos subgrupos, capítulos o bandejas, a solicitud de los actores sociales involucrados, constituyendo estas nuevas mesas de negociación colectiva en los CS. En la primera ronda (2005) negociaron 199 mesas; en la segunda (2006), este valor ascendió a 208; en la tercera (2008), las mesas de negociación fueron 222; en la cuarta ronda (2010) ascendieron a 233; en la quinta (2012-2013), negociaron 228 mesas, y en la sexta ronda fueron 235 (2015-2016). La disminución de mesas de negociación, entre la cuarta y quinta ronda, se debe a que algunas decisiones a las que se arribó en la cuarta ronda contaban con un período de vigencia que abarcaba el correspondiente a la quinta, lo cual hizo que fuera innecesario, para estas mesas, negociar en dicha ronda.

En cada ronda, el PE propone lineamientos en pos del interés general y acordes a la estrategia de desarrollo económico y social del país. Estos constituyen un conjunto de recomendaciones que los grupos pueden considerar en sus resoluciones para lograr un objetivo común. Incluyen, entre otros aspectos, la vigencia de los acuerdos alcanzados, la periodicidad de los ajustes, recomendaciones respecto de los aumentos de salarios a otorgar a los trabajadores, cláusulas de salvaguarda y gatillo (ante cambios relevantes en variables macroeconómicas; en particular, la inflación), cláusulas de paz y mecanismos de prevención de conflictos, y varios aspectos relativos a las condiciones de trabajo, tales como salud laboral, formación profesional, equidad de género y promoción de los cuidados, entre otros.

Dentro de los principales objetivos perseguidos por el PE se encuentran la protección y crecimiento del salario real, la elevación de los niveles de empleo, la protección del trabajo decente y la promoción de aumentos salariales diferenciados para los trabajadores con ingresos más bajos. Los lineamientos se han ido ajustando a la realidad macroeconómica y social que atravesaba el país en cada ronda de los CS. Como ejemplo de esto, se observa que en la primera ronda (2005), uno de los objetivos principales era recuperar el salario real perdido durante la crisis económica de 2002, por lo cual se instaba a ajustar los salarios por la inflación pasada, acotada esta a un período de tiempo establecido en los lineamientos. Desde la segunda ronda (2006) se modifica el instrumento y se recomienda utilizar la inflación esperada publicada por el Banco Central del Uruguay (BCU) como un componente del ajuste salarial. A partir de la cuarta ronda (2010), los lineamientos del PE incorporan la utilización de indicadores macroeconómicos y sectoriales para definir los incrementos de salario real de las mesas de negociación. Para la sexta ronda (2015), y luego también en la séptima, el PE propone que los ajustes salariales sean valores (porcentajes) nominales establecidos en el acuerdo para toda su vigencia, según si la mesa de negociación se encuentra en un sector clasificado como «en problemas», «medio» o «dinámico».

Como fuera señalado, los informes que conforman este documento analizan distintos aspectos de los contenidos de los CS. Para enmarcar la evolución y el análisis de estos se expone a continuación una breve clasificación de los contenidos de las decisiones de los CS.

Desde la literatura jurídica especializada se han construido definiciones conceptuales con las cuales clasificar los distintos contenidos presentes en los ámbitos de negociación colectiva, así como en los CS. Los conceptos que definen y delimitan los aspectos formales de la negociación, siguiendo a Grzetich (1988), son los siguientes:

- 1) La *envoltura o parte externa* tiene que ver con los principios, las duraciones, revisiones y extinciones, así como con los ámbitos de aplicación de los convenios (empresa, ramas, etcétera).
- 2) Los *elementos o cláusulas normativas*, definidos como el conjunto de cláusulas que conforman la remuneración salarial, así como las condiciones de trabajo o la calidad de vida del trabajador, considerado tanto individualmente como en su vida familiar, social y cultural, en la medida en que dichas cláusulas puedan ser incorporadas, directa o indirectamente, al contrato de trabajo.
- 3) Los *elementos o cláusulas obligacionales* son previsiones para regular las relaciones jurídicas entre las partes que pactan, pero que no se extienden más allá de ellas. En general, son obligaciones que los pactantes asumen para asegurar la efectividad de los contenidos acordados en los convenios, por la positiva (constituyendo comisiones de conciliación) o por la negativa (cláusulas de paz para impedir conflictos).
- 4) Las *cláusulas accidentales, ocasionales y/o accesorias* refieren a la terminación de un conflicto, a la reanudación de actividades, a la reincorporación de trabajadores despedidos, etcétera.

En el marco de esta publicación se considera un módulo de cláusulas referentes a derechos fundamentales en el trabajo, en la medida en que estos contenidos no se adecuan a la clasificación referida. Estas representan un tipo especial de cláusulas que tratan aspectos que no son, en principio, materia tradicional de una negociación laboral, pero que tienen gran relevancia social e importante presencia en las sucesivas rondas de negociación.

Uno de los aspectos más importantes de las decisiones de los CS es la definición de los laudos y de los ajustes salariales, que se enmarcan, por su naturaleza, entre las cláusulas normativas, y tienen, a su vez, su propio tratamiento en la literatura jurídica laboral.

Desde la legislación internacional surge una definición de *salario* —artículo 1.º del Convenio Internacional de Trabajo N.º 95— en el que este se define como

la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.¹³

En la legislación uruguaya no hay una única definición de *salario*. En ella aparecen dos que se circunscriben a la materia de las leyes en las que se presentan. Estas son la ley 16.074, de accidentes de trabajo, en su artículo 22, y la ley 16.713, de seguridad social, en su artículo 153, que en parte se guían por la generalidad que establece la definición arriba enunciada.

A los efectos de este trabajo se seguirá una de las definiciones más extendidas de *salario* en la literatura jurídica nacional, correspondiente a Plá Rodríguez (1994), quien entiende por tal el «conjunto de ventajas económicas que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo».

Avanzando en la definición, el autor distingue dos partes del salario: 1) un elemento básico, que se corresponde a una suma fija de dinero, y 2) elementos marginales, que se agregan a la primera suma y que pueden ser en especie o en dinero. La primera debe comprender la retribución directa e inmediata que el trabajador percibe del empleador. En cuanto a los elementos marginales, los hay en dinero y en especie, y carecen, en principio, de limitación, tanto en proporción como en su posible monto (Plá Rodríguez, 1956).

Corresponde introducir también las definiciones sobre el *salario mínimo* contenidas en la normativa, dada su relevancia para los CS. El artículo 1.º de la ley 10.449 contiene la siguiente definición de salario mínimo:

El salario mínimo es aquel que se considera necesario, con relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

Por su parte, el Convenio Internacional de Trabajo N.º 131, ratificado por Uruguay, dice en su artículo 3.º:

13 Ver <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095>.

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Los tres estudios incluidos en la publicación analizan distintos contenidos de los CS. El primer documento consiste en un análisis de las cláusulas con beneficios y otros contenidos acordadas entre las partes en los CS en las rondas 1 a 6. Es relevante destacar que las cláusulas normativas que se estudian en este primer documento —los beneficios—, en su mayoría, requieren ser acordadas por los sectores de empleadores y de trabajadores del grupo salarial respectivo. El segundo documento es un estudio del efecto de los CS en el sueldo de los trabajadores dependientes de la actividad privada, lo que nos aproxima a una medición cuantificable del efecto asignable específicamente a los CS; incluye también un análisis del efecto de estar registrado en la seguridad social, así como se consideran los efectos diferenciales en los distintos tramos de la distribución salarial. Por último se presenta el informe de la séptima ronda de los CS, que contiene lo último resuelto y actualmente vigente en los diferentes ámbitos de negociación.¹⁴

14 El informe se realiza considerando las decisiones de los CS finalizados a julio de 2019.

BENEFICIOS Y OTROS CONTENIDOS DE LOS CONSEJOS DE SALARIOS, 2005-2016

Elaborado por la Ec. Virginia Cabrera, el Soc. Ricardo Martínez
y la A. A. Laura Triaca¹⁵

1. Introducción

El presente informe analiza, en las seis rondas de negociación ocurridas entre 2005 y 2016, la evolución en la incorporación de beneficios y otros contenidos en las decisiones de los CS. Siguiendo la clasificación presentada previamente, se consideran la envoltura, las cláusulas normativas, las cláusulas obligacionales y las que hacen referencia a los derechos fundamentales en el trabajo. Estas últimas representan un tipo especial de cláusulas que tratan aspectos que no son, en principio, materia tradicional de una negociación laboral, pero que tienen gran relevancia social e importante presencia en las sucesivas rondas de negociación.

No se incluyen en este trabajo las cláusulas normativas que definen los salarios mínimos del sector ni los ajustes salariales —para mínimos o generales—, ya que son objeto de análisis del otro estudio presentado en esta publicación. Sí se incluyen aquí los denominados aspectos marginales del salario, como por ejemplo, las primas y partidas.

Debe destacarse, entonces, que las cláusulas que se estudian en este documento requieren ser «acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo»;¹⁶ por lo tanto, todos los beneficios y demás contenidos aquí presentados son resultado del acuerdo explícito entre las personas trabajadoras y empleadoras en el marco de los CS.

El siguiente apartado presenta la metodología y las fuentes de datos utilizadas. Luego se inicia el análisis de la evolución en la incorporación de los contenidos objeto de estudio, los cuales son clasificados en cuatro grupos en los subsiguientes apartados. En el primer grupo se realiza una descripción de las variables que hacen al marco de la negociación, en el cual se analizan los tipos de cierre de la negociación y la duración —en meses— de las decisiones de los CS. El segundo grupo trata el conjunto de cláusulas obligacionales, que son las relativas a salvaguardas

15 UETSS, MTSS.

16 Debe señalarse que, a diferencia de las condiciones de trabajo y empleo, el salario, las categorías y la licencia sindical pueden ser establecidos en una decisión de CS por mayoría, sin que se requiera el acuerdo y voto positivo de empleados y empleadores (Loustaunau, 2010). A su vez, el ficto por alimentación y vivienda de las personas trabajadoras rurales puede establecerse sin necesidad de votos afirmativos de las partes sociales.

generales y específicas, las cláusulas de paz y métodos de prevención de conflictos, y de descuelgue. Seguidamente se pasa a analizar el grupo de cláusulas normativas: licencias, tiempos de trabajo, primas, partidas monetarias y en especie. Culmina el análisis con un capítulo especial sobre aspectos relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, entre los que se destacan las temáticas de género y cuidados, formación, salud y seguridad en el trabajo. En el cierre se presentan algunos comentarios finales con reflexiones sobre los CS frente a los desafíos actuales y futuros en el mundo del trabajo.

2. Contexto macroeconómico y del mercado de trabajo (2005-2016)¹⁷

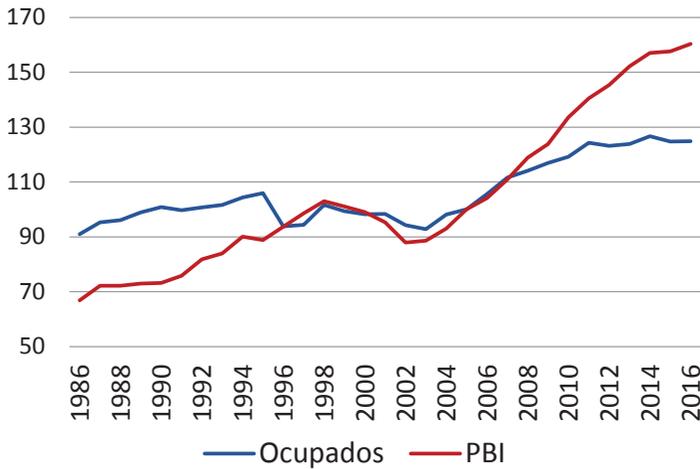
2.1. Contexto macroeconómico y del mercado de trabajo en 2005

Al momento de la reinstalación de los CS (2005), la economía se encontraba al inicio de un proceso de recuperación económica. Luego de la contracción del producto interno bruto (PIB) entre 1999 y 2002 —tan intensa ese último año que se denominó a esta recesión la «crisis de 2002»—, se inició en 2003 una gradual recuperación de la actividad. En el año de la reinstalación de los CS, en la actividad económica se había acumulado una recuperación de 13,7% respecto a 2002. A pesar de esta recuperación, el nivel de producción todavía se situaba por debajo del anterior a la crisis de 2002 (2,9%, si comparamos 2005 con 1998) (ver gráfico 1 y tabla 1 del anexo).

Al considerar la evolución sectorial de la actividad económica se observa que la recesión afectó a todos los sectores de actividad. Asimismo, la recuperación de la crisis a partir de 2003 también se verificó en la mayoría de las ramas. Este crecimiento permitió que algunos sectores alcanzaran, ya en 2005, el nivel de actividad de 1998 (previo a la crisis): sector primario, industria manufacturera y transporte, almacenamiento y comunicaciones. Sin embargo, en 2005, la producción de varias ramas de actividad todavía no había revertido completamente la contracción a causa de la crisis; el PIB de los sectores construcción, comercio, restaurantes y hoteles, y otras actividades y servicios en 2005 era inferior al de 1998 (ver tabla 1 del anexo).

¹⁷ Elaborado por Ec. María José González (UETSS - MTSS)

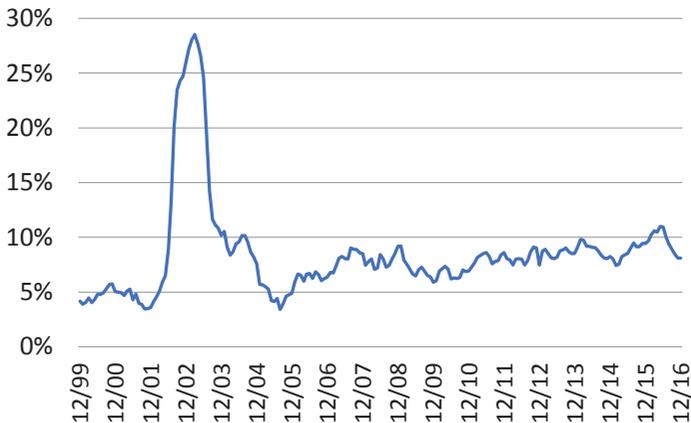
Gráfico 1. PIB y ocupados (urbanos), índice 2005 = 100



Fuente: estimación propia, con base en INE y BCU.

La crisis de 2002 estuvo signada por la caída de la actividad anteriormente referida y una intensa devaluación de la moneda doméstica, que se tradujo en una aceleración de la inflación, alcanzando un máximo de 28,1% en los 12 meses finalizados en febrero de 2003 (gráfico 2). La aceleración de la inflación fue un factor determinante de la fuerte caída del salario real en este período. En el transcurso de 2003 y 2004, la inflación disminuyó sustancialmente, y a junio de 2005 —momento en que se reinstala la actividad de los CS—, la variación anualizada de los precios al consumo se situaba en 4,1% [ver tabla 2 del anexo].

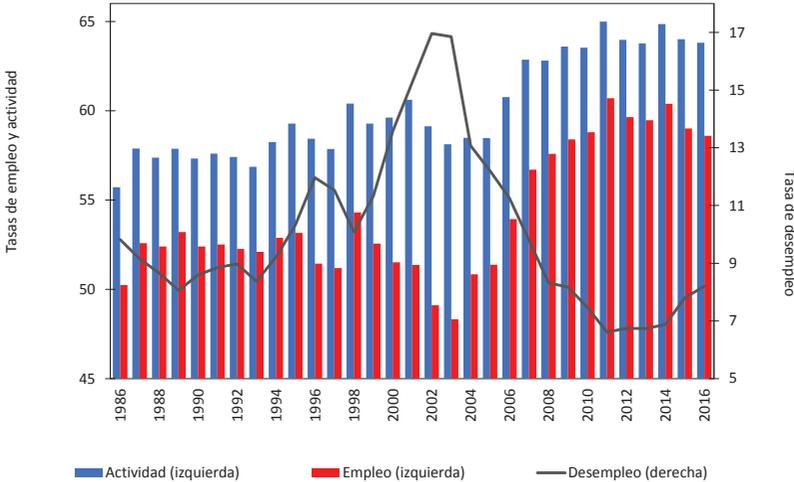
Gráfico 2. Inflación, variación 12 meses móviles (%)



Fuente: elaboración propia, con base en INE.

Como consecuencia de la contracción de la actividad económica, en el período 1999-2002 la tasa de empleo se contrajo y la tasa de desempleo aumentó, aunque parte de la caída de la ocupación se tradujo en el desincentivo de personas trabajadoras, que se retiraron de la búsqueda activa, con la consiguiente caída de la tasa de actividad. La tasa de empleo acompañó la recuperación de la actividad económica a partir del segundo semestre de 2003. No obstante, en 2005 todavía se situaba un p. p. por debajo del promedio histórico 1986-2000 previo a la crisis (51,4% y 52,3%, respectivamente). La tasa de desempleo, que ascendió a 17% en 2002, descendió gradualmente; pero en 2005 se mantenía todavía en niveles elevados (12,2%), 2,3 p. p. por encima del promedio histórico 1986-2000 (9,9%) [ver gráfico 3 y tabla 3 del anexo].

Gráfico 3. Tasas de actividad, empleo y desempleo, país, urbano

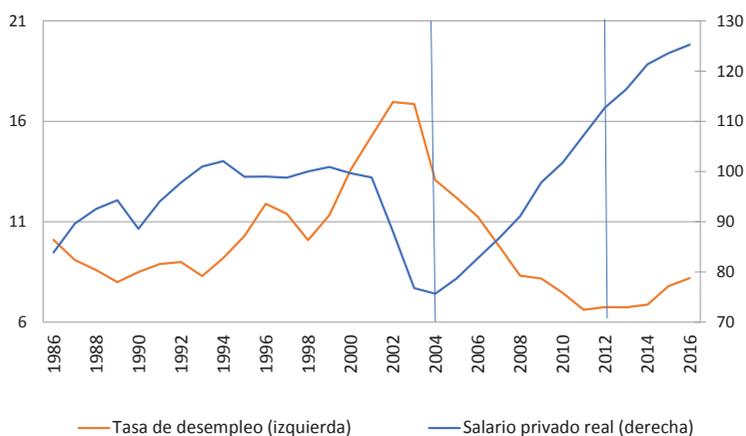


Fuente: elaboración propia, con base en INE.

Como consecuencia de la crisis económica de 2002, con una fuerte caída de la actividad económica, el aumento de la tasa de desempleo y la aceleración de la inflación, se procesó una intensa caída del salario real. La contracción del salario real privado fue de 10,9% y 12,8% en 2002 y 2003, respectivamente (ver gráfico 4 del anexo).

El inicio de la recuperación de la actividad económica en 2003 y 2004 no se tradujo en una variación positiva del salario real privado (en 2004 se contrajo 1,4%), debido, en buena medida, a la presión a la baja de un mercado de trabajo con aún elevados niveles de tasa de desempleo (13,1% en 2004) (ver gráfico 4). En 2005 se inicia una fase de crecimiento del salario privado real, que se mantendrá en los años siguientes.

Gráfico 4. Salario real privado y tasa de desempleo



Fuente: elaboración propia, con base en datos INE.

En 2005, la masa salarial urbana estimada —el ingreso del conjunto de los asalariados—, que había disminuido apreciablemente en 2002 y 2003, se situó en un nivel 22% inferior al de 1998. El PIB se situaba en un nivel 2,9% inferior, por lo que se procesó una caída de la participación de la masa salarial estimada de 19%.

2.2. Contexto macroeconómico y del mercado de trabajo en 2005-2016

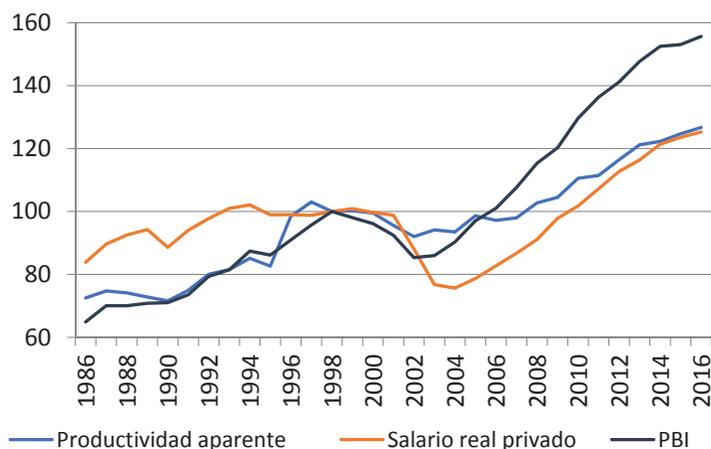
El PIB creció sostenidamente en el período 2005-2016; acumuló en este ciclo de once años de crecimiento una variación de 60,4% [al comparar 2016 respecto a 2005]. Cabe mencionar que se observó una marcada desaceleración del ritmo de crecimiento sobre el final del período: mientras la TAA de crecimiento del PIB fue de 5,8% en el período de 2005 a 2011, en el período de 2011 a 2016 descendió a 2,7% [ver gráfico 1 y tabla 1 del anexo].

Acompañando la expansión de la actividad económica en el período 2005-2016, la tasa de empleo registró una tendencia creciente durante siete años consecutivos, hasta 2011, cuando alcanzó a 60,7% de la población en edad de trabajar (PET), guarismo máximo en términos históricos. A partir de 2012 y hasta 2016, osciló en torno a 59%, con una variación negativa al final del período analizado (2015 y 2016) [ver gráfico 3 y tabla 3 del anexo].

A pesar de la contracción de la demanda de trabajo en 2015 y 2016, al final del período de análisis, la tasa de empleo permanecía por encima del promedio histórico 1986-2000 (58,4% de la población de 14 años y más en 2016, en comparación a 52,3% en el período 1986-2000) [ver gráfico 3 y tabla 3 del anexo].

El crecimiento de la ocupación fue inferior al registrado por la producción, especialmente en la segunda mitad del período analizado. La elasticidad empleo — sensibilidad de la ocupación a la variación del PIB— entre 2005 y 2016, punta a punta, fue 46% (por cada punto de variación de la actividad económica, la ocupación varió 0,46%). Sin embargo, hacia el final del período se verificó un desacople relativamente intenso entre la evolución del empleo y el producto, fundamentalmente a partir de 2012. Mientras la elasticidad empleo entre 2005 y 2011 fue 63% —punta a punta—, la elasticidad empleo entre 2011 y 2016 fue casi cero (por cada punto de crecimiento de la actividad económica, la ocupación aumentó 0,03%).

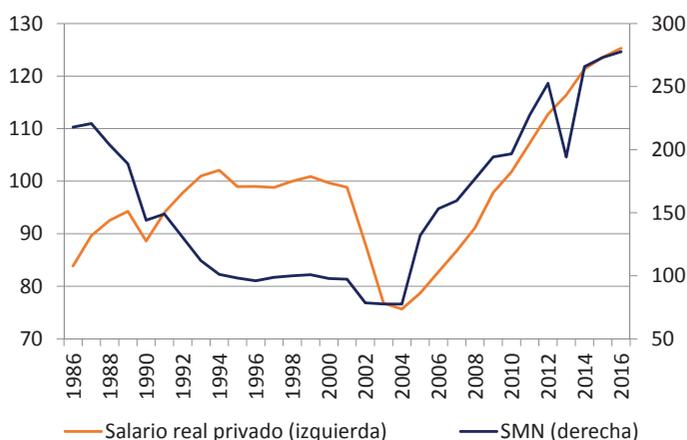
Gráfico 5. Productividad aparente (PIB/ocupados urbanos) y salario real privado, índice 1998 = 100



Fuente: estimación propia, con base en INE y BCU.

La contracara de este fenómeno fue un sostenido incremento de la productividad aparente del trabajo (medida por el *ratio* PIB por ocupado). Este crecimiento da sustentabilidad al aumento del salario real y amortigua posibles presiones inflacionarias al disminuir el costo laboral unitario. Al comparar 2016 respecto de 2006 se constata que la productividad aparente del trabajo aumentó 33%; en esta comparación se registró un crecimiento del PIB de 54%, con 16% de ocupados adicionales (ver gráfico 5 y tablas 1 y 4 del anexo).

Gráfico 6. Salario real privado y SMN, índice 1998 = 100



Fuente: elaboración propia, con base en INE.

Si comparamos el salario real privado de 2016 respecto de 2005 se verifica un crecimiento de 59,2% (ver tabla 5 del anexo).

El salario real privado creció asociado, básicamente, a los siguientes factores:

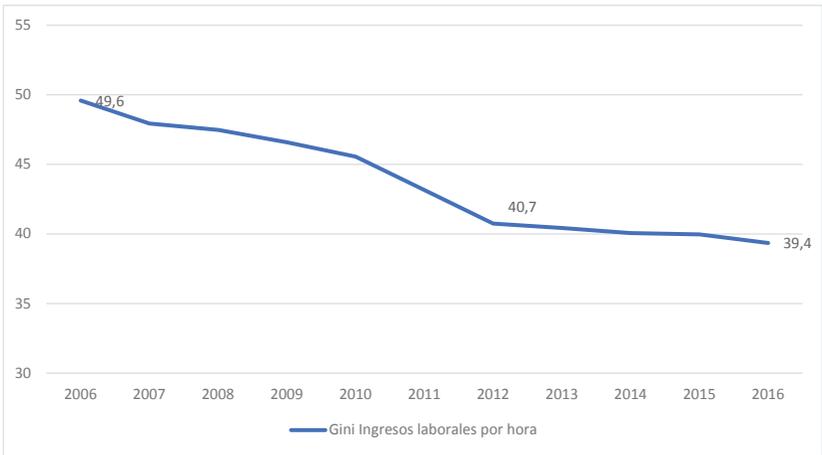
1. Dinamismo de la actividad económica en el período.
2. Reinstalación de los CS y de los lineamientos de recuperación real impulsada en estos por el PE.
3. Presión alcista de un mercado de trabajo con niveles de desempleo mínimos históricos, con tasa de desempleo de equilibrio por debajo de la considerada en el pasado y con insuficiencia de mano de obra calificada, que exige a las empresas competir por estas personas trabajadoras pagando salarios superiores (ver gráfico 3).
4. Aumento de la productividad. La productividad aparente del trabajo (PIB/ocupados) se estima que creció 28% al comparar 2016 respecto de 2015. El salario real privado tendió a acompañar la evolución creciente de la productividad aparente del trabajo en el período 2005-2016 (ver gráfico 5).

Hacia el final del período (2015-2016) se verificó una desaceleración del ritmo al que venía creciendo el salario real privado. Los principales factores que la explicarían serían, por un lado, la aceleración de la inflación, en la que la variación de 12 meses del índice de precios al consumo (IPC) pasó de 8,3% en diciembre de 2014 a 9,4% en diciembre de 2015. Por otro lado, el salario privado se vio influenciado por factores del mercado de trabajo: contracción de la tasa de empleo e incremento del desempleo en 2015 y 2016; el desempleo creciente disminuye la necesidad de

las empresas para reclutar o retener personas trabajadoras a través de mayores salarios y, por lo tanto, el poder de negociación de los trabajadores. A su vez, los nuevos lineamientos del PE —referencia para los grupos de los CS que negociaron acuerdos a partir de julio de 2015— implicaron crecimientos reales inferiores a los de los lineamientos anteriores, tanto a las tasas de inflación observadas a julio de 2015 como considerando la mediana de expectativas de inflación relevadas por el BCU. Esta moderación en los lineamientos buscaba atender la caída verificada en el empleo y la desaceleración del ritmo de crecimiento de la economía.

Finalmente debe destacarse aquí la disminución de la desigualdad ocurrida en el período considerado, observada a través del índice de Gini. Entre 2006 y 2012 se presentó un franco descenso de la desigualdad, pasando de 49,6 a 40,7. A partir de 2013, el indicador se estabiliza; igualmente, presenta mejoras en la misma dirección, pero a menor ritmo, lo cual queda evidenciado en la reducción de 1,3 p. p. en el indicador entre 2012 y 2016.

Gráfico 7. Evolución del índice de Gini



Fuente: elaboración UETSS, con base en datos del lecon.

2.3. Aproximación a la cobertura de los Consejos de Salarios

Otros datos contextuales que enmarcan el desarrollo de los CS en Uruguay son los que refieren al alcance de su cobertura. En un contexto de crecimiento del empleo, resulta de interés conocer el acceso a empleo de calidad por parte de la población trabajadora. Para ello se analiza, por un lado, la evolución de las personas trabajadoras dependientes formales del sector privado. Con este fin se utiliza la

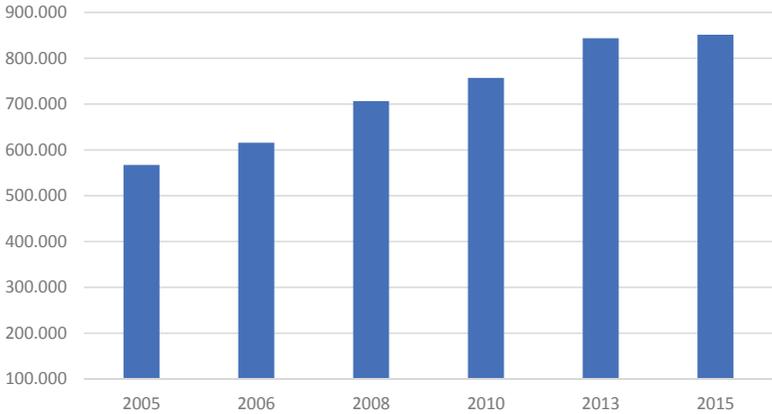
base de datos unificada del BPS y el MTSS.¹⁸ Por otro lado, se complementa esta información con la evolución de las personas trabajadoras informales, entendidas estas como las no cubiertas por la seguridad social.

Para este análisis se utilizan datos del año de comienzo de cada ronda de negociación, ya que representa el contexto en el cual se elaboran y proponen los lineamientos del PE, se realiza la negociación de cada ronda de los CS y sobre el cual se aplicará lo negociado.¹⁹

A continuación se presentan gráficos que muestran tanto la evolución de la cantidad de personas trabajadoras dependientes registradas en el BPS como de los puestos cotizantes del sector privado registrados allí.

El gráfico 8 muestra que la evolución de la cantidad de personas trabajadoras dependientes del sector privado cotizantes en el BPS es creciente. En 2006 se observa, en promedio, una cifra de 615.634 personas trabajadoras, mientras que en 2015 esta pasó a un promedio anual de 851.419 personas trabajadoras cotizantes, lo que significa un incremento de 38,3%.

Gráfico 8. Evolución de la cantidad de personas trabajadoras dependientes de la actividad privada cotizantes al BPS



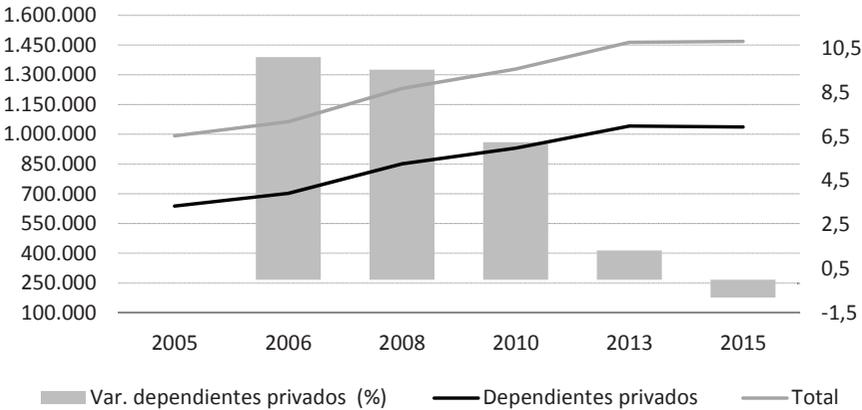
Fuente: elaboración propia, con base en registros unificados del MTSS y el BPS.

18 En octubre de 2017 se crea la Planilla de Trabajo Unificada (MTSS-BPS; decreto 278/017).

19 Cabe aclarar que si bien el sector «Servicio doméstico» se incorpora a los CS en la tercera ronda (2008), las personas trabajadoras formales de este sector se incluyen en 2005 y 2006 para analizar la evolución de cotizantes en el período.

Con relación a los puestos de trabajo formales dependientes privados que cotizan al BPS, entre 2005 y 2015 se observó un aumento de 62,5% (el total de puestos cotizantes se incrementó 48% en igual período), el cual podría explicarse por el incremento en el empleo y por el fomento de la formalización por varias vías (Amarante y Arim, 2015). Dicha variación se efectivizó a través de un proceso de aumento persistente entre 2005 y 2013, año a partir del cual el total de puestos cotizantes se mantiene relativamente estable (ver gráfico 9).

Gráfico 9. Evolución de la cantidad de puestos cotizantes al BPS



Fuente: elaboración propia, con base en datos del BPS.

Si se tienen en cuenta los datos proporcionados por la ECH, puede estimarse la proporción de personas trabajadoras en la informalidad, entendida esta como el no registro en la seguridad social. La tendencia de la cifra de informalidad de los asalariados privados ha sido decreciente en el mismo período, pasando de 28,8% a 15%. Durante el período 2006-2015, esta caída ha sido mayor entre los asalariados privados que en el total de ocupados; mientras que los primeros han experimentado una caída de 13,8 p. p., para el total de ocupados esta disminución fue de 10,3 p. p.

Cuadro 1. Evolución del porcentaje de informalidad en los asalariados privados y en el total de ocupados

	Asalariados privados	Total de ocupados
2006	28,8%	35,0%
2008	25,9%	33,3%
2010	23,8%	31,7%
2013	16,4%	25,6%
2015	15,0%	24,7%

Fuente: elaboración propia, con base en ECH.

3. Metodología y fuente de datos

La base de datos fue generada por la UETSS del MTSS a partir de la información recabada en las resoluciones de los CS entre la primera y la sexta ronda, provistas por la Dinatra. De estas se obtuvo información relativa a los contenidos acordados en cada mesa a lo largo de cada ronda de negociación. Dicha base contiene la sistematización de los beneficios y otros contenidos de los CS, presentados en este informe, la cual se denominará de ahora en más *CSB (UETSS-Dinatra)*.

Si bien hay determinadas cláusulas que han sido promocionadas por el PE para su discusión e incorporación en los CS, estas son el resultado de las negociaciones entre personas trabajadoras y empleadoras para mejorar las condiciones laborales y el ámbito de trabajo, con lo cual cada mesa de negociación ha avanzado en la inclusión de cláusulas particulares. A los efectos de este estudio, y como ya se mencionó más arriba, se agrupan estas cláusulas según su naturaleza —de envoltura, normativa y obligacional— y se incorpora un grupo relativo a los derechos fundamentales en el trabajo.

En la órbita de las cláusulas de envoltura no se hace un análisis directo de estas, sino que se observa la proporción de mesas que cerraron según distintas *duraciones* por tramos, medidos en meses. En este mismo módulo se analiza la proporción de mesas según la forma en que se cerró la negociación.

Bajo las cláusulas obligacionales, que, como se dijo, son previsiones para regular las relaciones jurídicas entre las partes que pactan, se incluyen: i) *salvaguardas*, ii) *descuelgue*, iii) *paz* y iv) *método de prevención de conflictos*.

Entre las cláusulas normativas se incluyen diferentes temáticas: A) las *licencias*, clasificadas en: i) por matrimonio, ii) parentales, iii) por adopción o legitimación adoptiva, iv) por estudio, v) por fallecimiento de parientes y vi) otras licencias; B) las *primas*, que se clasifican en: i) por nocturnidad, ii) por antigüedad, iii) por presentismo y iv) otro tipo de primas específicas para cada sector; C) las *partidas*, que pueden ser monetarias o en especie, y, por tanto, se agruparon en i) monetarias, ii) en especie, iii) especiales, iv) alimentarias y v) ficto por alimentación y vivienda.

Por último se analiza la inclusión de cláusulas que refieren a derechos fundamentales de las personas trabajadoras, que, como ya se dijo, presentan una naturaleza especial. Se incluye en este capítulo: i) salud y seguridad en el trabajo, ii) formación, iii) tiempo de trabajo y iv) comisiones. Además, hay un análisis particular de cláusulas que tienen que ver con género y cuidados: v) cláusulas de género que mencionan la ley, vi) cláusulas que refieren a la discriminación, vii) a los cuidados, viii) acoso sexual y/o moral en el ámbito laboral, ix) salud sexual y reproductiva, y x) violencia doméstica.

Para analizar la evolución de los distintos contenidos se tomaron ciertos criterios. Por un lado, el análisis de las cláusulas en cada ronda de negociación se hizo teniendo en cuenta la proporción de mesas que había por ronda. Como se aclara en la introducción, el número de mesas varía entre rondas, con tendencia creciente, pasando de 199 mesas en la primera ronda a 235 mesas en la sexta.

Por otro lado, es importante aclarar que en cada nueva decisión de los CS no necesariamente se vuelven a redactar los beneficios y los otros contenidos pactados en anteriores rondas por la misma mesa de negociación. Por consiguiente, en este documento se analiza la evolución de la acumulación de beneficios y otras cláusulas ronda a ronda. Esto significa que se considerarán no solo los beneficios y demás cláusulas expresamente citadas en las nuevas decisiones de los CS, sino que también se considerarán aquellos beneficios que siguen vigentes por alguna cláusula de *ratificación* de beneficios; pues si alguno fue instalado en una ronda anterior por esa misma mesa de negociación y en la ronda actual se los *ratifica expresamente o se ratifican genéricamente* los beneficios anteriores, se sigue considerando como beneficio en la ronda presente.

Asimismo, dado el objetivo que tiene este documento de hacer un relevamiento de los temas tratados en los CS desde 2005, también se consideran vigentes ciertos contenidos que fueron aprobados en rondas previas, por la misma mesa de negociación, y que no han sido derogados ni ratificados expresamente en una ronda siguiente. Así, a los efectos de este informe se consideran como vigentes, de una forma tácita, algunas cláusulas normativas presentes en las decisiones de los CS, incorporándolas al conteo que se realiza ronda a ronda.²⁰ Quedan por

20 Esta decisión metodológica conlleva la consideración del concepto de ultraactividad, que tiene que ver con la sobrevivencia de determinadas cláusulas más allá de la caducidad del convenio que las generó. Se trata de un tema jurídico en el que existen distintas opiniones. Un primer posicionamiento puede ilustrarse desde la interpretación de Giuzio (1988): la *ultraactividad* de las cláusulas normativas para el ámbito de los convenios colectivos se da, en sentido estricto, en el caso en que el acuerdo genera condiciones más beneficiosas para los trabajadores, y se continúa su aplicación con posterioridad a la extinción del convenio y para todos los trabajadores comprendidos en la empresa durante y con posterioridad a la vigencia de este. La explicación de este fenómeno se da en «la existencia de contratos individuales que reproducen las condiciones más beneficiosas establecidas en el convenio, y que por constituir una operación jurídica distinta e independiente de este, no resultan afectados por la extinción de la citada convención» (Giuzio, 1988, p. 219). Se considera por parte de la autora acertado que las condiciones más beneficiosas sigan rigiendo indefinidamente, a menos que las partes decidan o mejorarlas, cosa que se reflejaría inmediatamente en el contrato individual, o bien celebrar un nuevo convenio que sustituya al anterior. A estos argumentos se le puede sumar lo redactado en el artículo 17 de la ley 18.566, en el que se habla de la vigencia de los convenios colectivos y en el que se expresa, luego de establecer que las partes pueden fijar la vigencia y las prórrogas que consideren necesarias, el hecho de que las cláusulas se mantienen vigentes hasta que «un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario». El segundo posicionamiento podría describirse retomando la ley 18.566, con la que puede argumentarse que este artículo aplica solamente para los *convenios colectivos* en sentido estricto, los emanados de una negociación colectiva como la definida por la OIT en CIT n.º 154, artículo 2.º, que dice: «A los efectos del presente convenio, la expresión *negociación colectiva* comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores

fuera de este tratamiento —y, por tanto, se consideran exclusivamente durante la resolución que las generó, o sea, que no se acumulan en una siguiente ronda, a no ser que se explicita su vigencia en la resolución— todas aquellas cláusulas normativas relacionadas con partidas monetarias, cláusulas obligacionales y cláusulas de gatillo inflacionario.

Se observa, por ejemplo, que en la sexta ronda, el 46% de las mesas incorporan beneficios y los otros contenidos tomados en cuenta a través de la cláusula de ratificación de beneficios anteriores, y en la misma ronda, casi el 41% de las mesas tiene al menos una de las cláusulas analizadas tomada en cuenta por la vía de la acumulación de beneficios que no fueron ratificados ni derogados según el criterio del presente informe; esto, sin perjuicio de que en la sexta ronda se incorporen nuevos beneficios no incluidos anteriormente.²¹

Considerando lo anterior, la cantidad de mesas que se han contabilizado en este informe con un determinado beneficio por ronda es la suma de las mesas que incorporan explícitamente ese beneficio en una cláusula, más aquellas mesas que lo incorporan mediante la *ratificación* de beneficios anteriores, sumado a las mesas que alguna vez tuvieron ese beneficio y no lo derogaron ni ratificaron expresamente.

4. Marco de la negociación

Existen dos aspectos de la negociación que resultan de interés para enmarcar las condiciones en las que se desenvuelven las responsabilidades y los beneficios emanados de esta. Por un lado, el tipo de cierre que se da a la negociación, y por otro, la duración en meses de las decisiones de los CS. Si bien el análisis de estos aspectos no conlleva un tratamiento directo de las cláusulas de envoltura, sirve como aproximación al comportamiento de las negociaciones a lo largo del tiempo. A este grupo de cláusulas se las ha agrupado en este módulo de envoltura por conveniencia, dado que hacen a aspectos que pueden analizarse por fuera de los contenidos de la negociación, pues estos últimos se analizan con detenimiento más abajo, en los capítulos de cláusulas obligacionales y normativas.

o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra». Así, no quedarían comprendidos en esta los CS, que, sin embargo, presenta para algunos una naturaleza de negociación colectiva, pero con la particularidad de la participación del Estado [Mangarelli, 2018]. La decisión metodológica a la que se arribó en este documento no pretende bajo ningún concepto saldar la discusión de la naturaleza jurídica de las decisiones emanadas de los CS ni tomar partido por ninguna de las interpretaciones con respecto a la ultraactividad de los contenidos de las negociaciones.

21 Ver tablas 6 y 7 del anexo por detalles de la evolución de la proporción de mesas con beneficios ratificados y vigentes por la vía de la acumulación de beneficios que no fueron ratificados ni derogados.

4.1. Cierre de la negociación

Un aspecto del marco de la negociación es el que viene dado por las distintas maneras de cerrar la negociación. Es así como existen distintos escenarios posibles. Por un lado, existe el acuerdo tripartito, que es el común acuerdo de todas las partes comprendidas en la negociación. Cuando esto no sucede, puede existir una decisión emanada de una votación de mayoría simple; por ejemplo, que voten afirmativamente el PE y el sector trabajador, o estos últimos y el sector empleador, con abstención o voto en contra de la tercera parte. También puede suceder que se presente una propuesta y sea aprobada por voto afirmativo del PE, voto en contra de otra parte y abstención de la tercera; en esos casos, sale por voto afirmativo del PE. En casos extremos, en los que las partes empleadora y trabajadora no logran mantener la negociación, el PE decreta los laudos salariales y ajustes correspondientes para esa mesa de negociación.

Cuadro 2. Proporción de mesas por ronda, según tipo de cierre de la negociación

	Ronda 1	Ronda 2	Ronda 3	Ronda 4	Ronda 5	Ronda 6
Acuerdo tripartito	87,4	80,8	80,6	84,5	84,6	66,8
Votación PE con trabajadores	3,0	11,5	6,3	8,2	7,5	0,9
Votación PE con empleadores	1,0	2,4	3,6	3,4	2,6	6,4
Votación trabajadores y empleadores	0,5	0,0	0,5	0,0	3,5	21,3
Decreto del PE	7,0	4,3	5,4	3,4	1,3	3,8
Prórroga	0,5	1,0	3,2	0,4	0,4	0,0
PE	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,9
Total de mesas	199	208	222	233	228	235

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

En el cuadro 2 se muestra el alto acuerdo de tipo tripartito que se sostiene a través de las rondas. De la primera a la quinta ronda, esta proporción es mayor al 80% en todos los casos. Es recién en la sexta ronda que, si bien la mayoría de las mesas presentan acuerdos tripartitos, este porcentaje disminuye al 67%. Como puede apreciarse, la caída de casi 18 p. p. en los acuerdos tripartitos en la sexta ronda dio lugar al incremento de otro tipo de acuerdos; principalmente, de acuerdos entre el sector trabajador y el empleador, quienes lograron acordar marcos más satisfactorios que los propuestos por el PE para regir sus relaciones durante un período acordado. Esto puede deberse a que el PE estableció lineamientos más moderados para la sexta ronda, teniendo en cuenta la situación promedio de los sectores de actividad y el contexto macroeconómico general. Dicha situación pudo haber llevado a que algunas mesas de negociación acordaran entre las partes trabajadora y empleadora mayores incrementos salariales o correctivos en plazos menores.

4.2. Duración

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

Cuadro 3. Proporción de mesas por ronda, según tiempo de vigencia de decisión de CS (%)

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

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

En el cuadro 3 se observa cómo, a lo largo del período de análisis, varía la duración de lo decidido en cada negociación. Un hecho a destacar es que la duración es creciente a medida que transcurren las rondas; esto acompaña lo propuesto en los sucesivos lineamientos del PE para cada ronda. En la primera ronda, las mesas se concentran, principalmente, en duraciones de entre 7 y 12 meses (94,5% del total), mientras que en la quinta ronda, el 81% de las mesas tiene una duración de entre 31 y 36 meses. Se resalta que en la sexta ronda, las mesas acuerdan vigencias que se concentran tanto entre los 19 y 24 meses como entre los 31 y 36 meses, con un peso relativo de 52% y 38%, respectivamente. Esta situación estaría reflejando la adhesión a los lineamientos de esta ronda, los cuales sugerían tanto duraciones de 24 como de 36 meses.

La evolución de las duraciones observadas no solo refleja lo propiciado a través de los lineamientos del PE, sino también las mejores condiciones y la estabilidad a nivel económico y laboral que ha atravesado el país en el período de análisis.

5. Cláusulas obligacionales

El análisis comienza con la observación de la tendencia de las cláusulas que promueven el buen relacionamiento laboral bajo el marco de las decisiones tomadas en la mesa de negociación. Estas pueden ser cláusulas que refieren directamente a la activación de mecanismos de renegociación salarial o al marco establecido por

los capítulos 5 y 6 de la ley 18.566, de negociación colectiva, en la que se establecen mecanismos de prevención y solución de conflictos.

5.1. Salvaguarda general y/o específica

Una de las cláusulas de mayor importancia que establece el acuerdo es la que propicia la renegociación ante situaciones de la economía que pudieran resultar adversas al convenio establecido. Este tipo de cláusula recibe el nombre de *salvaguarda*. El PE promueve la incorporación de este tipo de cláusula como base para que cada mesa pueda establecer las condiciones generales y/o específicas para iniciar una renegociación en su sector.

Se considera como cláusula de salvaguarda general cuando esta se refiere a cambios sustanciales en las condiciones macroeconómicas, sin especificar ningún tipo de indicador o cambio específico en esas condiciones. Como ejemplo de esta:

DECIMOPRIMERO. *Cláusula de salvaguarda*. En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribieron los actuales convenios, las partes podrán convocar al Consejo de Salario respectivo para analizar la situación. En este caso, el Poder Ejecutivo analizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios correspondiente para ello.²²

En cambio, las cláusulas de salvaguarda específicas determinan ciertos umbrales para parámetros macroeconómicos y/o sectoriales para activar una renegociación.

A continuación, se cita un ejemplo de salvaguarda específica:

DECIMOQUINTO. *Cláusula de salvaguarda*. Las partes acuerdan renegociar el presente acuerdo dentro del plazo de su vigencia en caso de que la inflación real supere el 12% de variación en el último año móvil, o en caso de caída del PIB [menor a 2%] considerando el promedio del último año móvil.²³

5.2. Paz y métodos de prevención de conflictos

Según la ley 18.566, el PE, a través del MTSS, tiene «competencias en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo».²⁴ Esta mediación no excluye, sino que complementa, si fuera necesario, toda medida que

22 Mesa de negociación 10.01.00.00, «Tiendas», cuarta ronda.

23 Mesa de negociación 13.04.00.00, «Transporte terrestre de personas. Remises», sexta ronda.

24 Ley 18.566, de 11.9.09, artículo 18.

las partes en pleno ejercicio de la autonomía colectiva puedan llevar adelante para la prevención y solución de los conflictos.

A través de la Dinatra, el MTSS podrá brindar información y asesoramiento técnico en cualquier momento si alguna de las partes lo requiere. Se aboga por el agotamiento previo de todas las instancias de negociación directa entre las partes antes de recurrir a la mediación de la Dinatra y se insta a zanjar las diferencias en las interpretaciones en el ámbito de los CS. En la citada ley se establece la presencia de cláusulas que obliguen a la no promoción de actividades que «contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo».²⁵

Dado este marco jurídico, las partes negociantes han incorporado a la redacción de las actas de los CS distintos tipos de cláusulas que reflejan el espíritu de esta ley.

A continuación se muestra un ejemplo de este tipo de cláusula:

DÉCIMO. *Prevención y solución de conflictos*. 1. Durante la vigencia de la presente decisión de Consejo de Salarios, ni Sutol ni Sudec realizarán medidas de fuerza por mejoras salariales o que tengan relación con los aspectos acordados en el presente convenio, sin perjuicio del libre derecho sindical de los trabajadores a participar en movilizaciones colectivas de carácter general convocadas por el PIT-CNT, Cofesa o Ftil. 2. Cualquier situación conflictiva o cualquier situación que pudiera originar un conflicto será comunicada previamente a la otra parte y se tratará en una comisión bipartita, sin perjuicio de las instancias paritarias que en cada empresa estuvieren previstas. 3. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que este asuma sus competencias. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS, a través de la Dinatra. 4. El presente acuerdo se considera un compromiso integral; en consecuencia, el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones por algunas de las entidades pactantes (Andiprolac, Cemesa-Sutol, Sudec) dará derecho a considerarlo totalmente denunciado en forma unilateral, dándose previamente cumplimiento con lo establecido en los numerales 1, 2 y 3 de la presente cláusula. 5. Durante todas las instancias de negociación, consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe, absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo. A los efectos de formalizar la denuncia, las partes aceptan como mecanismos válidos de notificación cualquier medio escrito fehaciente.²⁶

25 Ley 18.566, de 11.9.09, artículo 21.

26 Mesa de negociación 01.01.02.00, «Distribuidores de productos lácteos», sexta ronda.

5.3. Descuelgue

El *descuelgue* es una cláusula que permite a cualquier empresa o grupo de empresas del rubro de determinada mesa de negociación, mediante un mecanismo acordado por las partes, dejar de regirse por la decisión del CS. La ley 18.566 no establece una regulación acabada de este recurso, pero sí se faculta al CS respectivo a autorizar los descuelgues que se consideren justificados. El mecanismo puede ser habilitado por este si hubiera una situación económica que no permitiera afrontar los compromisos establecidos en la decisión de los CS y que, por lo tanto, comprometería la viabilidad de una o varias empresas, poniendo en riesgo las fuentes de empleo (Loustaunau, 2010).

A diferencia de las salvaguardas mencionadas anteriormente, esta cláusula refiere a la situación económica particular de una empresa.

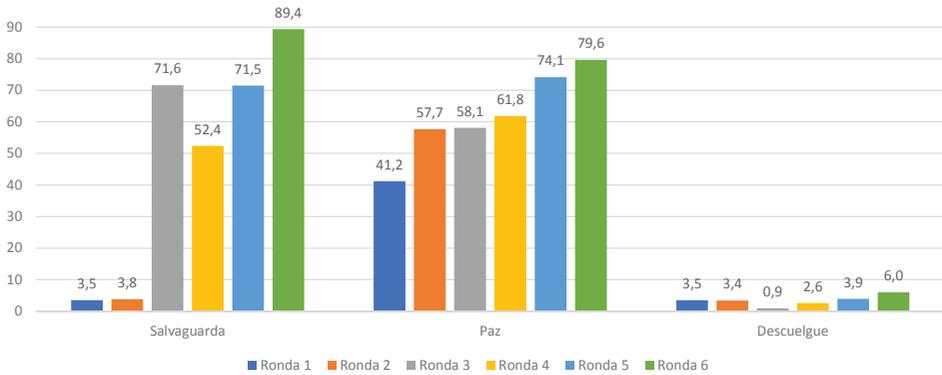
Seguidamente se presenta un ejemplo de cláusula de descuelgue:

CLÁUSULA DE DESCUELGO. Constatada una variación sustancial de las condiciones económicas, en cuyo marco se desarrolló la presente negociación, que dificulte o impida el cumplimiento del presente acuerdo por parte de alguna de las empresas del sector, la empresa afectada, previa acreditación de su situación, podrá solicitar a la Comisión Bipartita Sectorial la revisión de su caso para exceptuarse de la aplicación de este convenio en los aspectos de contenido salarial o económico.²⁷

En lo que sigue se presentan gráficos que ilustran la evolución de las cláusulas hasta ahora tratadas. En primer lugar, el gráfico 10, que muestra la evolución de la proporción de mesas que tienen al menos un tipo de cláusula de salvaguarda, paz y descuelgue.

27 Mesa de negociación 06.02.00.00, «Aserraderos con y sin remanufactura», sexta ronda.

Gráfico 10. Proporción de mesas con cláusulas de salvaguarda, paz y descuelgue por ronda (%)



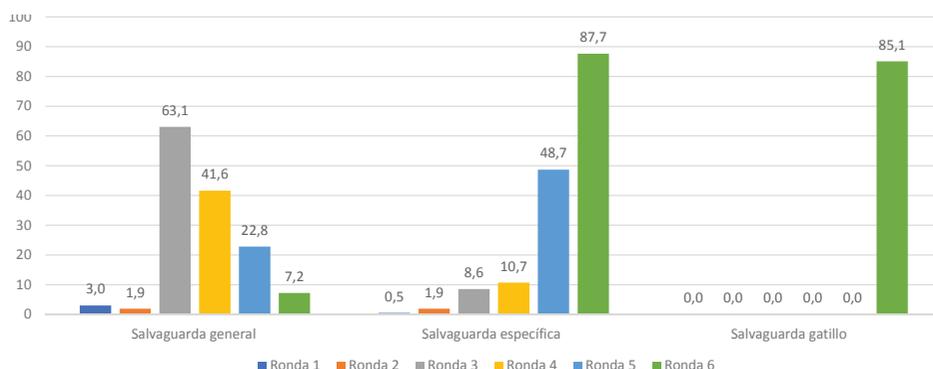
Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

En el gráfico 11 se observa que la proporción de mesas que exhiben algún tipo de cláusulas de salvaguarda, ya sea la incorporación de una cláusula de salvaguarda general, específica y/o gatillo, se mantiene en valores relativos bajos en las dos primeras rondas; a partir de la tercera, esta proporción asciende a más del 50% de las mesas, y resalta la sexta ronda, en la cual casi el 90% de las mesas incorporan al menos alguna cláusula de salvaguarda. Las variaciones que se presentan en la evolución de las cláusulas de salvaguarda podrían obedecer a varios factores; entre ellos, la duración o vigencia de lo acordado en la negociación, las distintas coyunturas internacionales y sus repercusiones en la economía nacional, y los distintos planteos de ajuste salariales y de incorporación de cláusulas de salvaguarda desde los lineamientos del PE. Todos estos factores contribuyen al mayor o menor grado de incertidumbre sobre el horizonte de actividad económica que los actores deben evaluar en la mesa de negociación. Por su parte, la cláusula de paz y método de prevención de conflictos aparece en el 41% de las mesas en la primera ronda y con tendencia creciente, llegando a estar presente en casi un 80% de las mesas de negociación en la sexta ronda.

La cláusula de descuelgue aparece marginalmente en todas las rondas, incorporándose como máximo en el 6% de las mesas al final del período de análisis. Este bajo porcentaje puede deberse a que se trata de un mecanismo previsto en la propia ley de negociación colectiva.

A continuación se profundiza en los tipos de cláusulas de salvaguarda incorporadas en las sucesivas rondas.

Gráfico 11. Proporción de mesas por tipo de cláusula de salvaguarda, por ronda (%)



Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Se observa una interacción interesante entre estos tipos de cláusulas a lo largo de las rondas. Luego de las dos primeras, en las que la aparición de cláusulas de salvaguarda general era marginal, en la tercera ronda más del 60% de las mesas incorporan la salvaguarda general, sugerida por los lineamientos del PE. A partir de la cuarta ronda, comienza a sugerirse que se expliciten cuáles son los cambios en las condiciones macroeconómicas que habilitan la posibilidad de renegociación del CS. La caída de las cláusulas de salvaguarda general y el leve aumento de las cláusulas de salvaguarda específica podría deberse a la favorable situación económica que atravesaba el país, la cual generaba menor incertidumbre y, por lo tanto, menores incentivos a incorporar este tipo de cláusulas. A partir de la quinta ronda comienza a incrementarse el número de mesas con cláusulas de salvaguarda específica, situación incentivada por el PE a través de lineamientos que proponen determinados umbrales de variación de inflación y de PIB ante los cuales activar estas cláusulas de salvaguarda. En la sexta ronda se generaliza aún más la incorporación de este tipo de cláusulas, que llegan casi al 88%.

6. Cláusulas normativas

A continuación se inicia el módulo de cláusulas normativas, que engloba los contenidos de las decisiones de los CS que están relacionados con las condiciones de trabajo y la calidad de vida de las personas trabajadoras. Estos contenidos son plausibles de ser transferidos al contrato individual de trabajo.

6.1. Mecanismo automático de corrección por aceleración inflacionaria (gatillo inflacionario)

Las cláusulas de gatillo inflacionario son un tipo especial de cláusula de salvaguarda. Como contienen un efecto sobre el salario de las personas trabajadoras, y este es un efecto inmediato e individualizable en sus contratos, se las incluye dentro de las cláusulas normativas. Es un mecanismo de corrección automática del salario que se activa al momento en que la inflación supera un umbral definido de antemano y que, en general, viene sugerido en los lineamientos del PE.

Un ejemplo de redacción de cláusula gatillo es:

Durante el primer año de vigencia del acuerdo, si la inflación acumulada desde el inicio del mismo superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En los siguientes años de vigencia del acuerdo, si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de aplicarse la cláusula de salvaguarda, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar la eventualidad de una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.²⁸

En la sexta ronda, como se observa en el gráfico 2, dado el contexto de crecimiento de la inflación —se acercaba a los dos dígitos— y a la nueva propuesta de lineamientos de ajustes salariales nominales con eventual correctivo de inflación a los 18 meses, el PE sugiere la incorporación de la cláusula gatillo inflacionario para cubrir a las personas trabajadoras ante una eventual pérdida de salario real que pudiera existir en momentos previos a los establecidos para los correctivos por inflación. Con estas condiciones, en esta ronda la proporción de mesas que incorporan esta cláusula es de 85%.

28 Mesa de negociación 07.01.00.00, «Medicamentos de uso humano», sexta ronda.

6.2. Licencias

En este apartado se muestra la evolución de los distintos tipos de licencias negociadas ronda a ronda. Estas se agrupan en: licencia por matrimonio, licencias parentales, licencia por estudio, licencia por fallecimiento de parientes, licencia sindical y otras licencias. Como se ha dicho, forman parte de las cláusulas normativas y tienen directa implicancia en las condiciones de trabajo.

En 2008 se promulgó la ley 18.345, que incluye licencia por estudio, paternidad, adopción, legitimación adoptiva, matrimonio y duelo, y en 2013, la ley 19.161, que incluye las licencias y subsidios parentales. En este sentido se busca, por un lado, analizar la incorporación de este tipo de licencias entre la primera y la segunda ronda cuando no había legislación al respecto. Por otro lado, para las siguientes rondas, aunque estén previstas como derechos en la legislación, se analiza la inclusión de este tipo de cláusulas, cuya incorporación reflejaría el compromiso de las partes de atenerse a la reglamentación vigente, utilizándose también como divulgación de la ley entre las personas trabajadoras y las empresas, y, en algunos casos, negociándose más días de licencia de los que la ley establece.

6.2.1. Licencia por matrimonio

La licencia por matrimonio también está prevista por ley,²⁹ y consiste en otorgar tres días de licencia, incluido el día de la celebración. En este apartado se analiza la incorporación de este tipo de licencia en las mesas de negociación, la cual puede reflejar lo estrictamente previsto por ley o el otorgamiento de más de tres días.

6.2.2. Licencias parentales

Distintas licencias entran dentro de esta categoría: parental propiamente dicha —es decir, para ambos padres—, maternal, paternal, adopción o legitimación adoptiva, y se considera, además, el caso en que existe una cláusula de más de una de estas opciones. Lo que se observa es que la licencia maternal prácticamente no aparece en los acuerdos porque es un beneficio no salarial muy regulado e institucionalizado; sin embargo, la licencia paternal y la licencia por adopción o legitimación adoptiva cobran gran importancia.

Según la legislación vigente,³⁰ la licencia por maternidad es de 14 semanas. La licencia paternal era de tres días continuos de inactividad, según la ley 18.345, de 2008, para las personas trabajadoras dependientes. Con la promulgación de la ley 19.161, en 2013, se extendió gradualmente el beneficio, pasando a ser a partir

29 Ley 18.345, de 11.9.08, artículo 6.º.

30 Ley 19.161, de 1.11.13, artículo 8.º.

de enero de 2015 de siete días consecutivos, y a partir de enero de 2016, de diez días consecutivos, que se suman a los ya previstos por la ley 18.345. Obviamente, las partes pueden negociar más días como beneficio particular para las personas trabajadoras de determinado sector de actividad.

La licencia por adopción o legitimación adoptiva, también establecida por la ley 17.292 y la ley 18.345, comienza a partir del día de entrega del niño y finaliza a los 42 días (seis semanas). Si ambos padres adoptivos tienen derecho a la licencia, la correspondiente al padre será de 10 días; en tanto, si la madre adoptiva no es beneficiaria, por no tener cobertura de la seguridad social, le corresponde al padre gozar de esos 42 días de licencia. Finalizada la licencia, las personas trabajadoras dependientes de actividad privada tendrán derecho a medio horario laboral por un plazo de seis meses.

6.2.3. Licencia por estudio

Según la ley 18.345,³¹ la licencia por estudio consiste en el otorgamiento de una cantidad mínima de días anuales que varían según la cantidad de horas trabajadas por semana, que se entregan de forma fraccionaria para rendir exámenes, revisiones o pruebas parciales en instituciones habilitadas oficialmente y en instancias de capacitación profesional acordadas en los CS. El ejercicio de este derecho puede ser reglamentado en forma particular y, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley, en los CS respectivos.

6.2.4. Licencia por fallecimiento de familiares

La licencia por duelo, también establecida en la ley 18.345, otorga a las personas trabajadoras una licencia de tres días hábiles con motivo del fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos o hermanos. En este sentido, se busca analizar la incorporación en las resoluciones de los CS de este beneficio, ya sea replicando lo establecido en la ley o mejorando lo previsto en ella.

6.2.5. Licencia sindical

La licencia sindical quedó establecida por la ley 17.940 y consiste en tiempo remunerado destinado al ejercicio de la actividad sindical. Esta comenzó a constituir un derecho laboral a partir de la segunda ronda (2006). A su vez, la ley prevé que esta licencia sea reglamentada por el CS respectivo o mediante un convenio colectivo.³²

31 Ley 18.345, de 11.9.08, artículo 2.º.

32 Ley 17.940, de 2.1.06, artículo 4.º.

En el párrafo siguiente se cita un ejemplo de reglamentación de la licencia sindical:

A) LICENCIA SINDICAL PAGA A DIRIGENTES SINDICALES DE BASE O DE EMPRESA. *Cálculo de horas sindicales.* I. En aquellas empresas que tengan hasta 25 trabajadores en planilla, los delegados sindicales de base o empresa tendrán en su conjunto una cantidad mensual máxima de hasta 25 (veinticinco) horas de licencia sindical paga. II. En aquellas empresas de más de 25 trabajadores en planilla, los delegados sindicales de base o empresa tendrán en su conjunto una cantidad mensual máxima de hasta 40 (cuarenta) horas de licencia sindical paga. III. A los efectos del cómputo de trabajadores en planilla, solo se computarán los trabajadores que revistan en las categorías descriptas en el laudo de Consejo de Salarios, no contemplándose en consecuencia los cargos de particular confianza (personal superior).³³

6.2.6. Otras licencias

En esta categoría se consideran las mesas de negociación que incluyen algún tipo de licencia que no está contemplada en las anteriores. Cabe aclarar que para este grupo de cláusulas, al ser un grupo heterogéneo y no tener desagregado este dato, solo se las considera para el conteo durante la resolución que las generó, o sea, que no se acumulan en una siguiente ronda.

Dentro de esta categoría se encuentra mayormente la presencia del feriado por día del sector y, en menor medida, la licencia por antigüedad.

Se brinda a continuación un ejemplo ilustrativo de este último tipo de licencia:

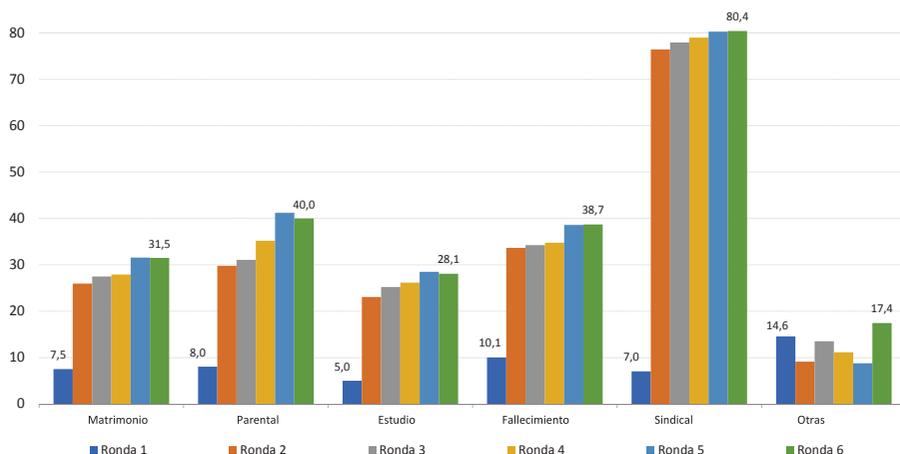
Se establece que el 28 de mayo de cada año será considerado como feriado no laborable pago para todos los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo.³⁴

En los gráficos a continuación se observa la evolución del porcentaje de mesas que incorporan alguna cláusula de licencias.

33 Mesa de negociación 07.04.00.00, «Pinturas», sexta ronda.

34 Mesa de negociación 02.01.00.00, «Industria frigorífica», sexta ronda.

Gráfico 12. Proporción de licencias por ronda (%)



Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

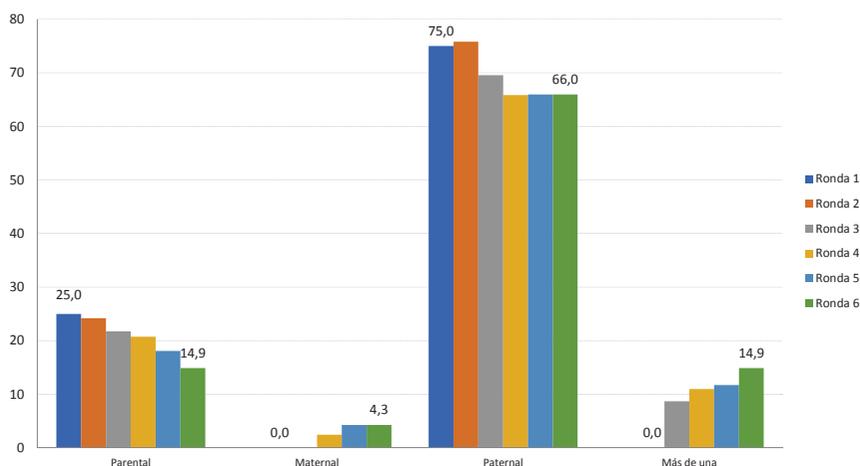
Lo primero que puede destacarse es una tendencia creciente de mesas que incorporan cláusulas de todos los tipos de licencia relevados.

Sobresale la rápida incorporación de mesas que cuentan con cláusulas de licencia sindical: de 7% de mesas en la primera ronda, pasa a 76% en la segunda y no para de crecer hasta alcanzar el 80% en la sexta.

Con respecto al resto de las licencias, también se observa un crecimiento sustancial a partir de la segunda ronda. En el caso de las licencias por matrimonio, por estudio y por fallecimiento, se constata un crecimiento en la quinta ronda y una posterior estabilización en la sexta.

En el gráfico 13 se profundiza en la evolución de las licencias parentales, dado que es una agregación de distintos tipos de licencias que pueden gozar las madres y los padres ante el nacimiento o adopción de un hijo.

Gráfico 13. Proporción de tipos de licencias parentales por ronda (%)



Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Vemos que la paternal, la que se otorga a los padres varones, se mantuvo en niveles altos dentro de las mesas con licencia parental. En la tercera y cuarta ronda se observa una caída de casi 5 p. p., la cual puede estar explicada por la entrada en vigor de la ley 18.345, de 2008, que hace efectiva esta licencia. Para las últimas dos rondas analizadas, el porcentaje de mesas con este beneficio se estabiliza. Esta evolución coincide con la aprobación de la ley 19.161, de 2013, que amplía los días de licencia paternal (este hecho podría desincentivar la incorporación de este tipo de cláusulas en nuevas mesas de negociación).

Con respecto a la licencia parental propiamente dicha —la otorgada a ambos padres—, se observa que un 25% de las mesas contaban con este tipo de licencia, pero que esta proporción experimentó un descenso lento pero continuo, hasta llegar casi a un 15% en la sexta ronda. De todas maneras, hay que contextualizar este fenómeno dentro de una cada vez mayor institucionalización de estas licencias a nivel legislativo.

6.3. Tiempo

Las cláusulas de tiempo hacen referencia a disposiciones con respecto a flexibilizaciones horarias, reducciones de jornada laboral y/o a arreglos con respecto a tiempos de trabajo que las partes consideren convenientes. Un ejemplo de este tipo de cláusulas es el siguiente:

CAMBIOS DE HORARIOS. Es optativo para cada empresa el suprimir la jornada del día sábado, repartiendo las horas correspondientes entre los restantes de la semana.³⁵

35 Mesa de negociación 07.07.00.00, «Medicamentos y farmacéutica de uso animal», cuarta ronda.

En el cuadro 4 se visibiliza la evolución de la proporción de mesas que han incorporado este tipo de cláusulas en las rondas.

Cuadro 4. Porcentaje de mesas con alguna cláusula sobre tiempos laborales

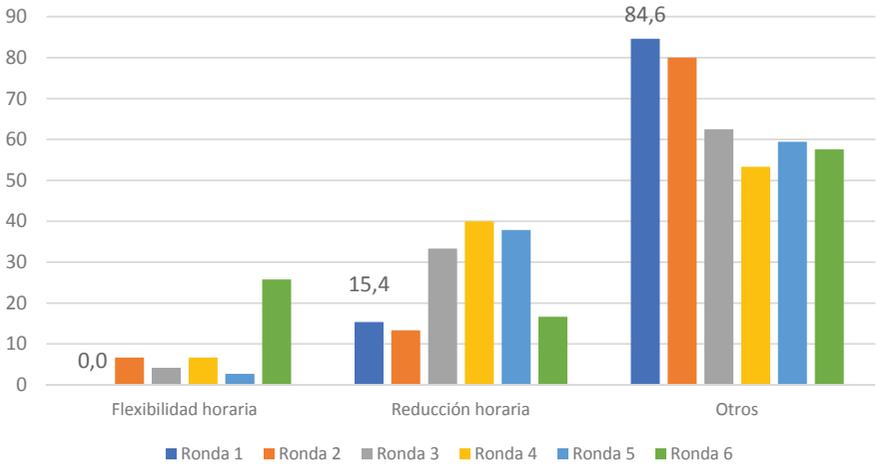
	Tiene	No tiene	Total
Ronda 1	6,5 %	93,5 %	199
Ronda 2	7,2 %	92,8 %	208
Ronda 3	10,8 %	89,2 %	222
Ronda 4	12,9 %	87,1 %	233
Ronda 5	16,2 %	83,8 %	228
Ronda 6	28,1 %	71,9 %	235

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Se observa un incremento sostenido de la incorporación de cláusulas que refieren a tiempos de trabajo, pasando de un 6,5% en la primera ronda hasta llegar a 28% en la sexta, y mostrando el diálogo entre las partes para acordar los tiempos de trabajo acorde a los diferentes sectores de actividad.

A continuación se presenta desagregada la evolución de las principales cláusulas que hacen mención de tiempos laborales.

Gráfico 14. Proporción de mesas con cláusulas de tiempo por ronda (%)



Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Se observa en el gráfico 14 cómo en la sexta ronda, el beneficio de la flexibilidad horaria llega a estar presente en casi 26% de las mesas que cuentan con cláusulas de tiempo. Esto es un crecimiento sustancial con respecto a las rondas anteriores; más aún con respecto a la primera, en la que ni siquiera estaba presente. Se evidencia que la reducción horaria comenzó estando presente en el 15% de las mesas en la primera ronda y termina en casi 17% en la última de nuestro análisis. Su valor máximo en el período de estudio es de 40% de las mesas con alguna cláusula de tiempo en la cuarta ronda. Los otros arreglos temporales, que son cláusulas con arreglos temporales específicos concernientes al funcionamiento particular de cada grupo de negociación, disminuyen desde un 84% en la primera ronda hasta cerca de un 58% de las mesas con alguna cláusula de tiempo en la sexta.

6.4. Primas

Se entiende por prima el pago de un suplemento monetario que se otorga a modo de incentivo o recompensa, y que toma como base un determinado concepto laboral. Dentro de esta categoría de beneficios se encuentran las primas por nocturnidad, por antigüedad y por presentismo, así como otro tipo de primas específicas para cada sector.

6.4.1. Prima por antigüedad

La prima por antigüedad se define como el pago de un adicional al salario básico para aquellas personas trabajadoras que cuenten con una cierta cantidad de tiempo trabajando en una misma empresa. Esta prima puede consistir en un monto fijo o puede ser calculada como un porcentaje del salario básico. En algunos casos, la mesa de negociación puede definir que esta aumente su valor conforme pasan los años dentro de la misma empresa. Se ilustra con un ejemplo:

E) *Prima por antigüedad anual.* Se establece que todo trabajador percibirá mensualmente una prima por antigüedad por cada año a partir del primer año de vinculación laboral.³⁶

6.4.2. Prima por nocturnidad

Se considera prima por nocturnidad el pago de una compensación para aquellas personas trabajadoras que desempeñan habitualmente sus labores durante la noche. Cada mesa de negociación que decide incorporar este beneficio establece con exactitud qué horario se considerará como nocturno y cuál será el monto o porcentaje extra que recibirán las personas trabajadoras que desarrollen sus actividades durante o en parte de este horario.

36 Mesa de negociación 01.01.00.00, «Industria frigorífica», sexta ronda.

Es importante destacar que en 2015, al comienzo de la sexta ronda, se aprobó la ley 19.313, que establece una sobretasa mínima del 20% para el trabajo nocturno.³⁷

Se cita un ejemplo de cláusula:

Trabajo nocturno. A todos los trabajadores que realizan jornadas de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas se les abonará por las horas trabajadas en ese período, sobre un jornal establecido, un 20% más. En caso de que dicho trabajo nocturno sea de carácter eventual, se abonará sobre el jornal del trabajador un 40% más. Se considerará trabajo nocturno eventual aquel que no supere las 30 jornadas de trabajo consecutivas.³⁸

6.4.3. Prima por presentismo

La prima por presentismo consiste en el pago de un suplemento monetario a aquellas personas trabajadoras que cumplen con los requisitos de asistencia que hayan sido establecidos en la negociación. Estos se definen en cada mesa de negociación, y el más frecuente es aquel que establece una determinada cantidad de minutos u horas que el trabajador no puede superar entre llegadas tarde y salidas antes de tiempo. Generalmente quedan exentas aquellas inasistencias por enfermedad —debidamente certificadas—, por paro, por licencia anual reglamentaria y por licencias especiales. El valor de la prima puede definirse como un monto fijo mensual o como un porcentaje del salario. Este tipo de primas suele estar presente mayormente en sectores de alto ausentismo laboral. Se presenta a continuación un ejemplo de esta clase de prima:

PRIMA POR PRESENTISMO. Durante la vigencia de este acuerdo, la prima por concepto de presentismo será equivalente al ocho por ciento (8%) sobre el jornal vigente por los días hábiles efectivamente trabajados. Se accederá a ella siempre que se cumplan las siguientes condiciones [...].³⁹

6.4.4. Otras primas

La mayoría de las primas que se agrupan aquí son específicas para cada mesa de negociación y dependen de las condiciones particulares de cada puesto de trabajo. En esta categoría se encuentran, por ejemplo, el pago de primas por productividad y el pago de compensaciones por trabajar en la altura o en cámaras de frío, entre otros. Se plantea a continuación un ejemplo ilustrativo de redacción de este tipo de primas:

37 Ley 19.313, de 13.2.15, artículo 3.º.

38 Mesa de negociación 05.02.00.00, «Empresas de auxilio mecánico automotriz», sexta ronda.

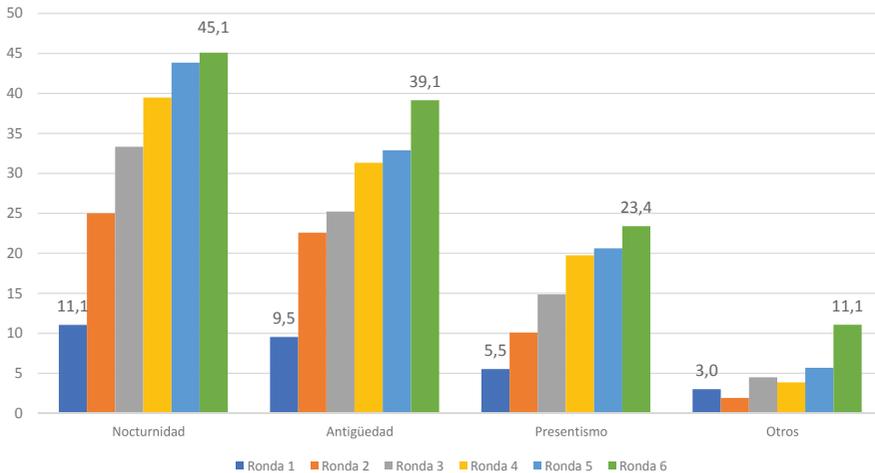
39 Mesa de negociación 08.01.00.00, «Aceiteras», sexta ronda.

15. COMPENSACIÓN POR TRABAJO EN MINA SUBTERRÁNEA. Los trabajadores que cumplan tareas en minas subterráneas tendrán derecho a percibir una compensación especial por dicho concepto equivalente al 15% del salario básico que corresponda a la categoría del trabajador, mientras se desempeñen efectivamente en ellas.⁴⁰

Cabe aclarar que para este grupo de cláusulas, al ser un grupo heterogéneo y no tener desagregado este dato, solo se las considera para el conteo durante la resolución que las generó, o sea, que no se acumulan en una siguiente ronda.

A continuación se presenta un gráfico con la evolución de la proporción de mesas por tipo de primas acordadas y por ronda de negociación.

Gráfico 15. Proporción de primas por ronda (%)



Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Se observa una evolución creciente del número de primas en los acuerdos de negociación a medida que se avanza en las rondas. Se destaca el crecimiento de la prima por nocturnidad, que sigue creciendo hasta la sexta ronda y antes de la aprobación de la ley 19.313, sobre trabajo nocturno, de 2015. Esto es un ejemplo de cómo la negociación colectiva muchas veces adelanta la legislación vigente en lo que respecta a beneficios y estándares de condiciones de trabajo. Esto podría explicar, por lo tanto, el menor crecimiento en la última ronda de la prima por nocturnidad, dado que la existencia de la ley desestimularía su tratamiento explícito en las negociaciones.

40 Mesa de negociación 06.01.00.00, «Extracción e industrialización de minerales metálicos», sexta ronda.

El comportamiento es similar en la prima por antigüedad. Aunque no tenga una legislación que la regule, presenta un marcado ascenso en su evolución a través de las rondas, llegando en la sexta a casi el 40% de las mesas de negociación con este beneficio. En cuanto a la prima por presentismo, se observan porcentajes menores de aprobación de cláusulas, pero con un crecimiento que va desde el 5% hasta el 23% de las mesas en el período de análisis.

6.5. Partidas

Las partidas son entregas monetarias o en especie acordadas entre las partes que no necesariamente toman como base algún concepto laboral. Las partidas que se considerarán son: monetarias, en especie, especiales, alimentarias y ficto por alimentación y vivienda. Se describe a continuación, brevemente, el tipo de partidas que comúnmente se observan en las actas.

6.5.1. Partidas monetarias

Las partidas monetarias son partidas en dinero otorgadas a las personas trabajadoras por distintos conceptos. Pueden ser negociadas como un complemento del salario por una única vez, pueden ser reiteradas o pueden diferenciarse según niveles salariales, entre otras posibilidades. También se otorgan replicando o complementando otros conceptos de cobro, como son los aguinaldos y los salarios vacacionales.

Se presenta a continuación un ejemplo:

En los meses de diciembre 2016 y diciembre 2017 se abonará en efectivo una partida de carácter extraordinario [...]. Cada partida tendrá un valor de \$ 1.000 (mil pesos uruguayos) y se abonará a los trabajadores cuyos salarios no superen el salario mínimo vigente para el vendedor encargado A y que al 1 de diciembre tengan al menos un año de antigüedad efectiva en la empresa.⁴¹

6.5.2. Partidas en especie

Entre los beneficios más frecuentes en las cláusulas de partidas en especie se encuentra la entrega de ropa de trabajo y/o herramientas a las personas trabajadoras. También se registran en esta categoría la entrega de canasta de alimentos, sets escolares o alguna producción del sector.

41 Mesa de negociación 10.07.00.00, «Librerías y papelerías», sexta ronda.

Como ejemplo de partida en especie se presenta el siguiente:

OCTAVO. *Canasta básica*. [...] Beneficiarios: trabajadores que perciban un ingreso nominal básico al 30.6.2016 de hasta \$ 52.000 (considerando el ajuste final por inflación del acuerdo anterior), importe que variará en función de los incrementos generales del presente acuerdo (excluidos los aumentos adicionales por salarios sumergidos), y trabajadores amparados por el seguro por desempleo por la causal *suspensión total*. Composición de la «canasta básica»: 5 kg de arroz calidad de exportación, 3 botellas de 900 ml de aceite de arroz, 2 kg de azúcar, 3 kg de harina calidad cuatro ceros, 2kg de yerba mate tipo común (Canarias, Baldo o Sara Azul, indistintamente), 1 kg de leche en polvo, 2 kg de fideos comunes, ½ kg de fideos comunes para sopa, ¼ kg de café instantáneo, ¼ kg de cocoa, ½ kg de sal, ½ kg de polenta, ½ kg de porotos o lentejas, 2 litros de pulpa de tomate.⁴²

6.5.3. Partidas especiales

Las partidas especiales consisten en la concesión de una partida monetaria sujeta a un acontecimiento en especial, no relacionado con el ámbito laboral. En algunos casos se otorga por nacimiento de un hijo, por matrimonio del trabajador o por fallecimiento de un familiar directo, entre otros casos.

Se expone a continuación un ejemplo de partida especial:

DECIMOCTAVO. *Prima por nacimiento*. Las empresas abonarán a sus trabajadores que sean padres o madres por primera vez una prima, por única vez, de \$ 6.000. A los efectos de su percepción, se deberá acreditar fehacientemente el hecho del nacimiento.⁴³

6.5.4. Partidas de alimentación

Las partidas por alimentación consisten en otorgar al trabajador una cantidad de dinero a ser destinada a la alimentación dentro del horario de trabajo. A continuación, un ejemplo:

F) *Complemento para alimentación*. Se abonará un complemento por alimentación conforme a lo siguiente. a) Su valor será de \$ 80 (pesos uruguayos ochenta) nominales, se generará por día efectivamente

42 Mesa de negociación 01.05.00.00, «Molinos de arroz», sexta ronda.

43 Mesa de negociación 19.21.01.00, «Administración de centros comerciales, industriales y de servicios», sexta ronda.

trabajado y será pagadera en dinero o en ticket. b) Este beneficio comprende exclusivamente a los trabajadores que figuren en planilla de trabajo con cualquiera de las siguientes categorías: estibador, herramentero, chofer de vehículos, peón/aprendiz, personal de servicio (o de limpieza).⁴⁴

6.5.5. Ficto por alimentación y vivienda

El Estatuto del Trabajador Rural⁴⁵ establece que «si el patrono optare por la solución de que el trabajador rural sin familia se alimente por su cuenta, deberá entregarle, además del sueldo, las sumas adicionales que fije el PE». Esas «sumas adicionales» son lo que comúnmente se conoce como *ficto por alimentación*.

Este tipo de cláusula es incorporada al análisis porque posee aspectos que son negociados por la mesa del CS. Si bien la norma da la opción a la alimentación por su cuenta solo para las personas trabajadoras rurales sin familia —en el establecimiento—, los CS de algunos sectores han extendido el ámbito del ficto incluyendo, además de la alimentación, la vivienda. A su vez, para el sector de granjas, se ha ampliado este beneficio a las personas trabajadoras, con o sin familia en el establecimiento. Es así como cada CS especifica el valor del ficto y la manera de ajustarlo. Por este motivo, las personas trabajadoras rurales no necesariamente cobran el mismo monto: este depende de cuál es la principal actividad que desarrolla la empresa en la que trabajan (MTSS, 2018, pp. 1516).

6.5.6. Viáticos

Son partidas monetarias que tienen como objetivo solventar gastos en que incurre el trabajador por realizar tareas relativas al desempeño de su función laboral fuera del establecimiento de trabajo, bajo determinadas condiciones. Por ejemplo, puede considerarse dentro de esta categoría el gasto relativo a transporte, alojamiento, alimentación y compensación por permanencia fuera del hogar.

Se citan ejemplos de esta partida:

VII) *Compensación diaria por estadía en el interior y exterior*. Las partes acuerdan actualizar el monto previsto para dicha compensación, estableciendo el monto de \$ 360 a partir del 1 de enero de 2017 (ref.: Convenio Colectivo del 16.12.1987).⁴⁶
VIÁTICO. Los empleados de los FCSS de las sedes de Montevideo que deban trasladarse a desempeñar tareas en forma transitoria al interior de la República, o los del interior que deban trasladarse a Montevideo, percibirán un viático

44 Mesa de negociación 13.10.02.00, «Operadores y terminales portuarias», sexta ronda.

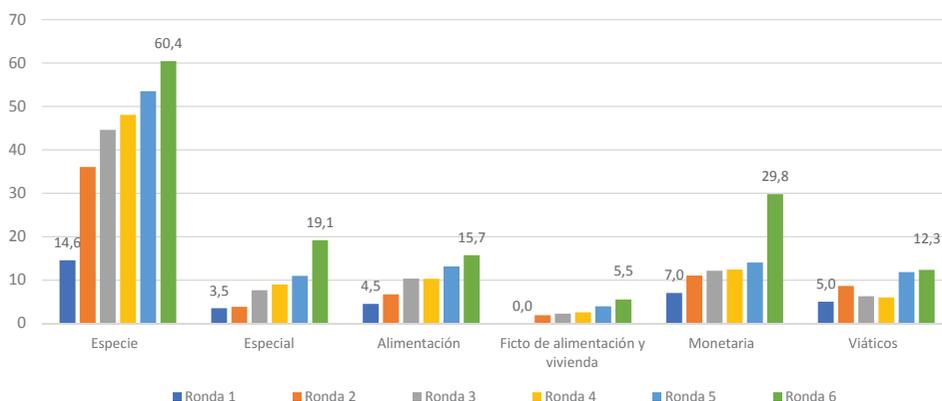
45 Ley 18.441 "de 2008" y decreto 216 de 2012.

46 Mesa de negociación 07.01.00.00, «Medicamentos de uso humano», sexta ronda.

equivalente a \$ 884 (pesos uruguayos ochocientos ochenta y cuatro) diarios (valor al 1.7.16) por traslados que sean de hasta 400 km de distancia de su lugar de trabajo habitual. Asimismo, por cada km de distancia que supere los 400 km se pagará \$ 2,15 (peso uruguayo dos con quince centésimos) por día en forma adicional. Estos viáticos son independientes de los gastos de traslados y alojamiento, que serán de cargo del FCSS. Esta partida se actualizará en oportunidad en que se actualizan los salarios y por el 100% del IPC.⁴⁷

El gráfico 16 ilustra la evolución de las diferentes partidas ronda a ronda.

Gráfico 16. Proporción de mesas con partidas por ronda (%)



Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Se observa una tendencia creciente de mesas que incorporan partidas de todos los tipos en la negociación colectiva tripartita. Se destacan las partidas en especie. La proporción de mesas que cuentan con alguna partida de este tipo va desde un 14% en la primera ronda hasta un 60% en la sexta. Las partidas especiales y las monetarias presentan un crecimiento llamativo en la sexta ronda. Las especiales pasan de casi un 11% en la quinta ronda a un 19% en la sexta, y las monetarias, de un 14% en la quinta ronda a casi un 30% en la sexta.

Con respecto a los fictos de alimentación y vivienda de los grupos rurales cabe aclarar que la ausencia de mesas con esta cláusula en la primera ronda se debe a que la cláusula aún no existía.

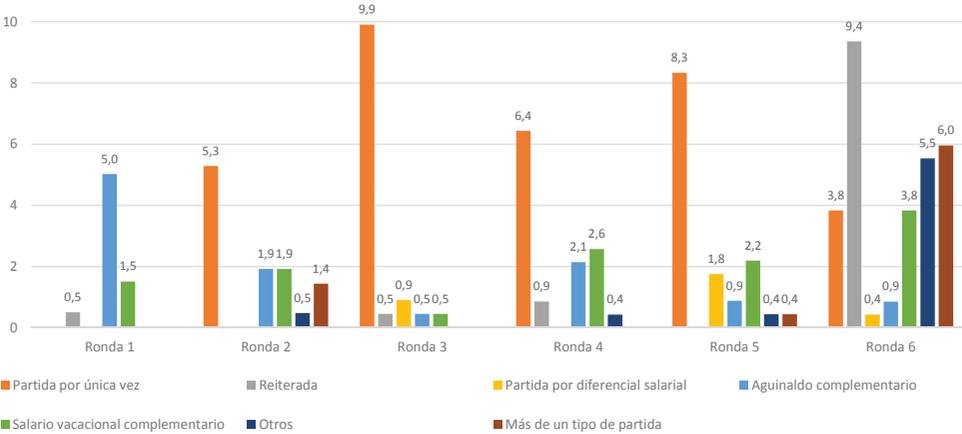
Los viáticos pasan de estar presentes en el 5% de las mesas en la primera ronda a estar presentes en el 12% de las mesas de la sexta.

47 Mesa de negociación 14.03.02.00, «Fondos complementarios», sexta ronda.

Al analizar las partidas monetarias, en una primera instancia, se destaca la evolución creciente de las mesas con al menos una partida, pasando del 7% al 29% de las mesas entre la primera y sexta ronda.

Se analiza a continuación el comportamiento desagregado por tipo de partidas monetarias.

Gráfico 17. Proporción de mesas con partidas monetarias por ronda (%)



Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Se observa en el gráfico 17 que el aguinaldo complementario comienza por estar presente en el 5% de las mesas en la primera ronda, pasando a ser menos del 1% en la sexta. A partir de la segunda ronda, es la partida monetaria por única vez la que presenta un 5%, y pasa a ser la partida monetaria que está más presente en las mesas de negociación hasta la quinta ronda inclusive. En la sexta ronda, las partidas reiteradas pasan a estar en el 9% de las mesas, y las que son por única vez, en casi el 4%.

Es para destacar que, como se ha dicho, en la sexta ronda se observa un incremento de las partidas monetarias; esto se refleja en la desagregación que se presenta en el gráfico 9, en el que vemos que además de las partidas monetarias reiteradas, suben también las partidas categorizadas como «otros» y las de salario vacacional complementario.

7. Cláusulas de derechos fundamentales

En este apartado se analiza la evolución de un conjunto adicional de contenidos emanados de las decisiones de los CS relativos a derechos fundamentales en el trabajo. Si bien estos no estaban previstos expresamente por la ley 10.449, y no son de fácil clasificación bajo las cláusulas normativas y obligacionales, se considera fundamental considerarlos, ya que a criterio del presente informe, coadyuvan con el objetivo de generar trabajo decente en el mercado laboral uruguayo, uno de los objetivos de esta administración de gobierno, bajo la promoción de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

Es importante destacar que las cláusulas emanadas de los CS no pueden disminuir ni vulnerar derechos y beneficios previstos en las normativas nacionales e internacionales ratificadas por nuestro país. En el período de análisis de este documento, la normativa nacional avanzó significativamente en materia de derechos y beneficios para las personas trabajadoras, muchos de los cuales habían sido previamente incorporados como contenidos de las decisiones de los CS. En otras palabras, fueron incorporándose paulatinamente a las decisiones de los CS, hasta que la legislación los extendió a nivel nacional.

En este sentido se presenta, en una primera instancia, el análisis de la incorporación de cláusulas que refieren a salud y seguridad en el trabajo, formación profesional y creación de comisiones para diversas temáticas, para luego ahondar en la temática de género y cuidados.

7.1. Salud y seguridad en el trabajo

La seguridad laboral es uno de los aspectos clave del trabajo decente y refiere a «la necesidad de salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida, y de proporcionar la adecuada protección financiera y de otra índole en caso de enfermedad u otras eventualidades. Además, reconoce la necesidad que tienen los trabajadores en cuanto a que se pongan límites a la inseguridad que conlleva la posibilidad de perder el trabajo y, por tanto, los medios de subsistencia» (Anker citado en Araya y Lado, 2016).

Uruguay ha aprobado diversas normas para garantizar el derecho a la seguridad, salud e higiene de las personas trabajadoras. Un primer ejemplo de ello es la ley 5.032,⁴⁸ de 1914, que ubica a Uruguay en la vanguardia internacional en esta materia, así como el más reciente decreto reglamentario 406/988⁴⁹, que establece condiciones técnicas para todos los establecimientos industriales, comerciales y de

48 Ley 5.032, promulgada el 21 de julio de 1914.

49 Decreto 406/988, de 1988.

servicios. En particular debe destacarse la ratificación del Convenio Internacional del Trabajo N.º 155, de 1981, y su reglamentación por el decreto 291/007. Allí se establecen, entre otras, la obligación de garantizar este derecho en el ámbito laboral y la creación de comisiones tripartitas sectoriales encargadas de formular, planificar y evaluar políticas en materia de salud, seguridad e higiene en el ambiente laboral. Asimismo, el decreto 83/996, de 1996, creó el Conassat, de conformación tripartita —cuatro miembros de distintos ministerios y organismos públicos, dos miembros representativos del sector empleador y dos del sector trabajador—, cuyo cometido es promover el desarrollo de legislación referente a prevención de riesgos laborales y mejora de las condiciones de trabajo, recabar informes técnicos de la materia, estudiar propuestas de empleadores y trabajadores en el tema, elaborar pautas para reducir la accidentalidad y elaborar modificaciones pertinentes para el sistema de estadísticas del tema y recomendar la creación de consejos zonales o sectoriales por actividades laborales, entre otros cometidos.⁵⁰ Es destacable también la promulgación de la ley 19.196, de responsabilidad penal empresarial, en la que se establecen penas de prisión para los empleadores, o los que ejerzan en nombre de estos la dirección en la empresa, si no se cumplieran las medidas de seguridad establecidas por la normativa vigente que resguardan la salud e integridad física de las personas trabajadoras.

Así, el país ha generado reglamentación amplia y exhaustiva para los distintos sectores de actividad y tipos de establecimientos, determinando las condiciones y equipamiento que las empresas deben proporcionar y que las personas trabajadoras deben utilizar para garantizar su seguridad y salud en el ámbito laboral.⁵¹

Las cláusulas de salud ocupacional consideradas en este informe surgen de las decisiones de los CS; por lo tanto, deben considerarse complementarias a la mencionada normativa nacional e internacional, y, evidentemente, son particulares de las empresas y las personas trabajadoras alcanzadas por la correspondiente decisión del CS. En este marco, las cláusulas de salud y seguridad incluyen, por un lado, el pago de diversos estudios médicos a las personas trabajadoras —por ejemplo, la realización de controles de visión y audición, el pago del carné de salud— y/o la implementación de un botiquín médico en el lugar de trabajo, entre otras cosas; y por otro, medidas de seguridad específicas que, generalmente, tienen un grado de detalle mayor al que se encuentra en la legislación.

En el cuadro 5 puede observarse la evolución de la proporción de mesas que tienen alguna cláusula sobre salud, seguridad o higiene laboral.

50 Para una historia de la negociación tripartita en los ámbitos de la seguridad y salud laboral en el Uruguay posdictadura, véase Dono y Bueno (2019).

51 Véase MTSS (s/f.).

Cuadro 5. Porcentaje de mesas con alguna cláusula sobre salud, seguridad o higiene laboral

	Tiene	No tiene	Total
Ronda 1	9,1%	91,0%	199
Ronda 2	21,6%	78,4%	208
Ronda 3	34,2%	65,8%	222
Ronda 4	39,9%	60,1%	233
Ronda 5	41,2%	58,8%	228
Ronda 6	54,9%	45,1%	235

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Queda manifiesto que el porcentaje crece a medida que se avanza en las rondas: se comienza con 9% en la primera ronda y se llega a casi un 55% en la sexta.

7.2. Formación

El Gobierno ha impulsado políticas para atender la necesidad de formación profesional de las personas trabajadoras, por considerarlo un eslabón clave para el desarrollo productivo del país y un aspecto central para la mejora de la calidad del empleo. Esto puede ser enmarcado dentro de un aspecto clave del trabajo decente, que es el trabajo productivo. Según Anker (citado en Araya y Lado, 2016), «el trabajo productivo es esencial para que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y sus familias, así como también para que las empresas y los países alcancen un nivel de desarrollo duradero y sean competitivos».

En estas políticas se destaca la creación del Inefop, a través de la ley 18.406, de 2008, de conformación tripartita y a cargo de la gestión del Fondo de Reversión Laboral. Más recientemente se ha creado el Sistema Nacional Integrado de Formación Profesional, cuyo objetivo es la articulación de las diversas instituciones y políticas en la materia, de modo de ampliar y mejorar la oferta y las trayectorias educativas para la formación profesional.

Dentro de este tipo de cláusulas incluidas en las decisiones de los CS se encuentran beneficios que promueven la formación, capacitación y reciclaje profesional de las personas trabajadoras, que pueden ser cursos, talleres o seminarios, dentro o fuera del ámbito laboral. A continuación se expone un ejemplo de cláusula de capacitación:

- 5) CAPACITACIÓN. a) La participación en cursos, actividades de capacitación y entrenamientos dispuestos por la empresa tiene carácter obligatorio dentro del horario de trabajo. b) Cada 40 descansos generados en el año en curso con el régimen acordado se podrá ocupar una jornada completa de descanso en actividades de capacitación, sin que genere compensación adicional y con carácter obligatorio. c) Para que no genere compensación adicional, la actividad

por su temática debe estar dirigida como mínimo al 70% de los funcionarios operativos. d) Cuando se realicen actividades en horario o día de descanso fuera del mecanismo indicado anteriormente, se abonará el tiempo demandado como efectivamente trabajado, sin recargos de ninguna especie. e) Cuando se realicen actividades de capacitación en día de descanso, se abonará como viático a cada trabajador que asista el importe líquido equivalente al valor de 2 boletos de transporte colectivo Montevideo-Aeropuerto-Montevideo.⁵²

En el cuadro 6 pueden observarse los porcentajes de mesas con alguna cláusula de formación laboral para cada ronda.

Cuadro 6. Porcentaje de mesas con alguna cláusula sobre formación laboral

	Tiene	No tiene	Total
Ronda 1	6,0%	94,0%	199
Ronda 2	15,9%	84,1%	208
Ronda 3	13,5%	86,5%	222
Ronda 4	20,6%	79,4%	233
Ronda 5	23,3%	76,8%	228
Ronda 6	34,5%	65,5%	235

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Es visible el incremento ronda a ronda de este tipo de cláusulas, que va desde un 6% de mesas con alguna cláusula de formación o capacitación laboral en la primera ronda a un 34% en la sexta. Resulta importante el incremento de la incorporación de cláusulas con esta temática en un contexto de aumento de la automatización de los procesos productivos y la necesidad de acompasar las capacidades de la fuerza laboral a este cambio.

7.3. Comisiones

Dentro de este módulo de análisis se encuentran cláusulas que definen la creación de comisiones para tratar algún tema que las partes consideren necesario, ya sea porque se recomienda desde los lineamientos del PE o porque son asuntos o problemáticas específicas del grupo. En particular, existen comisiones que se crean con el fin de definir nuevas categorías laborales o para modificar y actualizar algunas ya existentes.

52 Mesa de negociación 13.12.08.00, «Servicios de rampas», sexta ronda.

Se expone aquí un ejemplo de instalación de comisión:

PRIMERO. *Salarios nuevas categorías*. Se crea una comisión tripartita (MTSS, MSP, Instituciones y FUS), en el marco del Consejo de Salarios, grupo de actividad n.º 15, para establecer el contenido, definiciones, condiciones, requisitos, características, eventuales diferencias salariales y diferencias entre las categorías referidas en el acta de fecha 23 de abril de 2014 de Consejo de Salarios del grupo 15, y un eventual cronograma de implementación. La misma deberá dar conocimiento al Ministerio de Educación y Cultura en los casos que corresponda.⁵³

En el período de análisis se mantiene estable el porcentaje de mesas que cuentan con al menos una cláusula de creación de comisiones: 35% de mesas en promedio por ronda.

7.4. Género y cuidados

El presente apartado referido a la temática de género y cuidados releva cláusulas que en conjunto tratan varios aspectos del trabajo decente. Se destaca la noción de equidad, la cual apunta a «la necesidad de los trabajadores de gozar de un trato justo y equitativo, y de oportunidades profesionales del mismo signo. Lleva consigo la ausencia de discriminación, tanto en la contratación como en el trabajo, y la posibilidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral con la vida familiar» (Anker citado en Araya y Lado, 2016).

La participación de las mujeres en el mercado laboral uruguayo en los últimos años muestra un crecimiento superior al de los varones, que ha permitido reducir las brechas de género en las tasas de actividad, empleo y desempleo, así como revertir las diferencias en materia de informalidad (los varones tienen mayor proporción de no registro a la seguridad social que las mujeres) y reducir levemente la brecha salarial. Sin embargo, las características más estructurales se mantienen, presentando situaciones de desigualdad hacia las mujeres en el mercado laboral. La segregación laboral de género, horizontal y vertical,⁵⁴ constituye aún un rasgo relevante del

53 Mesa de negociación 15.01.00.00, «Salud general», sexta ronda.

54 La *segregación horizontal* se presenta cuando existe una preponderancia femenina en ciertos sectores; o sea, mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre ramas de actividad económica y tipos de ocupaciones del mismo nivel. Según Anker (1997), este tipo de segregación es casi inmutable y una característica universal de los sistemas socioeconómicos contemporáneos; esta cualidad explica una parte de la brecha salarial de género, según muestran diversos trabajos empíricos (Blau y Ferber, 1987; Amarante y Espino, 2004; Espino, 2013). La *segregación vertical* se refiere a una distribución desigual de mujeres y varones en la estructura jerárquica ocupacional, dando lugar a la subrepresentación de un grupo de trabajadores —y de la sobrerrepresentación de otro— en la parte superior de un ordenamiento de ocupaciones basado en atributos «deseables» —ingresos, prestigio, estabilidad—, independientemente del sector de actividad. También se lo llama «techo de cristal», que es reconocer que existen obstáculos invisibles que determinan cierta escasez de mujeres en el poder y en la toma de decisiones, tanto en las organizaciones públicas como en empresas, asociaciones y sindicatos. Ahora

mercado de trabajo de nuestro país. Este rasgo de los mercados da cuenta de la concentración desproporcionada de las mujeres en ciertas ramas de actividad y/o tipos de ocupación consideradas femeninas.

Al analizar la evolución de algunos indicadores del mercado laboral entre 2005 y 2018 se observa, por un lado, un incremento en la cantidad de mujeres que se ofrecen en el mercado laboral. La tasa de actividad femenina⁵⁵ muestra un crecimiento de 11% [5,4 p. p.], lo que reflejaría que las nuevas oportunidades del mercado de trabajo fueron un estímulo para volcarse a este; en tanto, los varones muestran un incremento de 2% [1,4 p. p.] en el mismo período. A pesar de que el incremento observado de la tasa de actividad femenina es mayor que la masculina, persisten las desigualdades: en 2018, la tasa de varones es de 71%, y la de mujeres, de 55%.

Cuadro 7. Evolución de la tasa de actividad por sexo (%)

Año	Tasa de actividad		
	Total	Varones	Mujeres
2005	58,5	69,3	49,5
2006	60,7	72,2	50,8
2007	62,5	74	52,7
2008	62,7	73,3	53,6
2009	63,4	74,1	54,3
2010	62,9	73,1	54
2011	64,8	74,7	55,8
2012	64	73,5	55,6
2013	63,6	73,9	54,4
2014	64,7	74,3	55,9
2015	63,8	73	55,4
2016	63,4	72,2	55,4
2017	62,9	71,6	55
2018	62,4	70,7	54,9
Var. 2005/2018 (p. p.)	4	1,4	5,4
Variación	6,80 %	2,00 %	10,90 %

Fuente: elaborado por UETSS del MTSS, con base en ECH-INE .

se incorporó un fenómeno que completa el concepto anterior, que se conoce como «suelo pegajoso», y refiere a las fuerzas que tienden a mantener a las mujeres en los niveles más bajos de la pirámide organizacional.

55 Porcentaje de mujeres activas con relación a la PET femenina de 2018 con la de 2006.

Al analizar la evolución de la tasa de empleo se observa un mayor crecimiento para las mujeres, casi 18% (7,5 p. p.) en el período analizado, mientras que los varones crecen 5% (3,1 p. p.). Si bien la brecha en la tasa de empleo disminuyó, pasando de 33% a 25% entre 2005 y 2018, se observa que la tasa de empleo femenina es 50%, mientras que para los varones es casi 66% en el último año de análisis.

Cuadro 8. Evolución de la tasa de empleo por sexo (%)

Año	Tasa de empleo		
	Total	Varones	Mujeres
2005	51,4	62,7	41,9
2006	54,1	66,3	43,7
2007	56,7	69,1	46,1
2008	57,7	69,2	47,8
2009	58,5	70,0	48,7
2010	58,4	69,3	48,9
2011	60,7	71,0	51,3
2012	59,9	69,8	51,1
2013	59,5	70,2	50,0
2014	60,4	70,5	51,3
2015	59,0	68,4	50,5
2016	58,4	67,5	50,1
2017	57,9	66,9	49,8
2018	57,2	65,8	49,4
Variac. 2005/2018 (p. p.)	5,8	3,1	7,5
Variación (%)	11,4	5,0	17,8

Fuente: elaborado por UETSS del MTSS, con base en ECH-INE.

El desempleo se reduce para ambos sexos entre 2005 y 2018. Si bien la variación en las mujeres disminuye 34%, y en los varones, 29%, las mujeres continúan con mayores tasas de desempleo que sus pares varones.⁵⁶ La tasa de desempleo en 2018 alcanza 7% para los varones y 10% en las mujeres.

56 Para una serie más extensa, ver anexo 2, tabla 3. Para la evolución del número de personas, ver tabla 7.

Cuadro 9. Evolución de la tasa de desempleo por sexo (%)

Año	Tasa de desocupación		
	Total	Varones	Mujeres
2005	12,2	9,6	15,3
2006	10,8	8,1	14,0
2007	9,4	6,7	12,6
2008	8,0	5,6	10,8
2009	7,7	5,5	10,4
2010	7,2	5,3	9,4
2011	6,3	4,8	8,1
2012	6,5	4,9	8,3
2013	6,5	5,0	8,2
2014	6,6	5,1	8,3
2015	7,5	6,4	8,8
2016	7,8	6,5	9,4
2017	7,9	6,6	9,5
2018	8,3	6,9	10,1
Variac. 2005/2018 (p. p.)	-3,9	-2,7	-5,2
Variación (%)	-31,7	-28,6	-34,0

Fuente: elaborado por UETSS del MTSS, con base en ECH-INE.

Al analizar el ingreso por sexo, la brecha promedio por hora en el total de las personas trabajadoras muestra que las mujeres ganan el 97% de lo que perciben en promedio los varones.⁵⁷ Sin embargo, si consideramos esta brecha controlando otros factores de incidencia, como educación, edad, cantidad de horas de trabajo, región, ascendencia étnico racial, tamaño de la empresa y categoría de ocupación, entre otros, ser mujer conlleva a tener en promedio un salario 20% inferior al de los varones, con iguales características para el período 2005-2016 (MTSS, 2018b).

En lo que respecta a las diferencias salariales entre varones y mujeres según la rama de actividad, se observa que en la mayoría de las ramas, los ingresos por hora masculinos superan a los femeninos, con algunas excepciones; las ramas de la construcción y el transporte son las que presentan mayores diferencias a favor de las mujeres, aunque debe recordarse que ambas están integradas en su mayoría por el sexo masculino. Alguna posible explicación que se podría esbozar es que las mujeres que logran acceder a esta rama son relativamente más calificadas que los varones. La rama de actividad que presenta la brecha más profunda de los ingresos por hora es la de servicios sociales y relacionados con la

57 Ver tabla 8 del anexo.

salud, ya que las mujeres ganan el 72% del sueldo que ganan sus pares varones; le sigue la de actividades profesionales y científicas, en la que las mujeres ganan el 73% del sueldo de los varones.⁵⁸

También en materia de ingresos por nivel educativo se advierten desigualdades. El promedio de los salarios que cobran las mujeres es inferior al de los varones en todos los niveles educativos. Dicha brecha se incrementa con la mayor cantidad de años de estudio, y son las mujeres con estudios de posgrado las que presentan brechas más profundas, ya que ganan el 77% del sueldo que ganan sus pares varones.⁵⁹

Por lo referido con anterioridad, la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo aún constituye un gran desafío, debido a la inequidad en las oportunidades y la dedicación de las mujeres al trabajo no remunerado y de cuidados. Todo esto genera, para las mujeres, precariedad de empleo, mala calidad de este o presencia de inserciones interrumpidas en el mercado laboral que dan lugar al desempleo. La negociación colectiva tripartita ha tenido un papel importante asumiendo este desafío al recoger la problemática de género en el ámbito de los CS, intentando combatir los obstáculos que representa para el trabajo decente.

El papel de los CS en esta área ha tomado dos formas principales. La primera ha sido la promoción y concreción de cláusulas de género que exhortan al cumplimiento de las leyes vigentes, y la segunda, la generación de nuevas disposiciones que amplían los derechos y beneficios concretos de las personas trabajadoras, de forma que contribuyan a reducir las inequidades de género existentes en la rama de actividad. Así, las decisiones de los CS 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 se plasman en las decisiones de los CS pueden agruparse en distintos tipos, de acuerdo a las inequidades que la normativa busca combatir; estos son: discriminación e igualdad de oportunidades, cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral, acoso sexual o laboral, salud sexual y reproductiva, y violencia de género.

En lo que sigue, se describe en detalle los distintos tipos de cláusula de género.

Cláusulas de género que menciona la legislación

Las cláusulas que aquí se describen hacen algún tipo de referencia a leyes, decretos o convenios internacionales en los que se establece el compromiso a cumplir las disposiciones legales en materia de igualdad de género y avanzar

58 Ver tabla 8 del anexo.

59 Ver tabla 9 del anexo.

en el tema. Generalmente podemos encontrar menciones a la ley 18.104, de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República (2007); a la ley 16.063, de ratificación de convenios internacionales (1989); a los convenios con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT; 100, 103, 111 y 156), y a la Declaración Socio Laboral (DSL) del Mercosur.

Discriminación

Este tipo de cláusula ratifica la normativa vigente sobre el tema o hace referencia a esta. En ella se agrupan las resoluciones que mencionan alguna ley o aquellas que tienen cláusulas de no discriminación salarial, no discriminación en los ascensos o no test de embarazo, entre otras. En general se mencionan las leyes 16.045, de no discriminación por sexo (1989); 17.817, referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación (2004), y 18.868, de prohibición de exigir test de embarazo o certificación médica de ausencia de estado de gravidez en el ámbito laboral.

A continuación se expone un ejemplo de las cláusulas de género hasta ahora descritas:

NOVENO. *Cláusula de género y equidad.* Las partes acuerdan exhortar el cumplimiento de las siguientes leyes de género: ley 16.045, de no discriminación por sexo; ley 17.514, sobre violencia doméstica, y ley 17.817, referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes, de común acuerdo, reafirman el principio de igualdad, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual y credo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 156, ley 16.045 y Declaración Socio Laboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17.242, sobre prevención del cáncer gástrico; ley 16.045, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de tratos y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral.⁶⁰

Cuidados

La conciliación de vida laboral y familiar es un tema que no concierne solo a las mujeres, sino que es un objetivo que atañe al conjunto de los actores que participan en los procesos de producción y trabajo.

60 Mesa de negociación 01.01.02.00, «Distribuidores de productos lácteos», cuarta ronda.

Las mujeres, históricamente, han sido quienes han cargado con la responsabilidad de las tareas del hogar y del cuidado familiar; esto ha generado situaciones de gran inequidad con respecto a la situación de los varones en lo que refiere al uso del tiempo y el trabajo. A pesar de la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, no se ha observado un significativo cambio de roles en el hogar, lo que les genera una sobrecarga de labores.

Dentro de la legislación vigente que trata este tema, se destacan la ley 19.161, promulgada en 2013, que prevé un subsidio para el cuidado de los recién nacidos,⁶¹ y más recientemente, la ley 19.353, promulgada en 2015, que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Esto coincide con la creciente concientización social acerca de la igualdad de género, así como la asunción del cuidado como un derecho para aquellas personas que se encuentran en situación de dependencia.

La inclusión de cláusulas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva tripartita es fundamental para avanzar en la cobertura y ampliación de los derechos y beneficios previstos por la legislación y para instituir nuevos derechos.

Si bien las cláusulas que dan facilidades para el cuidado familiar no necesariamente son portadoras de una adecuada perspectiva de género, el hecho de que fundamentalmente son las mujeres quienes cargan con esta responsabilidad permite afirmar que este beneficio contribuye a la igualdad de género.

En cuanto al contenido de estas cláusulas, se distinguen las que establecen una licencia especial para el cuidado de familiares directos, las que posibilitan la reducción y/o flexibilización del horario laboral en caso de amamantamiento, aquellas que prevén el cambio temporario de actividades en caso de que el trabajador se encuentre imposibilitado de realizarlas y, por último, las cláusulas que establecen la flexibilización de la jornada o la autorización para faltar en caso de que las responsabilidades familiares así lo requieran.

En tal sentido, se cita a modo de ejemplo la siguiente cláusula específica:

Conciliación entre trabajo y familia, días de licencia paga. Todo trabajador que tenga a su cargo en forma directa familiares con necesidades de apoyo por motivo de enfermedad o capacidades diferentes tendrá derecho a: a) 5 jornadas de trabajo al año o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro, siempre que se trate de una enfermedad grave comprobada del familiar, la cual deberá acreditarse mediante certificado médico; b) en el caso

61 Ley 19.161, de 1.11.13, artículo 6.º.

de familiares con capacidades diferentes, los cuales no puedan trasladarse por sus propios medios, los trabajadores podrán gozar de 5 jornadas de trabajo al año o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro, con motivo de exámenes médicos, tratamientos especiales, etc.; c) con el fin de cumplir con las obligaciones relacionadas con el cuidado, salud o educación de los hijos menores, todo trabajador podrá tener una licencia de hasta 2 jornadas al año con goce de sueldo o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro. En todos los casos, el beneficio podrá ser computado utilizando horas parciales (la fracción no podrá ser menor a una hora). Siempre deberá existir la previa información a la parte empleadora y lograrse la conformidad entre las partes. Si los beneficios precedentes fueron utilizados en forma indebida, se aplicarán las sanciones correspondientes.⁶²

Acoso sexual y/o moral en el ámbito laboral

Aquí se describen las cláusulas que hacen referencia a mecanismos para evitar y/o sancionar el acoso sexual y/o moral en el ambiente laboral. Sobre esta problemática existe la ley 18.561, que tiene como objeto «prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a las víctimas, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado».⁶³

Se cita un ejemplo de este tipo de cláusula a continuación:

Ambas partes asumen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias tendientes a prevenir y corregir todo tipo de discriminación o de acoso sexual en el ámbito laboral.⁶⁴

Salud sexual y reproductiva

En los últimos años se ha avanzado en la legislación nacional para garantizar los derechos sexuales y reproductivos de la población. Se destaca en 2000 la ley 17.242, que garantiza a las mujeres trabajadoras, tanto de la actividad pública como de la privada, un día al año de licencia paga para la realización de los exámenes de papanicolau y/o radiografía mamaria.⁶⁵ Avanzando con este mismo criterio, en 2008 se promulga la ley 18.426, que brinda un marco de acción a partir del

62 Mesa de negociación 08.05.02.00, «Empresas de auxilio mecánico automotriz», quinta ronda.

63 Artículo 1.º de la ley 18.561, «Acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno».

64 Mesa de negociación 01.05.00.00, «Molinos de arroz», 6.ª ronda.

65 Ley 17.242, artículo 2.º, promulgada el 20 de junio de 2000.

cual poder tomar medidas tendientes a universalizar y garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva. Asimismo, la ley 18.987, de 2012, entre otras cosas, permite la interrupción voluntaria del embarazo dentro de las primeras 12 semanas de gestación. Los acuerdos negociados en los CS no solo relevan y difunden estos derechos, sino que en algunas oportunidades van más allá y los amplían.

Se agrupan en esta dimensión las cláusulas que tienen beneficios para los cuidados de la salud, como ser las que otorgan licencias especiales para controles o revisiones personales o para estudios de prevención del cáncer génitomamario y de próstata, beneficios que, en algunos casos, sobrepasan a los concedidos por la ley 17.242; las cláusulas que refieren a la salud de la mujer, como la licencia especial para quienes tuvieron un aborto, y otras que no se relacionen con embarazo y lactancia, y las cláusulas que tienen beneficios especiales para portadores de HIV, entre otras.

Se expone a continuación un ejemplo:

15.1.d. Serán abonados como trabajo efectivo y no concurrirán a trabajar los días en que se realicen exámenes de mamografía y/o papanicolaou las trabajadoras comprendidas en el presente acuerdo, debiéndose presentar el certificado correspondiente. Asimismo, será abonado como trabajo efectivo y no concurrirán a trabajar los trabajadores comprendidos en el presente convenio mayores de 40 años que deban realizarse exámenes de próstata, a pedido del médico tratante y debiendo presentar el certificado médico correspondiente.⁶⁶

Violencia doméstica

Dadas las consecuencias que tiene la violencia doméstica en el ámbito laboral de las personas, en particular a la hora de compatibilizar esta situación con el trabajo, se hace necesario contar con medidas que reflejen un trato diferencial para las víctimas de este tipo de violencia. Es así que en el ámbito de la negociación tripartita se han generado cláusulas que toman en cuenta esta problemática, tanto para hacer referencia a la legislación —en este caso, las leyes 17.514, de 2002, y 19.580, de 2017— como para adicionar beneficios más allá de esta.

En tal sentido puede citarse, a modo de ejemplo, la siguiente cláusula específica:

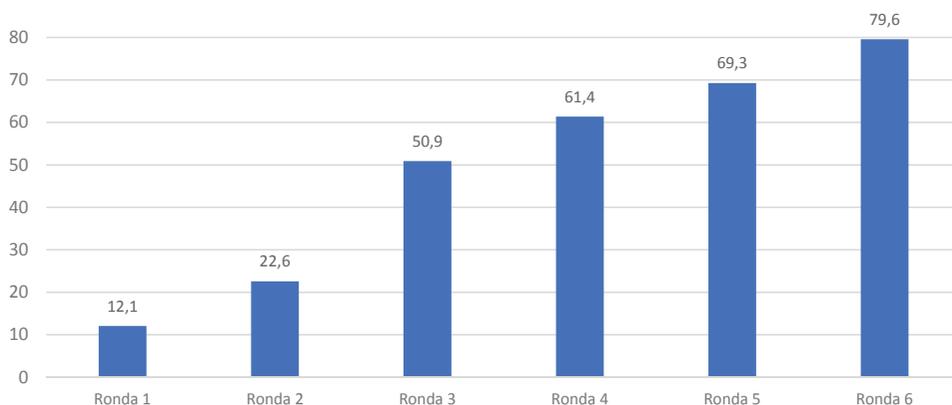
DECIMOSEXTO. El trabajador/a que haya sido víctima en su persona de violencia física doméstica podrá disponer de hasta 5 (cinco) días en el año sin goce de sueldo para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá presentar la constancia policial y judicial, o informe del médico forense cuando corresponda. En caso de

66 Mesa de negociación 05.01.00.00, «Curtiembres y sus productos», sexta ronda.

posterior levantamiento de la denuncia, se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente. No obstante, cuando fuere certificada por Disse una licencia por afectación de violencia doméstica por al menos 10 días de corrido en el año, tendrá derecho a percibir de parte de su empleador las sumas correspondientes a los días no cubiertos por Disse; el monto a abonar por la empresa será en el mismo porcentaje que brinda Disse para los días que cubre.⁶⁷

A continuación se expondrá la evolución de las cláusulas de género. En una primera instancia se observa la evolución de la proporción de mesas por ronda de negociación con al menos una cláusula de esta temática, para luego profundizar en las diferentes dimensiones abordadas en los CS referente a mejorar la equidad de género en el mercado laboral.

Gráfico 18. Proporción de mesas con al menos una cláusula de género [%]

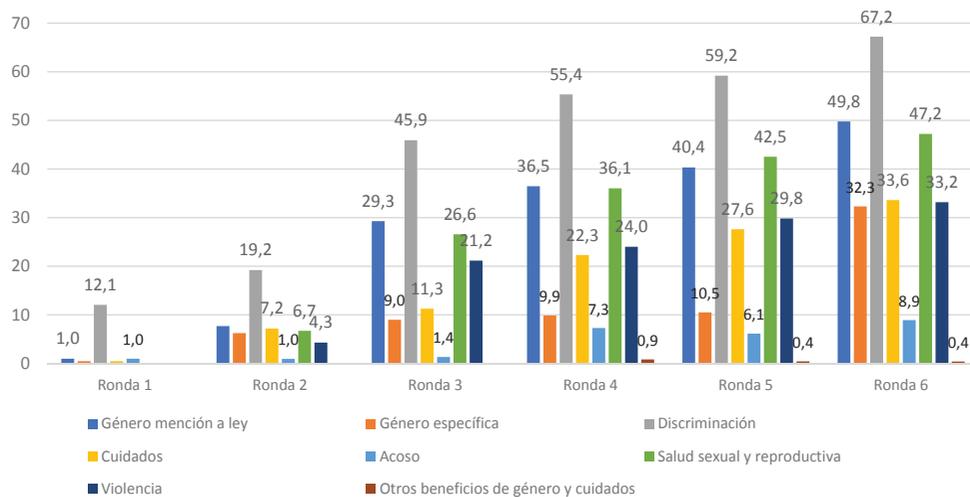


Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Se observa cómo la proporción de mesas de negociación que cuentan con por lo menos una cláusula de género se incrementa progresivamente para cada ronda de negociación, pasando de 12% en la primera ronda a casi 80% en la sexta. Esta tendencia se da para casi todos los tipos de cláusula de género, como se ve en el gráfico 19.

67 Mesa de negociación 12.07.00.00, «Cafés, bares, pubs, cervecerías, venta de pizza y fainá, despacho de bebidas, repostería, confitería sin planta de elaboración y heladerías», sexta ronda.

Gráfico 19. Proporción de mesas con cláusulas de género y cuidados por ronda (%)



Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Se destaca la evolución creciente de la proporción de mesas que cuentan con cláusulas de no discriminación. En concreto, la proporción de mesas que presentan dicha cláusula es 12% en la primera ronda, alcanzando 67% en la sexta. La proporción de mesas de negociación que mencionan alguna referencia a las leyes y convenios internacionales en materia de género son casi inexistentes en la primera ronda, para alcanzar prácticamente la mitad de las mesas en la sexta. Similar evolución muestra la proporción de mesas con cláusulas de salud sexual y reproductiva.

Con respecto a las otras cláusulas, cabe mencionar que tanto las de cuidados como las de violencia doméstica tuvieron una evolución en la proporción de mesas, las que pasan de la casi inexistencia en la primera ronda a un tercio del total en la sexta. La proporción de las cláusulas de prevención del acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral muestra un crecimiento menor: pasa de un 1% de las mesas en la primera ronda a un 9% en la sexta.

8. Comentarios finales

La relevancia y la diversidad de contenidos acordados entre el sector empleador y trabajador en los CS desde 2005 permiten destacar su rol determinante en las condiciones de trabajo y las relaciones laborales de ambos en la actividad privada. Los CS han sido, por lo tanto, una instancia propicia para la negociación e implementación de cambios en la calidad del empleo y las relaciones entre los actores sociales, así como contribuyeron a impulsar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades, incorporar al trabajo decente a una población históricamente rezagada y vulnerable, y fomentar la cultura del trabajo a través de diferentes acciones concretas. Algunos desafíos que enfrenta el país para avanzar en una senda de crecimiento económico con justicia social tienen en la negociación colectiva, y en los CS en particular, una base sólida y sustentable que, sin perjuicio de los cambios y adaptaciones que naturalmente requiere, puede contribuir a alcanzar un nuevo estado de desarrollo.

8.1. Desigualdad de género en el mercado de trabajo

En este informe se resaltó el papel de los CS como herramienta para tratar el tema de la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Como se ha señalado, existen diversas cláusulas que no solo permiten visibilizar el tema, sino que además proponen medidas concretas que permiten tender hacia una mejor compatibilización de la vida laboral y los cuidados familiares y facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral y, más concretamente, a puestos de trabajo en los que históricamente han tenido una participación menor, como también respetar el derecho a la igualdad salarial e igualdad de oportunidades con respecto a la carrera funcional y los ascensos. Es así que las decisiones de los CS con respecto a esta temática han evolucionado de un 12% de mesas con alguna cláusula de género en la primera ronda a casi un 80% en la sexta; se destaca, además, que este tipo de cláusulas se incorporan siempre y cuando haya acuerdo entre los actores sociales, o sea, entre sectores empleadores y trabajadores.

En este marco será importante reflexionar en qué medida y de qué forma la negociación colectiva podrá contribuir al desafío de avanzar en la reducción de las brechas de género en el mercado de trabajo uruguayo, tanto en los niveles de participación (actividad y empleo) como de remuneraciones y condiciones de trabajo (brecha salarial y «techo de cristal»).

8.2. Futuro del trabajo: sus retos para la negociación colectiva y para los Consejos de Salarios en particular

Como se ha comentado en el informe, la herramienta de los CS, como ámbito de negociación colectiva que abarca aspectos que van más allá del establecimiento

de salarios mínimos, puede ser un catalizador de las nuevas tendencias que aparecen en el mundo del trabajo. El horizonte temporal de un futuro del trabajo es un desafío de por sí, ya que algunas proyecciones que llegan hasta 2050 ya suponen más incógnitas que certezas. Los grandes y rápidos cambios que se producen a nivel de la inteligencia artificial y la biotecnología no solo suponen un reto para las destrezas y competencias físicas necesarias para ciertos puestos de trabajo, sino también para las habilidades cognitivas y emocionales. En estos dos últimos campos, los avances de las tecnologías de la información y biológicas suponen también oportunidades, además de retos.

La posible automatización de los trabajos depende de las características de las tareas que los componen, o sea, de cuán automatizables resulten; así, también existen diferencias en cada economía, lo que hace que los países varíen según las características de los puestos y lugares de trabajo, los niveles de inversión actuales e históricos en el cambio tecnológico y diferencias en el nivel educativo de las fuerzas de trabajo. El cambio tecnológico debe pasar por un proceso de apropiación por parte de los procesos productivos y, sobre todo, de la fuerza de trabajo, lo que implica adaptación a escenarios culturales, económicos, legales y sociales (Arntz, Gregory y Zierahn, 2016). Es un proceso que no ofrece certidumbres sobre sus resultados *a priori*. Supondrá un proceso de destrucción y creación de puestos de trabajo y, presumiblemente, de generación de ganancias de productividad que implicará desafíos importantes a la hora de resolver la distribución de las ganancias entre las economías y los grupos sociales. Cómo se amortigüen los impactos de los cambios tecnológicos dependerá de elecciones sociales y acciones políticas.

En el caso concreto de Uruguay, se ha observado en las últimas décadas un incremento de la fuerza de trabajo en las tareas cognitivas no rutinarias y una tendencia descendente en las tareas manuales rutinarias. Tanto el cambio tecnológico como el incremento del nivel educativo de las nuevas generaciones de personas trabajadoras son factores explicativos de estas tendencias. La emergencia de estos cambios es heterogénea en el total de la economía, y existen sectores productivos con distintas características productivas que los incorporan de distintas maneras. Es por ello por lo que, para las personas trabajadoras de algunos sectores de actividad, estos cambios suponen un mayor riesgo de desempleo en el corto y mediano plazo. Una estrategia de corto plazo para acompañar esta situación conlleva la activación de planes de formación continua. En el largo plazo, y teniendo en cuenta la estructura demográfica de envejecimiento que tiene Uruguay, donde existen tendencias de disminución de trabajadores activos frente a las personas pasivas, la apuesta por mayor cobertura y acceso a educación superior de calidad y para toda la vida, junto con los cambios tecnológicos incorporados en el mercado de trabajo, suponen oportunidades para el incremento en la productividad (Isabella, Pittaluga y Mullin, s/f.) y nuevas oportunidades de definición y redefinición de estrategias de cooperación público-privada para el crecimiento y el bienestar social.

Todos estos cambios no descartan la necesidad de la negociación colectiva, sino que la acentúan. Los CS se presentan como un ámbito que puede adaptarse a las necesidades cambiantes tanto de los sectores empleadores y trabajadores como del Estado, quienes necesariamente tendrán que tomar decisiones con respecto a cómo se realiza la transición a nuevas formas de trabajo en el corto, mediano y largo plazo. Las asimetrías de poder entre capital y trabajo que genera la incorporación de tecnología supondrán tomas de posición que implicarán tensiones y negociaciones que podrían necesitar de respuestas estatales. Estas respuestas no vienen predeterminadas ni suponen una resolución de suma cero: dependen de los contextos sociales, económicos y culturales. Pero, en el mejor de los casos, supondrán una evaluación de pros, contras y tiempos de aplicación de los cambios elegidos.

Por último se resalta que una de las principales recomendaciones que la OIT (2019) propone, en el informe *Trabajar para un futuro más prometedor*, con motivo de su centenario, es el aumento de la inversión en *las instituciones del trabajo*. En particular, recomienda

garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas. Todos los trabajadores y todos los empleadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación.

9. Bibliografía

- Amarante, V. y Espino, A. (2004). La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000. *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, 44 (173), 109-129.
- Araya, F. y Lado, L. (2016). Evolución del trabajo decente en Uruguay en la última década. En Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ed.), *Estudios sobre trabajo y seguridad social agosto 2016*, n.º 1, pp. 17-126. Montevideo: MTSS.
- Arim, R. (2016). La *negociación colectiva. Algunas reflexiones para el Uruguay de hoy*. Serie Estudios y Perspectivas, (21). Santiago: CEPAL.
- Arntz, M., Gregory, T. y Zierahn, U. (2016). «The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis». *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.
- Castillo, M. y Méndez, G. (2019). Estrategia y políticas para la formalización laboral y la extensión de la protección social a las familias de la economía informal en Uruguay 2005-2017. En Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ed.), *Informalidad y políticas para la formalización laboral en Uruguay (2005-2016)*. Montevideo: MTSS-OIT.
- Dono, L. y Bueno, C. (2019). *Diálogo social tripartito en Uruguay. Avances y desafíos del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Santiago: OIT.
- Espino, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 44 (174), 89-117.
- Giuzio, G. (1988). Ultraactividad de los convenios colectivos de trabajo. En Plá Rodríguez, A. (Pról.), *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*, pp. 212-20. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Grzetic, A. (1988). Cláusulas normativas y obligacionales. En Plá Rodríguez, A. (Pról.), *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Isabella, F., Pittaluga, L. y Mullin, G. (s/f.). *Automatización y empleo en Uruguay. Una mirada en perspectiva y en prospectiva*. Montevideo: Dirección de Planificación, Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- Loustaunau, N. E. (2010). *Consejos de Salarios*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Mangarelli, C. (2018). Reflexiones acerca de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios. En Mangarelli, C. (Coord.), *Tendencias actuales de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2016). *Evolución de los beneficios no salariales negociados en Consejos de Salarios entre 2005 y 2015*. Montevideo: Convenio MTSS-CEPAL.

- [2018a]. *Guía sobre derecho del trabajo rural*. Montevideo: Unidad de Empleo Rural, MTSS.
 - [2018b]. *Informe brecha salarial de género: análisis de componentes del ingreso salarial. Análisis con foco en Construcción, Comercio y Enseñanza*. Montevideo: UETSS, MTSS.
 - [s/f.]. *Compendio normativo en materia de salud y seguridad en el trabajo*. Montevideo: IGTSS, MTSS.
- Notaro, J. (2007). Los consejos de salarios en el Uruguay 2005-2006. Serie Documentos de Trabajo, DT 04/07. Montevideo: lecon, FCEA, Udelar.
- y Fernández Caetano, C. (2012). *Los Consejos de Salarios en Uruguay. Origen y primeros resultados 1940-1950*. Montevideo: Udelar-CSIC.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Plá Rodríguez, A. (1956). *El salario en el Uruguay. Su régimen jurídico*, tomo II. Montevideo: Biblioteca de Publicaciones Oficiales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
- [1994]. *Curso de Derecho Laboral*, tomo III, vol. II. Montevideo: Idea.

Tabla 1. PIB por industrias, índice 2005 = 100

	Variat. acum.																							
	1997	1998	1999	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2002	1998	2005/	2016/		
Actividades primarias	91,8	95,3	90,9	82,0	89,3	96,5	100,0	105,6	95,4	97,4	101,7	101,9	113,2	112,3	114,5	114,3	106,2	115,7	22,0%	5,0%	22,0%	5,0%	15,7%	
De las cuales:																								
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	90,5	94,2	90,1	81,6	89,6	96,9	100,0	105,2	94,7	96,8	100,2	98,8	112,2	111,6	114,4	114,9	107,5	116,9	22,6%	6,2%	22,6%	6,2%	16,9%	
Industrias manufactureras	97,2	97,3	92,7	78,1	82,0	88,2	100,0	104,8	113,5	122,7	129,2	132,5	135,1	129,8	131,3	136,8	140,6	144,5	28,1%	2,8%	28,1%	2,8%	44,5%	
Suministro de electricidad, gas y agua	104,0	114,3	105,1	114,0	109,1	94,2	100,0	74,3	111,6	54,6	60,9	115,4	87,4	68,2	105,6	122,1	92,6	124,8	-12,3%	-12,5%	-12,3%	-12,5%	24,8%	
Construcción	108,2	119,4	122,5	84,3	81,8	87,2	100,0	107,0	117,1	120,1	123,3	126,3	129,4	150,5	151,9	153,0	140,6	140,0	18,6%	-16,2%	18,6%	-16,2%	40,0%	
Comercio, restaurantes y hoteles	119,5	127,1	121,5	89,1	85,8	93,2	100,0	104,6	113,7	127,2	128,4	143,3	153,4	162,0	175,0	174,1	166,2	162,4	12,2%	-21,3%	12,2%	-21,3%	62,4%	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	78,8	86,1	90,8	77,8	78,7	85,7	100,0	111,1	129,0	168,6	193,7	222,7	246,5	271,3	290,1	311,6	323,2	353,3	28,5%	16,2%	28,5%	16,2%	253,3%	
Otras actividades	97,4	101,7	101,4	98,1	96,3	98,0	100,0	100,8	103,9	108,7	111,6	114,9	120,1	124,3	128,6	132,9	134,5	135,3	2,0%	-1,7%	2,0%	-1,7%	35,3%	
PIB	98,6	103,0	101,0	87,9	88,6	93,1	100,0	104,1	110,9	118,9	123,9	133,6	140,5	145,4	152,2	157,1	154,9	160,4	13,7%	-2,9%	13,7%	-2,9%	60,4%	

Fuente: BCU.

Tabla 2. Inflación, variación promedio anual del IPC (%)

1991	102,0
1992	68,5
1993	54,1
1994	44,7
1995	42,2
1996	28,3
1997	19,8
1998	10,8
1999	5,7
2000	4,8
2001	4,4
2002	14,0
2003	19,4
2004	9,2
2005	4,7
2006	6,4
2007	8,1
2008	7,9
2009	7,1
2010	6,7
2011	8,1
2012	8,1
2013	8,6
2014	8,9
2015	8,7
2016	9,6

Fuente: INE.

**Tabla 3. Tasa de actividad, empleo
y desempleo (%), total país, 1986-2018**

Año*	Tasa de actividad			Tasa de empleo			Tasa de desocupación		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
1986	55,7	73,7	40,6	50,2	68	35,4	9,8	7,8	12,8
1987	57,9	75,3	43,2	52,6	70,2	37,7	9,2	6,8	12,7
1988	57,4	74,4	43	52,4	69,7	37,9	8,7	6,4	11,9
1989	57,9	74,5	43,9	53,2	69,9	39,2	8,1	6,2	10,7
1990	57,3	73,5	43,8	52,4	68,5	39	8,6	6,9	11
1991	57,6	73,5	44,1	52,5	68,3	39,1	8,8	7	11,4
1992	57,4	72,5	44,8	52,3	67,6	39,4	9	6,8	11,9
1993	56,9	72	44,4	52,1	67,3	39,5	8,4	6,4	11
1994	58,2	73,3	45,6	52,9	68,1	40,1	9,2	7	12,1
1995	59,3	74	46,9	53,2	68,1	40,6	10,3	8	13,4
1996	58,4	72	47,1	51,4	64,9	40,2	12	9,8	14,7
1997	57,9	71,5	46,3	51,2	65	39,5	11,5	9,1	14,7
1998	60,4	73,5	49,3	54,3	67,8	42,8	10,1	7,8	13
1999	59,3	72	48,5	52,6	65,7	41,4	11,3	8,7	14,6
2000	59,6	71,9	49,1	51,5	64,1	40,8	13,6	10,9	17
2001	60,6	72,2	50,9	51,4	63,9	40,9	15,3	11,5	19,7
2002	59,1	70,7	49,4	49,1	61,2	38,9	17	13,5	21,2
2003	58,1	69	48,9	48,3	59,7	38,8	16,9	13,5	20,8
2004	58,5	70	48,7	50,8	62,9	40,6	13,1	10,2	16,5
2005	58,5	69,3	49,5	51,4	62,7	41,9	12,2	9,6	15,3
2006	60,7	72,2	50,8	54,1	66,3	43,7	10,8	8,1	14
2007	62,5	74	52,7	56,7	69,1	46,1	9,4	6,7	12,6
2008	62,7	73,3	53,6	57,7	69,2	47,8	8	5,6	10,8
2009	63,4	74,1	54,3	58,5	70	48,7	7,7	5,5	10,4
2010	62,9	73,1	54	58,4	69,3	48,9	7,2	5,3	9,4
2011	64,8	74,7	55,8	60,7	71	51,3	6,3	4,8	8,1
2012	64	73,5	55,6	59,9	69,8	51,1	6,5	4,9	8,3
2013	63,6	73,9	54,4	59,5	70,2	50	6,5	5	8,2
2014	64,7	74,3	55,9	60,4	70,5	51,3	6,6	5,1	8,3
2015	63,8	73	55,4	59	68,4	50,5	7,5	6,4	8,8
2016	63,4	72,2	55,4	58,4	67,5	50,1	7,8	6,5	9,4
2017	62,9	71,6	55	57,9	66,9	49,8	7,9	6,6	9,5
2018	62,4	70,7	54,9	57,2	65,8	49,4	8,3	6,9	10,1
Variac. 2005/2018 (p.p.)	4	1,4	5,4	5,8	3,1	7,5	-3,9	-2,7	-5,2
Variación (%)	6,8	2,0	10,9	11,4	5,0	17,8	-31,7	-28,6	-34,0
Variación (p. p.)									
2005/prom. (1986-2000)	0,4	-3,9	4,1	-0,9	-4,9	2,4	2,3	1,8	2,4
2016-2005	5,3	2,7	6,9	7,2	4,4	9,1	-4,0	-2,7	-5,7
Promedio histórico 1986-2000	58,1	73,2	45,4	52,3	67,5	39,5	9,9	7,7	12,9

*Nota: hasta 2005, total urbano.

Fuente: elaboración propia, con base en ECH, INE (2018).

**Tabla 4. Productividad aparente
[PIB/ocupados], índice 2006 = 100**

	PIB/ ocupados	Ind. manuf., elec., gas, agua	Construcción	Comercio, rest. y hoteles	Transporte, alm. y comunic.	Primario
2006	100	100	100	100	100	100
2007	101	103	96	105	105	86
2008	106	114	93	117	130	86
2009	108	119	96	113	150	88
2010	116	120	94	129	176	74
2011	116	119	89	130	175	98
2012	121	121	98	135	166	113
2013	126	121	95	149	176	106
2014	128	127	93	144	177	110
2015	130	136	87	137	186	109
2016	133	142	94	135	203	120

Fuente: elaboración propia, con base en INE y BCU.

**Tabla 5. Activos, ocupados y desocupados
(país urbano), y productividad**

	Miles de personas			PIB (\$ ctes.)	Productividad aparente	Salario real privado	Salario real	SMN
	Activos	Ocupados	Desocupados	(miles de pesos 2005)	PIB/ocupado urb. (1998 = 100)	(1998 = 100)	(1998 = 100)	real (1998 = 100)
1986	1.139	1.025	113	284.250.634	72,5	83,9	91,1	217,9
1987	1.180	1.074	107	306.800.368	74,7	89,6	95,3	220,7
1988	1.184	1.082	102	306.773.671	74,1	92,5	96,8	203,7
1989	1.211	1.115	97	310.160.149	72,8	94,3	96,4	188,8
1990	1.211	1.136	74	311.082.405	71,6	88,6	89,3	144,0
1991	1.234	1.124	110	322.091.016	74,9	94,0	92,7	149,0
1992	1.249	1.136	113	347.637.950	80,1	97,8	94,8	130,5
1993	1.249	1.145	104	356.876.588	81,5	101,0	99,3	111,9
1994	1.297	1.176	120	382.861.996	85,1	102,1	100,2	101,1
1995	1.329	1.194	135	377.319.689	82,7	99,0	97,4	98,2
1996	1.200	1.058	142	398.366.422	98,5	99,0	98,0	96,0
1997	1.202	1.064	138	419.002.952	103,0	98,8	98,2	98,8
1998	1.274	1.146	128	437.937.235	100,0	100,0	100,0	100,0
1999	1.264	1.121	143	429.444.703	100,2	100,9	101,6	100,8
2000	1.281	1.107	174	421.156.718	99,5	99,7	100,2	97,8
2001	1.308	1.108	200	404.966.906	95,6	98,8	100,0	97,3
2002	1.279	1.062	217	373.654.836	92,0	88,1	89,2	78,5
2003	1.259	1.046	212	376.663.818	94,2	76,8	78,1	77,6
2004	1.273	1.106	166	395.512.680	93,5	75,7	78,1	77,6
2005	1.283	1.127	156	425.018.448	98,6	78,7	81,6	131,9
2006	1.342	1.191	151	442.438.158	97,2	82,7	85,2	153,2
2007	1.395	1.258	137	471.380.298	98,0	86,7	89,3	159,5
2008	1.403	1.286	117	505.207.230	102,7	91,1	92,4	176,8
2009	1.436	1.319	117	526.645.670	104,5	97,8	99,1	194,2
2010	1.452	1.344	108	567.741.989	110,5	101,8	102,4	196,7
2011	1.501	1.401	99	597.049.585	111,4	107,2	106,5	227,5
2012	1.489	1.389	100	618.174.267	116,4	112,7	111,1	252,5
2013	1.497	1.396	101	646.842.337	121,2	116,4	114,4	194,2
2014	1.534	1.429	105	667.792.210	122,3	121,3	118,3	265,8
2015	1.525	1.406	119	670.267.991	124,7	123,6	120,1	273,1
2016	1.532	1.407	125	681.594.167	126,7	125,3	122,0	277,6
2017	1.533	1.406	127	699.256.581	130,1	129,7	125,6	287,5
Promedios								
1986/2016	1.323	1.193	130	444.603.648	96,2	97,6	98,0	157,8
1986/1999	1.230	1.114	116	356.471.841	83,7	95,8	96,5	140,1
2005/2016	1.449	1.329	120	568.346.029	111,2	103,8	103,5	208,6
2012/2016	1.515	1.405	110	656.934.195	122,3	119,9	117,2	252,6
Variación punta a punta								
2016/1986	393	382	11	397.343.533	54,2	41,4	30,9	59,7
1999/1986	125	96	30	145.194.069	27,7	17,0	10,5	-117,0
2005/1998	2	2	2	2	2,1	2,1	2,1	2,1
2016/2005	249	280	-31	256.575.719	28,1	46,6	40,3	145,7

	Miles de personas			PIB (\$ ctes.)	Productividad aparente	Salario real privado	Salario real	SMN
	Activos	Ocupados	Desocupados	(miles de pesos 2005)	PIB/ocupado urb. (1998 = 100)	(1998 = 100)	(1998 = 100)	real (1998 = 100)
2011/2005	218	274	-57	172.031.137	12,8	28,5	24,9	95,5
2016/2011	31	6	26	84.544.582	15,3	18,0	15,4	50,2
Variación punta a punta (%)								
2016/1986	34,5	37,3	10,1	139,8	74,7	49,4	33,9	27,4
1999/1986	11,0	9,3	26,2	51,1	38,2	20,3	11,5	-53,7
2005/1998	0,7	-1,6	21,3	-2,9	-1,4	-21,3	-18,4	31,9
2016/2005	19,4	24,8	-19,8	60,4	28,5	59,2	49,4	110,4
2011/2005	17,0	24,3	-36,3	40,5	13,0	36,3	30,5	72,4
2016/2011	2,1	0,4	25,8	14,2	13,7	16,8	14,5	22,0
Tasa de variación (TAA, %)								
2016/1986	1,5	1,6	0,5	4,5	2,8	2,0	1,5	1,2
1999/1986	0,8	0,7	1,8	3,2	2,5	1,4	0,8	-5,8
2005/1998	0,1	-0,3	3,3	-0,5	-0,2	-3,9	-3,3	4,7
2016/2005	1,6	2,0	-2,0	4,4	2,3	4,3	3,7	7,0
2011/2005	2,6	3,7	-7,2	5,8	2,1	5,3	4,5	9,5
2016/2011	0,4	0,1	4,7	2,7	2,6	3,2	2,7	4,1

Fuente: elaboración propia, con base en INE y BCU.

Tabla 6. Proporción de mesas por ronda que incorporan al menos un beneficio por ratificación

	Tiene	No tiene	Total
Ronda 1	12,6%	87,4%	199
Ronda 2	15,9%	84,1%	208
Ronda 3	19,4%	80,6%	222
Ronda 4	22,8%	77,3%	233
Ronda 5	32,0%	68,0%	228
Ronda 6	46,0%	54,0%	235

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Tabla 7. Proporción de mesas por ronda que incorporan al menos un beneficio considerado vigente de forma tácita

	Tiene	No tiene	Total
Ronda 1	0%	100%	199
Ronda 2	26,0%	74,0%	208
Ronda 3	61,7%	38,3%	222
Ronda 4	60,5%	39,5%	233
Ronda 5	55,3%	44,7%	228
Ronda 6	40,9%	59,1%	235

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Tabla 8. Ingresos por trabajo por hora, por sexo y según rama de actividad, total país, 2018

Rama de actividad	Varones	Mujeres	Total	Ratio M/V
Producción agrop., forestación y pesca	156	177	160	113
Explotación de minas y canteras	228	233	228	102
Industria manufacturera	190	163	181	86
Electricidad, gas, aire acondicionado	321	327	322	102
Agua; alcant., gest. desechos, saneamiento	205	233	212	114
Construcción	170	272	174	160
Comercio	177	138	160	78
Transporte, almacenamiento	198	237	204	120
Hoteles y restaurantes	182	146	162	80
Información y comunicaciones	309	260	292	84
Actividades financieras y seguros	428	374	400	87
Actividades inmobiliarias	291	236	265	81
Actividades prof., científicas y técnicas	361	263	309	73
Act. administrativas y servicios de apoyo	170	150	161	88
Administración pública y defensa	239	272	253	114
Enseñanza	292	278	282	95
Servicios sociales y relacionados con la salud	337	243	265	72
Artes, entretenimiento, recreación	227	235	230	103
Otros servicios	177	160	166	90
Servicios de los hogares	158	141	143	90
Org. extraterritoriales	568	507	539	89
Total	207	201	204	97

Fuente: elaboración propia, con base en ECH, INE (2018).

Tabla 9. Ingresos por trabajo por hora, por sexo y según nivel educativo, total país, 2018

Nivel educativo	Varones	Mujeres	Total	Brecha	Ratio M/V
Sin instrucción	133	123	129	-7,8%	92
Primaria incompleta	128	104	121	-18,3%	82
Primaria completa	147	126	139	-14,6%	85
Educación media incompleta	149	128	142	-14,3%	86
Educación media completa	169	136	157	-19,7%	80
Educación superior incompleta	187	159	174	-15,0%	85
Educación superior completa	223	205	214	-8,2%	92
Terciaria incompleta	275	222	246	-19,2%	81
Terciaria completa	398	324	352	-18,6%	81
Posgrado	603	466	523	-22,7%	77
Total	207	201	204	-2,9%	97

Fuente: elaboración propia, con base en ECH, INE (2018).

EFECTO DE LOS CONSEJOS DE SALARIOS EN LOS SUELDOS DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS, 2005-2015

Elaborado por Dr. en economía Matías Brum, Dra. en economía Ivone Perazzo,⁶⁸
con la colaboración de Ec. Virginia Cabrera y Ec. Tania Echagüe⁶⁹

1. Introducción

La reinstalación de los CS en 2005 trajo aparejado un cambio importante en las relaciones laborales. Sin embargo, son escasos los estudios acerca de sus potenciales efectos y/o incidencias en el mercado laboral. Asimismo, los estudios realizados a nivel internacional son ambiguos. En efecto, la revisión de la literatura indica que no existe consenso sobre el impacto de la negociación salarial y los salarios mínimos en variables como la desigualdad o el empleo, y que este depende crucialmente de la forma que asume la negociación, así como de las características económicas, institucionales y políticas del momento en que se realizan las negociaciones (Firpo y Cortez-Reis, 2006; Amarante y Bucheli, 2007; Aeberhardt y Givord, 2016).

En un contexto marcado mayormente por un sostenido crecimiento de la economía y del empleo, este trabajo se propone profundizar en el vínculo entre la evolución de los salarios de los trabajadores del sector privado y los laudos correspondientes a la actividad que desempeñan, según se establece en las decisiones firmadas tripartitamente en CS. En concreto, se propone analizar en qué medida el incremento de los laudos mínimos para los distintos sectores de actividad condujo a un incremento salarial entre los asalariados privados, en el promedio y en su distribución.

El trabajo se organiza de la siguiente manera. En la primera sección se presentan las principales características de las fuentes de datos y la estrategia empírica utilizada. La segunda sección describe la metodología utilizada. En la siguiente sección se describe brevemente el contexto económico y la evolución de las principales variables del mercado de trabajo, así como se presentan estadísticos descriptivos de la evolución de los ajustes salariales. En la cuarta sección se presentan los resultados del presente informe a partir de las estimaciones por MCO y estimaciones de regresiones RIF. Para culminar, se realizan algunas reflexiones finales.

68 lecon, FCEA, Udelar.

69 UETSS, MTSS.

2. Fuente de datos y estrategia empírica

El presente informe tiene como insumos dos fuentes de información.

Por una parte, se utilizan las ECH⁷⁰ homogeneizadas⁷¹ por el lecon de la FCEA de la Udelar para el período 2005-2015.

De esta fuente de información se procedió a trabajar con los asalariados privados⁷² en su ocupación principal. Dado que no se cuenta con los valores de su remuneración nominal, se optó por utilizar como *proxy* el sueldo⁷³ líquido, que es relevado en la ECH. Asimismo, la selección de la variable *sueldo* —entre otras variables de remuneración plausibles— se realizó por considerar que es la que mejor refleja las variaciones de los laudos acordados en CS, dado que tanto el sueldo como el laudo son ingresos base. A su vez, se restringe el estudio a aquellos asalariados privados para los cuales el sueldo⁷⁴ es mayor a cero.⁷⁵

Entre las características personales y laborales de los trabajadores relevadas en la ECH, el presente estudio considera las siguientes: sexo, edad, nivel de educación, residencia en Montevideo, aportes a la seguridad social, rama de actividad del establecimiento donde desarrolla su actividad principal, cantidad de horas trabajadas y mes de la encuesta.

Por otra parte, se utilizó una base que recaba toda la información referente a los ajustes salariales negociados en CS entre 2005 y 2015, utilizando de esta manera cinco rondas de CS. Esta base fue elaborada por la UETSS del MTSS, a partir de información suministrada por la Dinatra. En el presente estudio se analizó la evolución de los incrementos salariales acordados para 253 unidades de negociación, que conforman los veinticuatro grupos de CS. Esta cantidad surge

70 Es una encuesta de corte transversal realizada a partir de una muestra aleatoria de hogares, representativa del total del país desde 2006 y de zonas urbanas previo a dicho año.

71 Las ECH, a lo largo del tiempo, sufren algunas modificaciones en la forma de recoger la información relevante para este estudio, por lo cual se recurre a sus versiones homogeneizadas.

72 Se considera únicamente estos asalariados, debido a que son contemplados por un sistema de negociación que difiere del de los trabajadores del sector público.

73 La ECH releva en la variable *sueldo o jornales líquidos* todo ingreso laboral del trabajador sin considerar comisiones, incentivos, horas extras, habilitaciones, viáticos no sujetos a rendición, propinas, aguinaldo, salario vacacional, pagos atrasados, boletos de transporte, alimentos o bebidas, tickets de alimentación, vivienda o alojamientos, otra retribución en especie ni otro tipo de complemento pagado por el empleador.

74 A los efectos de este informe, utilizaremos los términos *sueldo, salario e ingreso* de manera indistinta, a pesar de las diferencias existentes entre ellos.

75 Los salarios pueden ser iguales a cero por dos motivos: o bien ser un trabajador familiar no remunerado, o bien por el hecho de que la ECH pregunta por los salarios del mes anterior, por lo que todos los que comienzan a trabajar en el mes de la encuesta declaran un salario igual a cero.

de considerar todas las unidades de negociación que alguna vez negociaron en este ámbito, obteniendo así la máxima cantidad de unidades de negociación en el período de análisis. Un caso particular es el grupo 21, «Servicio doméstico», para el cual, previo a la tercera ronda (2008), el PE, en el marco de decretar los incrementos al SMN, también decretaba el incremento salarial para este sector, dado que este aún no se conformaba como grupo de negociación.

A partir de la información relevada de las decisiones de CS, entre 2005 y 2015, se construye una base de datos que recoge la evolución de los ajustes salariales. En cuanto a esto, la forma de determinación de los ajustes salariales dentro de los CS ha ido evolucionando a lo largo de este período, generando estructuras de incrementos salariales complejas y variadas entre las unidades de negociación. Esto ha sido fomentado, en parte, por la política de ajustes diferenciales, la cual busca favorecer a los salarios más sumergidos.

El presente estudio opta por recomponer la evolución histórica de aquellos ajustes que recogen los incrementos acordados para el laudo más bajo y más alto dentro de las diferentes categorías de trabajadores, así como los incrementos acordados para los trabajadores que perciben salarios por encima de sus laudos. Por lo tanto, se procesó la información⁷⁶ de cuatro tipos de ajustes: aquellos otorgados a la categoría de trabajadores con el laudo más bajo de la unidad de negociación (salario mínimo más bajo de su unidad), a la categoría de trabajadores con el laudo más alto de la unidad de negociación (salario mínimo más alto de la decisión de CS), a la franja de sobrelaudos más bajo (la que se corresponde con el ajuste que perciben los trabajadores que ganan un salario superior al laudo de su categoría, pero en su franja más cercana) y a la franja de sobrelaudos más alta (la que se corresponde con el ajuste que perciben los trabajadores que ganan un salario superior al laudo de su categoría, pero pertenecen a una franja salarial superior a la franja antedicha).

Con esta información salarial se generaron cuatro índices que recogen, por separado: 1) incrementos salariales otorgados a los laudos más bajos, 2) incrementos salariales otorgados a los laudos más altos, 3) incrementos salariales otorgados a los sobrelaudos más bajos, y 4) incrementos salariales otorgados a los sobrelaudos más altos. Estos índices se generan con base 100 en enero de 2005 para todas las unidades de negociación y se incrementan según los ajustes salariales en aquellos meses en que corresponde su aplicación. Para aquellos casos en los que no se cuenta con esta información, debido a que la unidad de negociación no se conformó en alguna ronda (ya sea porque se creó *a posteriori* o porque no participó de una

76 Esta información fue sistematizada en la UETSS del MTSS en el marco del convenio Cepal-OIT-MTSS, que generó una base de datos de los aspectos negociados, tanto salariales como no salariales, por unidad de negociación en los CS para este mismo período.

ronda), se le asignó un ajuste salarial según el criterio más adecuado para su caso particular. Estos criterios de asignación fueron los siguientes: a) lo acordado en la unidad «residual» del grupo al que pertenece (en el caso que exista esta unidad de negociación residual); b) lo acordado en la mesa de negociación de la cual se desprende luego dicha unidad de negociación; c) el incremento decretado para el SMN, o d) como criterio residual, se mantuvo constante el índice de incrementos salariales acumulados hasta detectar una nueva negociación.

Los índices obtenidos de este modo sintetizan toda la información salarial antedicha de las distintas rondas de negociación. Así, quedan construidos cuatro índices de incrementos salariales acordados en los CS (en adelante, *IISCS*), generando la base denominada CSA.⁷⁷ Los índices toman como base 100 enero de 2005 para contar con un momento «cero» previo al comienzo de entrada en vigencia de las decisiones de CS arribadas a partir de su reinstalación, en 2005. Estos *IISCS* son mensuales —incrementan en cada mes que se otorga un incremento salarial—, se mantienen constante entre ajustes y llegan hasta diciembre de 2015,⁷⁸ dado el período objeto del presente estudio.

Considerando que el objetivo de este informe es evaluar el efecto de los CS sobre el sueldo líquido de los asalariados privados —en su ocupación principal— y sobre su distribución, se procedió a asignar la información proveniente de CS a los individuos de las ECH homogeneizadas para el período 2005-2015. Esto se logró mediante el empleo de una tabla de equivalencias entre las unidades de negociación en CS y las ramas de actividad a cuatro dígitos de la CIIU.

Esta tabla de equivalencias entre las unidades de negociación en CS y las ramas de actividad no es perfecta, debido a la existencia de lógicas distintas en la agrupación de actividades por CS y la utilizada por la CIIU. Esto puede provocar dos situaciones: por un lado, que una unidad de negociación de CS se pueda asociar a más de una rama de actividad de la CIIU a cuatro dígitos; por otro, a la inversa, que una rama a cuatro dígitos se pueda asociar a más de una unidad de negociación. El primer caso no conlleva un problema para este estudio, debido a que cada individuo dentro de la ECH tiene asociada una sola rama de actividad por su ocupación principal, y se le asociará la información de CS de la mesa de negociación asociada a la rama. Esto significa que dos asalariados privados que se ubican en diferentes ramas de actividad puedan tener asociada la misma información de los CS, por corresponderle la misma unidad de negociación. Sin embargo, cuando hay varias unidades de negociación asociadas a una misma rama CIIU, surge el problema de

77 CSA, por tanto, es la base generada con información de cláusulas de ajustes salariales de los CS, utilizada para la parte descriptiva del presente informe y como insumo para la base que se genera con la información de las ECH.

78 En diciembre de 2015 finalizó la vigencia de la quinta ronda de los CS para la mayoría de las unidades de negociación.

qué información proveniente de los CS asociarle al individuo que se ubica en dicha rama.⁷⁹ Como una primera aproximación, en este informe se optó por imputarle al individuo que se ocupa en dicha rama CIU a cuatro dígitos —para la cual correspondería, por tabla de equivalencias, más de una unidad de negociación— el laudo más bajo entre las mesas de negociación correspondientes a la rama de actividad en la que se ubican según la ECH.

Asimismo, al interior de cada mesa de negociación también se laudan diversos salarios mínimos; esto, vinculado a las múltiples ocupaciones asociadas a cada sector. Las dificultades para identificar las ocupaciones que surgen de los CS a partir de la ECH es aún más compleja que en el caso de las ramas de actividad (Cabrera, Cárpena y Perazzo, 2013). Por tal motivo, se utiliza como referencia el laudo más bajo de todas las ocupaciones dentro de cada mesa de negociación. Se espera que en los casos en que el vínculo entre ramas y mesas de negociación es directo — un 30% del total de asalariados del sector privado— se capturen de manera más ajustada los efectos de los CS sobre el salario. No obstante, estas estimaciones presentan la desventaja de ser para una muestra reducida de trabajadores con características que podrían diferir de las del promedio de los asalariados. A partir de esta metodología se logró emparejar en promedio al 83% de los asalariados privados⁸⁰ en el período analizado,⁸¹ con variaciones muy pequeñas por año.

De esta manera, por medio de la tabla de equivalencias, se construyó una base que asocia los datos provenientes de las ECH con la evolución mensual de los cuatro IISCS y los laudos mínimos,⁸² entre 2005 y 2015, para cada asalariado privado en su ocupación principal, la que se denomina CSE.⁸³ Cabe señalar que debido a que los laudos mínimos están definidos en términos mensuales y no se establece en la mayoría de las decisiones de los CS una jornada de referencia, no es posible obtener el laudo hora en todos los casos. Por tal motivo, se trabajará con el valor mensual del ingreso laboral y del laudo. Por otro lado, en virtud de que al comienzo del período analizado no existían aún decisiones de CS, para los meses en los cuales no hay laudos definidos se utilizó como referencia el SMN.

79 Para los datos de la ECH 2015, se observa que el 35,4% de los asalariados privados trabaja en una rama de actividad que cuenta con una única unidad de negociación asociada; mientras un 22,4% de los asalariados tendría dos unidades asociadas, un 27,7% de los asalariados cuenta con tres unidades de negociación, y el restante 14,5% de los asalariados, con cuatro unidades o más.

80 En 2015 esto representa 792.561 asalariados privados.

81 Al restante 17% no fue posible asignarle una mesa de negociación a la CIU.

82 Se utiliza el primer laudo del CS del período de cada mesa de negociación asociada a la CIU y se actualiza mediante su respectivo IISCS.

83 CSE es la base ajustada para viabilizar evaluaciones de impacto, que tiene como insumo las ECH y la información proveniente de los CS entre 2005 y 2015.

3. Metodología

La identificación del efecto de incrementos en los salarios mínimos es generalmente imposible cuando existe un único salario de referencia, dado que es en la práctica complejo diferenciarse de cualquier otra tendencia producida por cambios en el ciclo, por ejemplo. Si bien en el período analizado coexisten en Uruguay dos políticas que podrían afectar el incremento en los salarios, además de los efectos propios del crecimiento —el incremento en el SMN y los CS, conjuntamente con los lineamientos establecidos por el PE—, existe una ventaja relevante respecto a otros casos de estudio. En efecto, los mínimos salariales son establecidos a nivel de mesa de negociación, y si bien se negocian en períodos similares, son laudados en meses distintos a lo largo del año, y sus evoluciones son también diferenciales. Por lo tanto, es posible explorar estas variaciones heterogéneas para capturar de mejor manera el efecto en el incremento general de los salarios. Si bien las diferencias en los laudos mínimos que surgen de cada negociación no son exógenas, se espera que se expresen en cambios observados en los salarios.

Por tanto, la primera aproximación metodológica al vínculo entre evolución de los laudos y los sueldos efectivamente percibidos por los asalariados privados se realiza a partir de la estimación mediante MCO de la siguiente ecuación:

$$(1) \ln S_{irt} = \alpha + \lambda \ln h_{irt} + \beta X_{irt} + \gamma \ln \text{laudo}_{irt} + \delta_r + \eta_t + \varepsilon_{irt}$$

En esta ecuación, la variable dependiente (a la izquierda) es el logaritmo del sueldo real líquido del individuo i ocupado en la rama r observado en el momento (mes) t .⁸⁴ A la derecha, las variables independientes comprenden el logaritmo de las horas efectivamente trabajadas ($\ln h_{irt}$) y un vector de características sociodemográficas (X_{irt}), tales como una tendencia cuadrática de la edad, el sexo y ser un trabajador registrado en la seguridad social. También se incorporan dummies por rama (δ_r) para capturar cambios específicos que podrían haberse producido a ese nivel, cambios tecnológicos relevantes y dummies por mes (η_t) para capturar tendencias temporales, más un término de error (ε_{irt}). La principal variable de interés es el logaritmo del laudo mínimo real por rama ($\ln \text{laudo}_{irt}$); el coeficiente captura el efecto promedio de un cambio de un p. p. en el laudo mínimo real por rama, en el sueldo líquido real promedio percibido por los trabajadores (también en términos porcentuales). En el apartado «Resultados» se realizan estimaciones con variantes en torno a la ecuación 1, pero esta consiste siempre en el punto de partida.

84 Se utiliza una *dummy* por cada mes de cada año, en total 129 meses.

La ecuación 1 permite capturar un efecto que, por construcción, representa un promedio ponderado a lo largo del tiempo y entre ramas. Dicho de otro modo, permite estimar cómo reacciona el sueldo medio dado un aumento de los laudos mínimos. Esto resulta poco informativo del efecto de los CS si pensamos que este puede distribuirse desigualmente a lo largo de la distribución de los salarios. Esta debilidad puede superarse con las regresiones RIF.

En concreto, se espera que los CS —en particular, los laudos mínimos— tengan un efecto mayor sobre la parte baja de la distribución.⁸⁵ Por tanto, el desafío consiste en determinar cómo se altera la distribución de los salarios debido al incremento de los laudos mínimos. En este marco, la metodología de regresiones RIF permite estimar el efecto de los cambios en los laudos mínimos sobre distintos puntos de la distribución de los salarios.

Las regresiones RIF se basan en lo que la literatura económica llama *funciones recentradas de influencia* (*recentered influence functions*). Dichas funciones aproximan o identifican el efecto de cambios en el valor de una variable para una observación, en un estadístico calculado para dicha variable (Firpo, Fortin y Lemieux, 2009; Fortin, Lemieux y Firpo, 2011; Firpo, Fortin y Lemieux, 2018). En este caso, y a modo de ejemplo, la RIF aproxima el efecto del cambio en el laudo de un trabajador sobre el sueldo medio de los trabajadores, el índice de Gini, o el valor de cualquier percentil de la distribución salarial. Una vez hallada una RIF para una variable de interés —en este caso, el logaritmo del sueldo real líquido— es posible estimar una regresión por MCO de dicha RIF contra un conjunto de variables de interés; en este caso, la RIF del logaritmo del sueldo real líquido contra el logaritmo del laudo mínimo real, y otros controles. El coeficiente estimado indica el efecto de un cambio marginal en el logaritmo del laudo mínimo real en cualquier punto deseado de la distribución del salario.

Es importante señalar que las regresiones RIF estiman efectos sobre la distribución incondicional de los salarios, vale decir, más allá de las características específicas de los trabajadores en un punto determinado de dicha distribución.⁸⁶

85 Como se observa en el cuadro 2, los salarios reales del decil 1 se incrementaron 188%, y los del decil 9, 59%.

86 Las regresiones MCO estiman el efecto promedio del laudo mínimo en el sueldo promedio, en forma condicional a las características incluidas en la regresión. Es decir, cuando en la base de datos encontramos dos trabajadores con diferencias en los sueldos y en los laudos, pero también en edad, educación y sexo, las regresiones MCO nos dicen qué parte de la diferencia en los sueldos se debe, en promedio, a las diferencias en los laudos, una vez que descartamos las diferencias en los sueldos producto de las diferencias en promedio atribuibles a edad, sexo y educación. Por ejemplo, la regresión MCO estima que las mujeres ganan en promedio 200 pesos menos que los hombres, y descuenta esta diferencia de los sueldos observados para estimar el efecto de diferencias en los laudos. Estas son estimaciones basadas en promedios. Las regresiones RIF estiman el efecto de un cambio en los laudos mínimos en los salarios de, por ejemplo, los trabajadores del decil 1 de la distribución salarial, más allá de las diferencias que existan en dicho grupo de trabajadores.

La ecuación base para la estimación de las regresiones RIF es la siguiente:

$$(2) \ln S_{irt} = \alpha + \lambda \ln h_{irt} + \beta X_{irt} + \gamma \ln \text{laudo}_{irt} + \delta_r + \eta_t + \varepsilon_{irt}$$

Cada elemento está definido de la misma forma que en la ecuación 1, y de hecho, la ecuación 2 es idéntica a la 1. Es decir, la metodología RIF-MCO estima la misma ecuación, pero con un paso intermedio: primero se halla la función RIF asociada al logaritmo del sueldo real líquido y luego se estima la ecuación 1 para 99 puntos de la distribución, utilizando la RIF en lugar del logaritmo del sueldo real como variable dependiente.

De esta estimación obtenemos 99 coeficientes distintos; cada γ distinto indica el efecto de un incremento de un p. p. en los laudos mínimos reales en el logaritmo del sueldo real líquido, en un punto específico de la distribución salarial. Dado que la batería de controles incluye efectos fijos por rama y por período, el coeficiente estimado está identificado a partir de diferencias entre ramas y períodos.

4. Análisis descriptivo

En esta sección se describe brevemente, en una primera instancia, el contexto económico y la evolución de las principales variables del mercado de trabajo, con foco en aquellas que podrían afectar la evolución salarial o la forma que adopta la negociación en CS, o aquellas que puedan introducir heterogeneidades en los resultados medios. En segundo lugar, se presentan estadísticos descriptivos acerca de la evolución de los ajustes salariales en función de las mesas de negociación.

Cabe recordar que toda la información presentada y utilizada en las estimaciones refiere a la ocupación que el trabajador —asalariado privado residente en zonas urbanas del país— declara como principal. Otro dato relevante es que se analiza el sueldo líquido, debido a que no se dispone de información sobre sueldos nominales. Esto es sin duda una debilidad del análisis, dado que el incremento en los sueldos produce a su vez cambios en los aportes de impuesto a la renta que se ven reflejados en términos netos en los sueldos líquidos. También es importante tener presente que se aproxima la *formalidad* por el *registro en la seguridad social*, por lo que ambas expresiones serán utilizadas como equivalentes en este análisis.

Teniendo en cuenta lo anterior, un primer punto a resaltar es que la reinstalación de los CS se enmarca en un contexto favorable en cuanto a la evolución del PIB, que creció 57,7% en el período analizado, y de fuerte crecimiento de la productividad aparente del trabajo, que creció más de 40% [Carrasco, Cichevski y Perazzo, 2018]. No obstante, es posible distinguir dos subperíodos. Entre 2005 y 2010, donde se produjo un crecimiento sostenido con altas tasas anuales y el crecimiento

promedio anual fue de casi 6%, aunque en 2009, con un contexto internacional desfavorable, el PIB creció considerablemente menos que el resto del subperíodo. De ahí en más, las tasas de crecimiento del PIB continúan siendo positivas pero decrecientes, con un promedio de crecimiento anual de 3,4%. Precisamente es a partir de 2010 que los lineamientos del PE incorporan la utilización de indicadores macroeconómicos y sectoriales para definir los incrementos del salario real de las mesas de negociación.

Tal como se señala en Carrasco y otros (2018), el dinamismo económico en el período analizado se manifiesta en mejoras en todos los indicadores del mercado de trabajo. Entre 2005 y 2015, las tasas de actividad y de empleo se incrementaron 5,5 y 7,6 p. p., respectivamente, incrementos explicados principalmente por el aumento de la tasa de participación femenina en el mercado laboral. Por su parte, la tasa de desempleo presentó punta a punta una caída de 4,4 p. p.; en 2015 fue de 7,8%. Cabe resaltar que estos indicadores mejoran considerablemente hasta 2011, el año más favorable para ellos, momento a partir del cual se mantienen relativamente estables.

La desaceleración del PIB a partir de 2010 se vio reflejada en las variaciones, menores, de los laudos mínimos y del SMN en el segundo período. Los salarios reales crecieron a un ritmo similar; su incremento para los asalariados analizados fue de 67% para todo el período (ver cuadro 1). Cabe señalar que tanto el salario medio como los laudos mínimos asociados a las ramas de actividad en las cuales se desempeñan los asalariados informales crecieron a un ritmo mayor que los de los asalariados registrados en la seguridad social.

Cuadro 1. Salario privado y laudo mínimo medio de los asalariados privados, por año y registro en la seguridad social, y SMN (variaciones reales en porcentajes)

	Salario medio			Laudo mínimo medio			SMN
	No registrado	Registrado	Total	No registrado	Registrado	Total	Total
Var. (%) 05/15	78	44	67	100	67	73	105
Var. (%) 05/09	34	17	29	40	34	36	48
Var. (%) 10/15	33	23	29	43	25	28	39

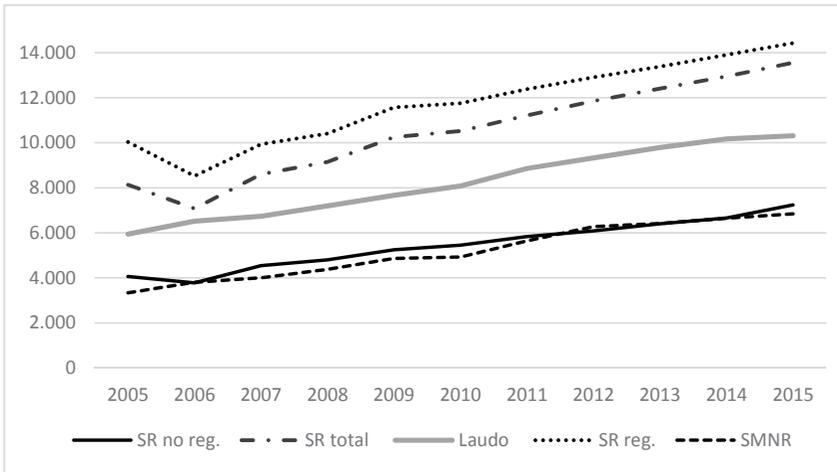
Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

Si bien las resoluciones acordadas en el ámbito de los CS aplican al conjunto de los trabajadores, se espera que su cumplimiento efectivo sea mayor para los trabajadores registrados en la seguridad social. Es importante señalar a su vez que el incumplimiento con las normas laborales adopta en el país dos formas relevantes en términos salariales: el no cumplimiento con los salarios mínimos (SMN y laudos)

y el no registro en la seguridad social (total o parcial). En este sentido, en el período analizado, la proporción de asalariados privados no registrados en la seguridad social se redujo notoriamente: bajó 13,8 p. p. entre 2006⁸⁷ y 2015, ubicándose en 15% en 2015. A su vez, la cantidad de puestos cotizantes al BPS aumentó un 62,5% entre 2005 y 2015, resultado de un incremento persistente hasta 2013 y de una relativa estabilidad a partir de allí. El fuerte proceso de formalización acontecido en el período podría deberse a diversas causas, entre las que destacan: los mayores controles e inspecciones de MTSS, BPS y DGI a las empresas; la propia reinstalación de los CS, que permitió mayor poder de negociación a los trabajadores, lo que pudo haber causado mejoras en la calidad de los empleos, y las leyes específicas para el trabajo doméstico y el rural. Otras políticas, como la ampliación de los beneficios del seguro nacional de salud —en particular, la inclusión de la cobertura para los hijos menores de 18 años de los aportantes—, podrían haber producido también incentivos a la formalización [Carrasco y otros, 2018].

En el gráfico 1 se presenta la evolución del sueldo promedio de asalariados privados informales y formales a precios de 2015. En efecto, mientras los primeros aumentan 78% entre 2005 y 2015, los segundos crecen 44% (ver cuadro 1). No obstante, los asalariados privados informales parten de un nivel muy inferior, y de hecho, en promedio, los sueldos reales de los asalariados privados no registrados se mantienen próximos al SMN. En cambio, en el caso del laudo mínimo, si bien evoluciona de manera muy similar al SMN, el nivel es superior. Por lo tanto, es posible pensar que la evolución del SMN afecte particularmente la evolución de los sueldos de los asalariados privados no registrados en la seguridad social.

Gráfico 1. Salario privado real, laudo mínimo medio de los asalariados privados y SMN real, por año y registro en la seguridad social (precios de 2015)

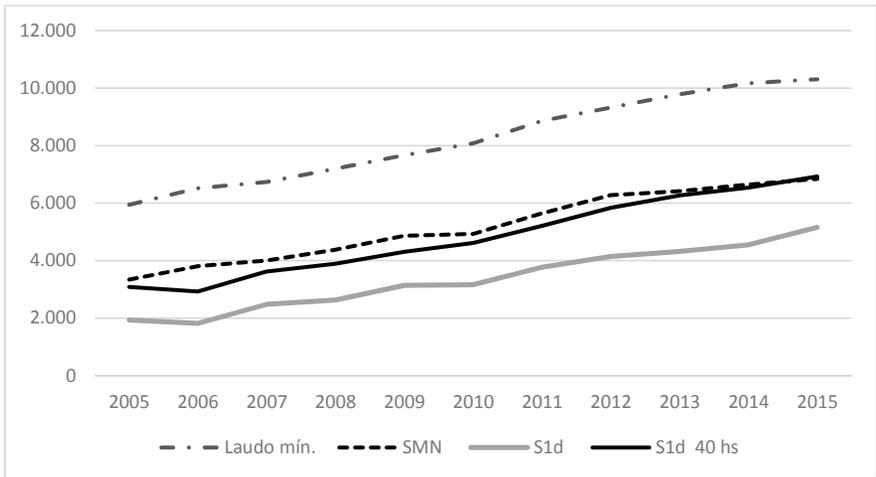


Fuente: elaboración propia, con base en CSE [UETSS-Dinatra].

87 Se utiliza 2006 para contemplar el territorio con población de 5.000 habitantes o menos.

También es posible presuponer que tanto el incremento del SMN como de los laudos mínimos por categoría podrían afectar en mayor medida la parte baja de la distribución, por ser asalariados privados cuyos sueldos se encuentran por debajo o muy cercanos a estos mínimos. En el gráfico 2 se presenta la evolución de los sueldos de los asalariados privados en el primer decil (total y los que trabajan 40 horas o más), conjuntamente con la evolución del laudo mínimo y el SMN. Puede verse con claridad que las evoluciones de estos salarios son similares, aunque en nivel, los asalariados privados de menores ingresos se ubican más próximos al SMN que al laudo mínimo. Cabe señalar que cuando no se restringe a los trabajadores con jornada semanal de 40 horas, la «distancia» al SMN puede estar afectada por el número de horas que trabajan.

Gráfico 2. Salario de los asalariados privados en el primer decil (total y de 40 horas o más), SMN y laudos mínimos, por año (precios de 2015)



Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

La evidencia sobre el tema indica, y en la práctica es posible que, el efecto de los CS sea ambiguo sobre toda la distribución salarial, debido a dos factores: por un lado, un incremento en los salarios más bajos podría generar externalidades sobre el resto de los salarios si, por ejemplo, los empresarios y los trabajadores negocian para mantener las distancias relativas con los asalariados menos calificados y/o con salarios más deprimidos; en segundo lugar, un ajuste en los salarios mínimos en las distintas ramas puede promover cambios en la composición del empleo (tanto pérdidas de puestos como una mayor oferta en algunos sectores, en función del vínculo entre los salarios de reserva, la productividad y los cambios en los mínimos de referencia).

En el cuadro 2 se muestra el salario real líquido asociado a nueve deciles de la distribución salarial, para 2005 y 2015. En cada caso, los salarios líquidos son expresados en pesos constantes de diciembre de 2015. Los valores reportados son

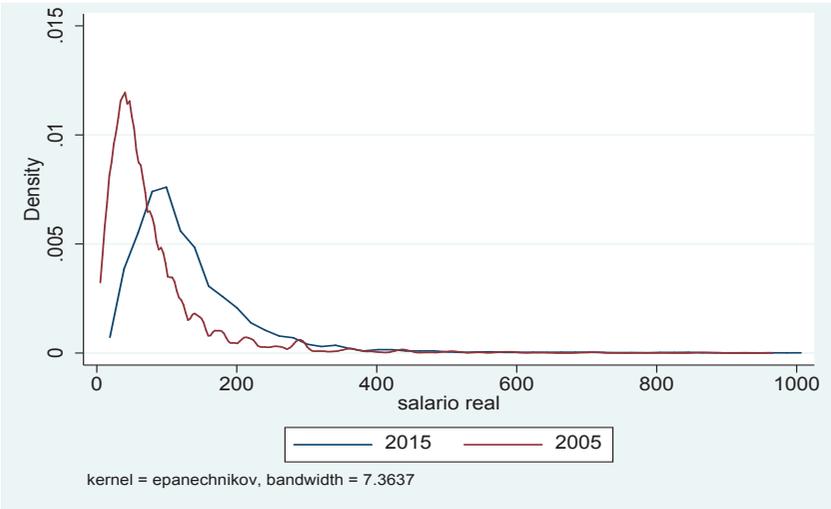
los puntos de corte que separan a los asalariados privados en diez grupos de igual tamaño. Así, la primera fila indica que en 2005, el 10% de los asalariados privados de menores ingresos ganaba menos de 2.773 pesos (de diciembre de 2015), el 10% siguiente ganaba entre 2.773 y 4.424 pesos (de diciembre de 2015), etcétera. Se observa la mejora progresiva en los salarios reales de los asalariados privados: en 2015, un asalariado privado del segundo decil ganaba entre 8.000 y 10.463 pesos mensuales, ubicándose aproximadamente en el medio de la distribución salarial correspondiente a 2005. Asimismo, la dispersión salarial se reduce. En efecto, si se comparan los salarios promedio del noveno decil con los del primero, la distancia es de casi 8 veces en 2005, cayendo a 4,4 veces en 2015. Este cambio también es notorio si se observan las funciones de densidad de los salarios privados reales en 2005 y 2015 (gráfico 3).

Cuadro 2. Deciles de los salarios privados líquidos reales (a precios constantes diciembre 2015), 2005 y 2015

Decil	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Salario en 2005	2.773	4.424	5.546	6.656	8.300	9.955	12.200	15.289	22.122
Salario en 2015	8.000	10.463	12.557	14.721	16.468	19.034	22.008	26.621	35.184

Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

Gráfico 3. Densidades del salario privado líquido real, 2005 y 2015



Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

Puede señalarse, a modo de síntesis, que como resultado de la interacción de factores económicos, institucionales y comportamentales, se produjeron en el período importantes cambios en el nivel y distribución de los salarios del sector privado. Si bien no es posible establecer con claridad el rol y la causalidad de cada uno de estos factores a partir de la metodología utilizada, en la sección siguiente se presentan dos metodologías que permiten aproximar el efecto de los CS en dichos cambios.

Con el fin de obtener medidas sintéticas que nos permitan caracterizar los 24 grupos que conforman los CS, a partir de los índices de la evolución del laudo más bajo, del laudo más alto, del sobrelaudo más bajo y del sobrelaudo más alto por mesa de negociación, se toma el valor de cada IISCS por unidad de negociación al momento final de cada ronda, y luego se realiza el promedio de cada índice para cada grupo por ronda de CS; de este modo se obtienen los valores promedios de los cuatro índices, para cada grupo y para cada ronda. Esto permite conocer, ronda a ronda, los grupos que negocian por encima o por debajo del promedio general de la ronda.

Para la primera y segunda ronda no se considera el grupo 21 —«Servicio doméstico»—, para el cual, si bien experimentó incrementos en sus índices durante este período, estos se debieron a una decisión del PE y no a la negociación tripartita en CS, dado que este grupo se conformó para negociar recién a partir de la tercera ronda de CS.

Debido a que los incrementos resultantes para los sobrelaudos más bajos son los que se consideran el incremento general para la mayor parte de los trabajadores de una mesa, se describen los datos del índice del sobrelaudo más bajo para la primera y quinta ronda de negociación.⁸⁸

Durante la primera ronda,⁸⁹ 10 de 23 grupos de los CS se ubicaron por encima del promedio general del índice de incremento salarial para el sobrelaudo más bajo. El grupo 20, «Entidades gremiales, sociales y deportivas», fue el que presentó el índice promedio más alto para la primera ronda; esto significa que, en promedio, como grupo, percibieron los incrementos más altos al final de la primera ronda, mientras que el grupo 24, «Forestación», fue el que presentó el índice promedio más bajo para el mismo período. Durante la segunda ronda,⁹⁰ 13 de 23 grupos se ubicaron por encima del promedio general de IISCS para dicha ronda; el grupo

88 Ver gráfico 1 del anexo. Para la evolución de los índices promedios por grupo para cada una de las rondas, ver gráficos 2 a 4 del anexo. Para la variación 2005-2015 de los IISCS promedio por grupo, ver gráfico 5.

89 Ver gráfico 1 del anexo.

90 Ver tablas 2 a 5 del anexo.

17, «Industria gráfica», fue el que presentó el promedio más alto. Para la tercera, lo hicieron diez; en la cuarta, ocho, y en la quinta, nuevamente 10 grupos de 24 se ubicaron por encima del promedio general de IISCS. Entre la tercera y quinta ronda, los valores más altos fueron los del grupo 21, «Servicio doméstico», si consideramos los incrementos establecidos por decreto entre 2005 y 2008. En cuanto al menor índice promedio del grupo, en la segunda y tercera ronda lo tuvo el grupo 24 (al igual que en la primera); en la cuarta ronda, el grupo 4, «Industria textil», y en la quinta, el grupo 5, «Industrias del cuero, vestimenta y calzado».

Cuadro 3. IISCS del sobrelaudo más bajo, promedio por grupo y ronda

Grupo	1.ª ronda	2.ª ronda	3.ª ronda	4.ª ronda	5.ª ronda	Var. 2005-2015 (%)
1	112,89	137,98	176,62	235,86	308,71	208,71
2	113,06	138,64	169,50	231,55	314,32	214,32
3	112,19	141,66	176,60	221,95	298,92	198,92
4	113,10	138,70	165,06	200,50	265,75	165,75
5	112,64	131,70	152,12	205,78	245,76	145,76
6	112,81	137,38	168,67	222,50	291,28	191,28
7	115,83	143,18	170,14	243,28	318,71	218,71
8	114,37	142,43	194,92	262,85	332,02	232,02
9	115,82	140,54	193,24	309,96	400,38	300,38
10	113,98	140,14	185,21	239,95	321,73	221,73
11	114,32	142,83	175,54	223,13	302,09	202,09
12	114,81	142,11	182,16	239,57	328,13	228,13
13	114,34	143,54	187,44	268,88	333,79	233,79
14	111,96	138,96	170,18	224,79	269,83	169,83
15	113,05	141,99	178,31	234,86	309,92	209,92
16	112,57	138,09	171,28	202,88	275,61	175,61
17	113,14	144,94	185,22	229,42	296,82	196,82
18	114,38	141,20	180,89	248,35	311,06	211,06
19	114,34	140,27	186,00	251,97	314,33	214,33
20	116,62	141,19	176,65	239,01	308,02	208,02
21	127,68	163,34	219,21	359,21	492,10	392,10
22	104,87	129,55	174,99	250,75	325,38	225,38
23	104,87	128,21	159,37	209,79	264,65	164,65
24	104,35	128,07	150,53	206,75	262,63	162,63
Total	112,99	139,86	177,08	240,15	321,91	221,91
Desvío estándar	3,4	6,9	14,4	35,1	49,8	—

Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Otro resultado interesante muestra que la dispersión —medida como desvío estándar— de los índices promedio entre grupos por rondas crece conforme la negociación tripartita se asienta como institución del mercado laboral. Para la primera ronda se observa un desvío estándar entre grupos de 3,4 para los sobrelaudos más bajos, mientras que para la quinta ronda— esta misma medida es de 49,8. Esto puede dar indicios, por ejemplo, de que hay grupos con sindicatos que con el paso del tiempo adquirieron mayor poder de negociación, y con ello, mayores salarios. También pudo influir la política deliberada del PE de fomentar el aumento de los salarios más bajos y que estos estén ubicados en su mayoría en algunos grupos específicos. Si analizamos los desvíos entre grupos para el resto de los índices, tenemos: para el laudo más bajo, un desvío de 3,3 en la primera ronda y de 62,0 en la quinta; para el laudo más alto, un desvío de 3,3 en la primera ronda y de 47,1 en la quinta ronda, y para el sobrelaudo más alto, un desvío de 3,31 en la primera ronda y de 33,8 en la quinta.

Por otro lado, se analiza la variación real punta a punta del período (enero 2005-diciembre 2015) del índice promedio por grupo.⁹¹ La mayor variación se observa en el grupo 21, «Servicio doméstico», con un incremento de 213,4% para el sobrelaudo más bajo. Igualmente, cabe recordar que los incrementos hasta 2008 fueron por decreto del PE y no por negociación tripartita. El grupo 9, «Industria de la construcción y actividades complementarias», percibió un incremento real del índice de 140%, mientras que en el otro extremo, el grupo 5, «Industrias del cuero, vestimenta y calzado», percibió un incremento real promedio de 16,7% para el sobrelaudo más bajo.

Adicionalmente se analiza la evolución mensual del índice promedio por grupo de CS junto con el desvío estándar intragrupo por mes para todo el período.⁹² Se obtienen así 24 series de los incrementos salariales aplicados a los sobrelaudos más bajos acordados en CS.

En términos generales, se observa que con el paso del tiempo, y por tanto, con las sucesivas rondas de negociación salarial en CS, la dispersión intragrupo aumenta. Esto estaría reflejando que si bien cada grupo representa un sector económico definido en CS, los ajustes salariales acordados por las unidades de negociación a la interna de cada grupo se distancian cada vez más. Los que presentan mayor dispersión interna al finalizar el período son el grupo 5, «Industrias del cuero, vestimenta y calzado», el grupo 14, «Intermediación financiera, seguros y pensiones», y el grupo 18, «Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones».

91 Ver gráfico 6 del anexo.

92 Ver gráficos 7 a 9 del anexo.

Dejando de lado el grupo 11, «Comercio minorista de la alimentación», el grupo 21, «Servicio doméstico», y el grupo 24, «Forestación (incluido bosques, montes y turberas)» —que solo se conforman por una única mesa de negociación y, por tanto, no presentan dispersión interna—, el grupo 2, «Industria frigorífica», el grupo 4, «Industria textil», y el grupo 20, «Entidades gremiales, sociales y deportivas» son los que finalizan con la dispersión más baja intragrupo mensual.

Otro dato relevante surge de analizar la relación entre los laudos y los incrementos acordados.⁹³ En un primer análisis exploratorio se obtuvo el laudo más bajo y el más alto dentro de cada unidad de negociación. Luego se calculó el promedio para el grupo, separadamente, del laudo más bajo y el laudo más alto.⁹⁴ De este modo se obtiene el promedio de laudos más bajos y laudos más altos, para cada grupo y para cada ronda. Si se analiza la información proveniente de estos datos, con el promedio por grupo de los IISCS del laudo más bajo puede observarse que, dentro de la primera ronda, los grupos se encuentran cercanos a los valores promedios generales de la ronda —tanto en el laudo más bajo como en el IISCS para él—, con una baja dispersión —como ya se notó en el análisis del desvío estándar de la ronda—, mientras que en la quinta ronda se observa una mayor dispersión y menos valores alrededor de los promedios generales de la ronda. No obstante, lo que resulta interesante destacar es que a diferencia de lo que *a priori* podría ser un resultado esperado —a laudos más bajos, incrementos resultantes más altos—, no se observa una correlación negativa entre el monto promedio del laudo más bajo del grupo y el promedio del IISCS del laudo más bajo del grupo. Similar relación se observa para el caso del laudo más alto y su IISCS.

4. Resultados

4.1. Regresión lineal

En este apartado se presentan las estimaciones de la relación entre el incremento promedio en el laudo mínimo de referencia y el incremento observado en los salarios reales promedio de los asalariados privados. Dado que los salarios y los laudos están expresados en logaritmos, los resultados —cuadro 4— pueden ser interpretados como «elasticidades»: el coeficiente de interés mide el efecto de incrementos porcentuales de los laudos mínimos en los incrementos porcentuales de los salarios reales.

El análisis se restringe a trabajadores asalariados del sector privado y se enfoca en el salario mensual real líquido de la ocupación principal. Se realizan tres grupos de estimaciones, considerando todos los asalariados privados y restringiendo a

93 Para el laudo más bajo y el más alto, ver gráficos 10 a 14 del anexo.

94 Ver tablas 2 a 5 del anexo.

asalariados privados de 25 a 65 años (considerando el tramo relevante de la curva de oferta, es decir, eliminando aquellos que enfrentan decisiones simultáneas de empleo y educación o retiro) y a asalariados privados que trabajan al menos 30 horas (reduciendo el efecto de la variabilidad en las jornadas laborales). Asimismo, se realizan tres ejercicios alternativos para ver la variabilidad de los resultados: se excluye el servicio doméstico del análisis, debido a que la mesa de negociación se instala en 2008; se considera solo a los trabajadores que fueron empalmados con mayor precisión (mesas 1), y se sustituyen los laudos mínimos por el SMN, dado que este sería el salario de referencia para un grupo de trabajadores (por ejemplo, los no registrados en la seguridad social con salarios más deprimidos).

Cuadro 4. Efecto del logaritmo del laudo mínimo en el logaritmo del salario mensual promedio en términos reales, 2005-2015

	1	2	3	4	5	6	7
Variables	Total	Total	Total	25 a 65 años	30 hs o más	Total	30 hs o más
In laudo mín. real	0,135** [0,054]	0,244*** [0,068]	0,163** [0,065]	0,167** [0,064]	0,203*** [0,069]	0,127** [0,060]	0,157** [0,062]
Inter_registro						0,063 [0,044]	0,066* [0,037]
In horas trabajadas	0,628*** [0,071]	0,556*** [0,032]	0,464*** [0,018]	0,465*** [0,018]	0,505*** [0,029]	0,465*** [0,018]	0,504*** [0,029]
Seguridad social			0,277*** [0,020]	0,286*** [0,022]	0,287*** [0,022]	0,004 [0,183]	-0,001 [0,154]
Nivel educativo (<i>omitido</i> = primaria o menos)							
Ciclo básico incompleto			0,112*** [0,015]	0,107*** [0,015]	0,114*** [0,012]	0,112*** [0,015]	0,114*** [0,012]
Ciclo básico completo			0,266*** [0,027]	0,275*** [0,030]	0,273*** [0,022]	0,266*** [0,027]	0,273*** [0,022]
Terciario			0,654*** [0,044]	0,683*** [0,044]	0,665*** [0,032]	0,654*** [0,044]	0,665*** [0,032]
Hombre = 1			0,238*** [0,010]	0,255*** [0,010]	0,231*** [0,012]	0,238*** [0,011]	0,231*** [0,012]
Edad			0,034***	0,037***	0,035***	0,034***	0,035***

			[0,002]	[0,002]	[0,002]	[0,002]	[0,002]
Edad cuadrado			-0,000***	-0,000***	-0,000***	-0,000***	-0,000***
			[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
Observaciones	315,917	315,917	315,854	261,724	253,040	315,854	253,040
F						8,17	10,38
P						0,0048	0,0015
Rcuadrado	0,261	0,439	0,608	0,594	0,535	0,609	0,535

Errores estándar robustos agrupados a nivel de rama entre paréntesis

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$,
* $p < 0,1$

Nota. Todas las especificaciones controlan por el logaritmo de las horas trabajadas, incluyen *dummies* por período (mes) y una tendencia, debido a que las *dummies* por tiempo remueven de la variable de resultados las tendencias temporales comunes a todos los individuos (columna 1). La segunda especificación (columna 2) controla a su vez por *dummies* por rama, lo cual remueve de la variable de resultados los cambios atribuibles a diferencias estructurales (invariantes en el tiempo) entre ramas. La tercera, cuarta y quinta especificaciones controlan, además, por sexo, edad, edad al cuadrado, estado civil, registro en la seguridad social, nivel educativo y departamento de residencia. La cuarta especificación (columna 4) se restringe a la población de 25 a 65 años, mientras la quinta (columna 5) restringe a trabajadores con 30 horas y más. Las últimas dos especificaciones buscan capturar efectos diferenciales para trabajadores registrados que operan a partir de la propia negociación colectiva, agregando una interacción del logaritmo del laudo mínimo y el registro a la seguridad social (*inter_registro*). La sexta (columna 6) es para el total de los asalariados privados mientras que la séptima (columna 7) restringe a quienes trabajan 30 horas y más.

Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

Cabe señalar que se presentan solo algunas de las variables de control utilizadas, las que se consideran más relevantes para el análisis. La primera especificación (columna 1) muestra la relación entre cambios en los laudos mínimos y cambios en los salarios líquidos reales, controlando solo por horas trabajadas, mes y tendencia. De este modo se observa que ante un aumento de 1% en el laudo mínimo, el salario real incrementa un 0,135%. Esta estimación opera como referencia; incluir las ramas de actividad como control (columna 2) incrementa notoriamente el coeficiente asociado al mínimo laudo, lo cual sería indicativo de que este estaría subestimándose debido a la heterogeneidad de las ramas de actividad. En la tercera especificación (columna 3) se incorporan otros controles individuales que buscan dar cuenta de las heterogeneidades en los individuos, así como el registro en la seguridad social; en este caso, se ve una caída en el coeficiente de interés, lo que indica la relevancia de estos controles para la determinación del salario percibido por los trabajadores. En particular, la educación y el registro en la seguridad social estarían fuerte y positivamente asociados a un mayor salario. En efecto, entre las columnas 2 y

3 se observa que el coeficiente asociado a los laudos mínimos se reduce: pasa de en torno a 0,24% a 0,16%. Esto indica que, efectivamente, los trabajadores no son homogéneos —esperable a *priori*— y confirma que no incluir estas variables de control sobreestimaría el vínculo del salario con los laudos.

En las columnas 4 y 5 se restringe el análisis a la muestra de trabajadores en edades centrales de la oferta de trabajo o a trabajadores que trabajan al menos 30 horas semanales. En el primer caso, no se observan cambios significativos. No obstante, cuando se restringe a los trabajadores con jornadas de entre 30 horas o más, el coeficiente asociado a los laudos se incrementa de 0,16 a 0,2%, es decir, el efecto de los CS sería mayor entre asalariados con mayor dedicación horaria. Cabe señalar que algo similar sucede cuando se elimina del análisis al servicio doméstico: el coeficiente sube a 0,25%.

Dada la importancia del vínculo entre el registro en la seguridad social, el nivel salarial y el —esperado mayor— cumplimiento de los laudos, las dos últimas estimaciones desagregan el efecto total encontrado para formales e informales. *A priori*, se espera que el efecto de los CS se manifieste con mayor fuerza sobre los trabajadores formales, dado que si bien los laudos son obligatorios para todos los trabajadores, son más pasibles de control y cumplimiento entre los formales. Igualmente, podría esperarse algún tipo de efecto también sobre trabajadores informales si los laudos operan como referencia —*efecto faro*— para la fijación de salarios en general. El efecto adicional sobre los salarios medios que produce la cotización a la seguridad social se ve a partir del coeficiente de la variable que interactúa el laudo con el registro en la seguridad social (*Inter_registro*), que es positivo en torno al 0,06%. El efecto total sobre los asalariados formales —la suma del efecto medio y el efecto adicional de ser formal— se encuentra en torno a 0,20 y es significativo en ambos casos, como puede observarse en la prueba F reportada al final del cuadro. En ambas especificaciones se encuentran también efectos significativos en torno a 0,15% para los asalariados no registrados en la seguridad social.

A modo de resumen, hasta aquí, los resultados muestran un efecto positivo de los incrementos en los laudos mínimos en los cambios en el salario real líquido de los asalariados privados, en el período 2005 a 2015. En concreto, un aumento de 1% en los laudos mínimos está asociado con un incremento de entre 0,16% y 0,2% en el salario promedio de los asalariados privados. Este resultado comprende tanto a los asalariados privados formales como a los informales, aunque existen indicios de que el efecto es mayor para los formales (0,15% para informales, 0,2% para formales).

A continuación se repiten las estimaciones para los trabajadores para los cuales fue posible emparejar la rama de actividad con una sola mesa de negociación y, por tanto, asignarle exactamente el laudo mínimo que le corresponde según las actividades que realiza (mesas 1). Nótese que esta estimación se basa en aproximadamente un tercio

de la muestra original, y por ende, las características de los trabajadores comprendidos en estas difieren de las promedio y pueden estar afectando los resultados. En el cuadro 5 se presentan los resultados para la especificación con todos los controles, con y sin interacciones por registro a la seguridad social.

Cuadro 5. Efecto del logaritmo del laudo mínimo en el logaritmo del salario mensual promedio en términos reales, mesas 1, 2005-2015

	1	2	3	4	5	6	7
Variables	Total	Total	Total	25 a 65 años	Más de 30 hs	Total	Más de 30 hs
ln laudo mín. real	0,137**	0,233*	0,284***	0,305***	0,320***	0,191*	0,219**
	[0,058]	[0,125]	[0,107]	[0,112]	[0,109]	[0,098]	[0,102]
Inter_registro						0,117***	0,118***
						[0,039]	[0,034]
Observaciones	97,413	97,413	97,391	78,740	84,314	97,391	84,314
F						7,75	9,00
P						0,0067	0,0036
Rcuadrado	0,225	0,380	0,562	0,533	0,523	0,563	0,524

Errores estándar robustos agrupados a nivel de rama entre paréntesis

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Nota. Todas las especificaciones controlan por el logaritmo de las horas trabajadas, incluyen *dummies* por período (mes) y una tendencia, debido a que las *dummies* por tiempo remueven de la variable de resultados las tendencias temporales comunes a todos los individuos (columna 1). La segunda especificación (columna 2) controla a su vez por *dummies* por rama, lo cual remueve de la variable de resultados los cambios atribuibles a diferencias estructurales (invariantes en el tiempo) entre ramas. La tercera, cuarta y quinta especificaciones controlan, además, por sexo, edad, edad al cuadrado, estado civil, registro en la seguridad social, nivel educativo y departamento de residencia. La cuarta especificación (columna 4) se restringe a la población de 25 a 65 años, mientras la quinta (columna 5) restringe a trabajadores con 30 horas y más. Las últimas dos especificaciones buscan capturar efectos diferenciales para trabajadores registrados que operan a partir de la propia negociación colectiva, agregando una interacción del logaritmo del laudo mínimo y el registro a la seguridad social (inter_registro). La sexta (columna 6) es para el total de los asalariados privados, mientras que la séptima (columna 7) restringe a quienes trabajan 30 horas y más.

Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

El principal resultado es que todos los efectos son mayores para este caso que para el caso base presentado previamente. En otras palabras, al identificar con mayor precisión el laudo correspondiente a la rama en la que se inserta el trabajador, el efecto de los CS pasa de entre 0,2% al entorno de 0,3%. A su vez, el efecto adicional de ser trabajador registrado casi se duplica: un incremento de los laudos mínimos de

1% incrementa el sueldo real promedio en 0,32% (correspondiendo a un incremento de 0,2% para los asalariados privados informales, más la prima de 0,12% por ser formal, como indica la columna 6).

Seguidamente se repiten las estimaciones, considerando como variable explicativa el SMN en lugar del laudo mínimo (cuadro 6).

Cuadro 6. Efecto del logaritmo del SMN en el logaritmo del salario mensual promedio en términos reales, 2005-2015

	1	2	3	4	5	6
Variables	Mensual	Mensual mesas 1	Mensual más de 30 hs.	Mensual	Mensual mesas 1	Mensual más de 30 hs.
log SMNR	-0,013 [0,029]	0,001 [0,052]	-0,002 [0,033]	0,115*** [0,037]	0,156** [0,068]	0,121*** [0,039]
InterSMNR				-0,171*** [0,030]	-0,201*** [0,042]	-0,151*** [0,030]
Horas trabajadas	0,464*** [0,018]	0,511*** [0,029]	0,504*** [0,029]	0,464*** [0,018]	0,511*** [0,029]	0,505*** [0,029]
Seguridad social	0,279*** [0,020]	0,305*** [0,048]	0,289*** [0,022]	0,949*** [0,122]	1,093*** [0,146]	0,881*** [0,113]
Nivel educativo (omitido = primaria o menos)						
Nivel = 1	0,112*** [0,015]	0,122*** [0,019]	0,114*** [0,012]	0,112*** [0,015]	0,121*** [0,019]	0,114*** [0,012]
Nivel = 2	0,266*** [0,027]	0,278*** [0,029]	0,273*** [0,022]	0,267*** [0,027]	0,278*** [0,029]	0,273*** [0,022]
Nivel = 3	0,655*** [0,044]	0,655*** [0,037]	0,666*** [0,032]	0,655*** [0,044]	0,656*** [0,037]	0,667*** [0,032]
Hombre = 1	0,238*** [0,010]	0,241*** [0,022]	0,231*** [0,012]	0,238*** [0,010]	0,241*** [0,022]	0,231*** [0,012]
Edad	0,034*** [0,002]	0,035*** [0,002]	0,035*** [0,002]	0,035*** [0,002]	0,035*** [0,002]	0,035*** [0,002]
Edad cuadrado	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]	-0,000*** [0,000]
Observaciones	316,324	97,861	253,425	316,324	97,861	253,425
F				4,00	0,85	0,86
P				0,0472	0,3593	0,3538
Rcuadrado	0,608	0,562	0,535	0,608	0,562	0,535

Errores estándar robustos agrupados a nivel de rama entre paréntesis

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Nota. Todas las especificaciones controlan por horas trabajadas, incluyen *dummies* por rama y *dummies* por año y mes dentro de cada año, una tendencia temporal y su cuadrado, y controles por sexo, edad, edad al cuadrado, estado civil, registro en la seguridad social, nivel educativo y departamento de residencia. Las últimas tres especificaciones buscan capturar efectos diferenciales para trabajadores registrados que operan a partir de la propia negociación colectiva, agregando una interacción del logaritmo del salario mínimo y el registro a la seguridad social (*inter_SMNR*). Las especificaciones 2 y 5 restringen la muestra a los trabajadores que se empalman con mayor precisión con sus laudos de referencia (mesas 1), y las especificaciones 3 y 6, a los asalariados privados que trabajan 30 horas y más.

Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

Como se observa en el cuadro 6, los cambios en el SMN solo correlacionan significativa y positivamente con el salario de los trabajadores no registrados en la seguridad social. En el caso de los trabajadores registrados, el efecto adicional es levemente negativo, pero el efecto total no es estadísticamente distinto de cero en las especificaciones más precisas (véase la prueba F). Como era esperable, el principal resultado sería que al menos parte del efecto del incremento de los salarios de los trabajadores no registrados se debe al incremento del SMN, que se produce simultáneamente con la implementación de los CS y establece el mínimo salario para todas las ramas y ocupaciones, sin efectos en términos medios para el total de asalariados privados.

En síntesis, se encuentra que el incremento de los laudos mínimos se correlaciona positivamente con los incrementos en el salario real en el período analizado: por cada 1% de incremento del laudo, se incrementa en torno a 0,2% el salario real medio (en torno a 0,3% si se consideran las mesas que pueden empalmarse con más precisión). Un aspecto relevante es que si bien este efecto es mayor para los asalariados formales, se encuentra un efecto positivo para los trabajadores informales. Cabe señalar que, al menos en parte, el efecto encontrado sobre los trabajadores informales parecería deberse al fuerte incremento del SMN que se produce simultáneamente con la implementación de los CS.

Estos resultados recogen cambios en el salario promedio de los asalariados privados en la economía. En la siguiente sección se presentan los resultados a partir de las regresiones RIF, que permiten analizar el efecto de los CS en puntos específicos de la distribución salarial distintos a la media. Esto es relevante, ya que *a priori* se esperaría que los efectos de la negociación salarial fueran mayores para los asalariados de menores ingresos.

4.2. Regresiones RIF

En esta sección se presentan los resultados de las regresiones RIF. Cabe recordar que esta metodología implica estimar el efecto de una variable de interés a lo largo de la distribución de otra variable de interés. Vale recordar también que en este ejercicio, nuevamente la variable dependiente en las regresiones es el logaritmo del salario real líquido mensual, y las principales variables independientes son el logaritmo del laudo mínimo real, el logaritmo de las horas trabajadas y las restantes variables de control utilizadas en la especificación con todos los controles de la sección anterior (mes, rama de actividad, edad, edad al cuadrado, estado civil, registro en la seguridad social, horas trabajadas, nivel educativo, departamento y sexo).

Un primer ejercicio consiste en estimar, a partir de la metodología de regresiones RIF, los efectos de cambios en los laudos sobre el salario promedio de la economía, lo que se hizo en la sección previa. En el cuadro 7 se presentan los resultados de

estas estimaciones, para las mismas especificaciones y en el mismo orden que las presentadas en el apartado anterior, «Regresión lineal». Los resultados son prácticamente idénticos a los presentados en las estimaciones principales por MCO. Esto no debiera de sorprender, ya que las regresiones MCO realizan estimaciones precisas y correctas para la media de una distribución; los resultados de las regresiones RIF son un test de robustez adicional que confirma los resultados principales del apartado anterior.

Cuadro 7. Efecto del logaritmo del laudo mínimo en el logaritmo del salario mensual promedio en términos reales, regresiones RIF, 2005-2015

	1	2	3	4	5	6	7
Variables	Total	Total	Total	25 a 65 años	Más de 30 hs	Total	Más de 30 hs
In laudo mín. real	0,138***	0,241***	0,164***	0,167***	0,205***	0,126***	0,156***
	[0,003]	[0,013]	[0,011]	[0,012]	[0,012]	[0,011]	[0,013]
Inter_registro						0,067***	0,069***
						[0,005]	[0,006]
Observaciones	311,238	311,238	311,176	261,719	250,254	311,176	250,254
F						307,36	321,38
P						0,0000	0,0000
Rcuadrado	0,256	0,435	0,601	0,594	0,529	0,601	0,529

Errores estándar robustos agrupados a nivel de rama entre paréntesis

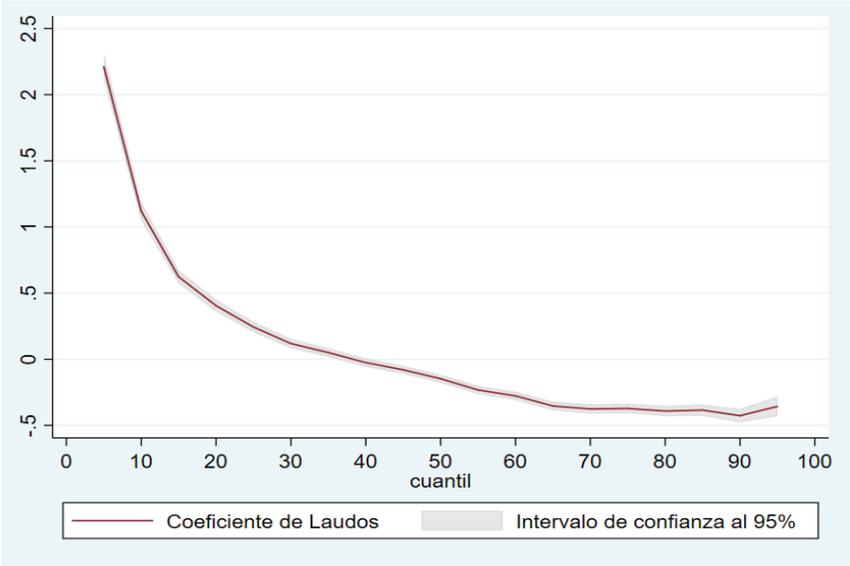
*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Nota. Todas las especificaciones controlan por el logaritmo de las horas trabajadas, incluyen *dummies* por período (mes) y una tendencia, debido a que las *dummies* por tiempo remueven de la variable de resultados las tendencias temporales comunes a todos los individuos (columna 1). La segunda especificación (columna 2) controla a su vez por *dummies* por rama, lo cual remueve de la variable de resultados los cambios atribuibles a diferencias estructurales (invariantes en el tiempo) entre ramas. La tercera, cuarta y quinta especificaciones controlan, además, por sexo, edad, edad al cuadrado, estado civil, registro en la seguridad social, nivel educativo y departamento de residencia. La cuarta especificación (columna 4) se restringe a la población de 25 a 65 años, mientras la quinta (columna 5) restringe a trabajadores con 30 horas y más. Las últimas dos especificaciones buscan capturar efectos diferenciales para trabajadores registrados que operan a partir de la propia negociación colectiva, agregando una interacción del logaritmo del laudo mínimo y el registro a la seguridad social (*inter_registro*). La sexta (columna 6) es para el total de los asalariados privados, mientras que la séptima (columna 7) restringe a quienes trabajan 30 horas y más.

Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

El análisis de los cambios en otros puntos de la distribución se realizará principalmente con herramienta gráfico.⁹⁵ El gráfico 4 muestra el coeficiente asociado al laudo mínimo considerado por rama CIU compatibilizada, a lo largo de la distribución del salario real. En el eje horizontal se presentan los cuantiles o percentiles de la distribución dividida en cien partes; por ejemplo, el valor 20 indica a los trabajadores que se ubican exactamente en el percentil 20 de la distribución (vale decir, a la izquierda del 20 se ubica el 20% de los trabajadores de menores ingresos, y a la derecha, el 80% de mayores ingresos). En el eje vertical se grafican los coeficientes provenientes de las regresiones RIF, que indican el incremento salarial asociado con un p. p. de incremento en el laudo mínimo real (vale decir, el valor 1 indica que un incremento en el laudo mínimo de 1% lleva a un incremento salarial también del 1%).

Gráfico 4. Coeficiente de los laudos mínimos a partir de regresiones RIF



Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

En primer lugar, nótese un efecto entre 1 y 2 para los primeros diez percentiles de la distribución salarial. Esto indica que un incremento de 1% en el laudo mínimo real se asocia a un incremento en el salario real de los asalariados privados ubicados en la parte más baja de la distribución de entre 1% y 2%. Este resultado es sorprendente, ya que *a priori* no cabría esperar un efecto superior a uno (un valor mayor a uno indica que los aumentos son aún mayores a los observados para los laudos). No obstante, por un lado, el resultado debe tomarse con cautela, debido a que es común existan

95 En la tabla 6 del anexo se reportan los coeficientes para los deciles 1 a 9.

errores de medida o situaciones anómalas en los extremos de la distribución salarial.⁹⁶ Por otra parte, el resultado puede deberse a situaciones en las que los salarios en el extremo inferior de la distribución se ubicaban muy por debajo del laudo mínimo, por lo que el incremento observado responde tanto al incremento en los laudos como a la necesidad de llevar el salario al valor del laudo.⁹⁷

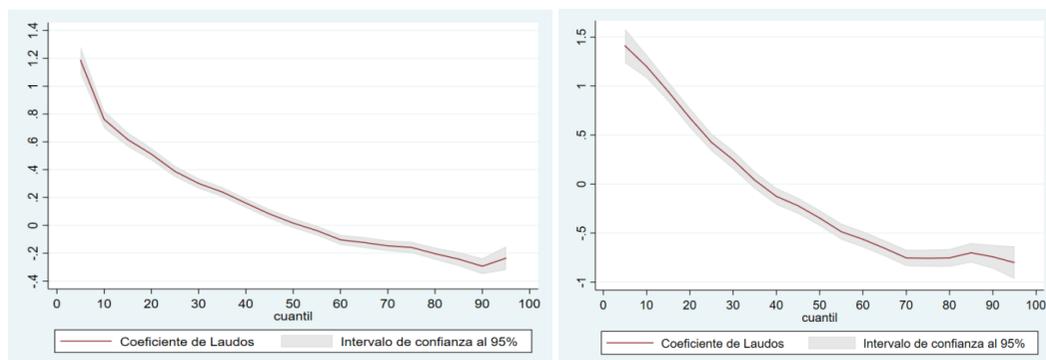
Otro resultado de interés es que se observa una correlación positiva importante en el resto del tramo bajo de la distribución salarial, con efectos positivos —aunque decrecientes— para los deciles 1 a 4, es decir, hasta el percentil 40. En particular, el efecto promedio de los cambios en los laudos ronda el 40,5% para el decil 2 y el 11,9% para el decil 3. Esto quiere decir que un incremento de un 1% en los laudos mínimos se asocia a incrementos del salario real de entre 0,405% y 0,119% para dichos deciles. Luego, el efecto se torna negativo y relevante en términos de magnitud desde el decil 5 —percentil 50— en adelante; observamos que un incremento en los laudos mínimos tiene efectos negativos en el crecimiento salarial para la mitad superior de la distribución.

Por último, otro resultado relevante es que el efecto del registro en la seguridad social —esto es, el premio salarial por estar registrado—, a lo largo de la distribución, es muy importante. En la tabla 6 —ver anexo— se observa un efecto siempre positivo a lo largo de la distribución, fuertemente concentrado en la parte baja (vale decir, el registro a la seguridad social se correlaciona con salarios 70,8% más elevados para trabajadores en el primer decil de la distribución salarial). El efecto es decreciente y se ubica en 31,8% para el decil 4, en 19,3% para el decil 6 y persiste hasta el decil 8, donde el efecto es de 6,8%. Para el decil 9 es prácticamente cero.

96 Vale recordar que la ECH registra las declaraciones de los individuos. Es sabido que los individuos en los extremos de la distribución salarial tienden a reportar incorrecta o erróneamente información sobre sus ingresos. En particular, personas en la parte baja de la distribución que obtengan ingresos intermitentemente de diversas fuentes pueden ser entrevistadas en momentos de baja actividad (jornaleros en período de descanso, por ejemplo) y reporten ingresos desproporcionadamente bajos.

97 Por ejemplo, supongamos que un laudo pasa de 5.000 pesos en un mes a 6.000 al siguiente (20% de incremento). Un trabajador que ganara 4.000 pesos en el primer mes —por debajo del laudo— y que pasara a ganar 6.000 al siguiente —cumpliendo el laudo— vería un incremento salarial del 50%. Este ejemplo ilustra que para ajustar salarios que se encuentran por debajo de los laudos a los niveles de los laudos subsiguientes, los incrementos en los salarios tienen necesariamente que ser mayores que los incrementos en los laudos. En un período en que se dio un fuerte impulso a la formalización y a la fiscalización de las normas laborales, es de esperar que la progresiva adecuación de los niveles salariales a los niveles de los laudos traiga aparejadas situaciones como las del ejemplo.

Gráfico 5. Coeficiente de los laudos mínimos a partir de regresiones RIF, formales (izquierda) e informales (derecha)



Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

Como fuera señalado a lo largo del documento, una distinción relevante es precisamente entre trabajadores registrados y no registrados en la seguridad social. En el gráfico 5 se presentan los resultados de repetir el análisis previo para los trabajadores formales (izquierda) y para los informales (derecha) separadamente.⁹⁸

Los resultados muestran un perfil similar: efectos positivos y más fuertes en la parte baja de la distribución y efectos negativos a partir de puntos distintos. En particular, el efecto para los formales es positivo hasta la mitad de la distribución —percentil 50— y es negativo y significativo a partir del percentil 65 aproximadamente. Nótese que el efecto positivo en el extremo izquierdo de la distribución se ubica entre 1 y 1,2 para los primeros diez percentiles, por debajo de la magnitud encontrada para los trabajadores en su conjunto (entre 1 y 2). Los resultados para trabajadores informales muestran también un efecto positivo concentrado en los primeros 3 deciles y negativos a partir del cuarto decil.

Vale recordar que las distribuciones salariales de formales e informales no se superponen perfectamente: los trabajadores informales, en general, perciben ingresos menores que los formales, por lo que los salarios de los formales del primer decil son similares a los salarios de los informales de deciles mayores. Esto se evidencia en el cuadro 8, que reporta los valores del sueldo real para trabajadores formales e informales en todo el período. Se observa claramente cómo el salario real asociado al decil 5 de los trabajadores informales es muy similar al salario de los trabajadores

98 En las tablas 7 y 8 del anexo se reportan los coeficientes para los deciles 1 al 9.

formales del primer decil. Tomados en su conjunto, los resultados indican un efecto positivo de los CS que afecta a una porción minoritaria de trabajadores informales de muy bajos ingresos (unos 3.500 pesos de diciembre de 2015) y a una porción mayoritaria de los formales (que ganan hasta unos 16.000 pesos de diciembre de 2015). Cabe aclarar que en estos casos, los sueldos mensuales no están siendo controlados por las horas trabajadas en el mes.

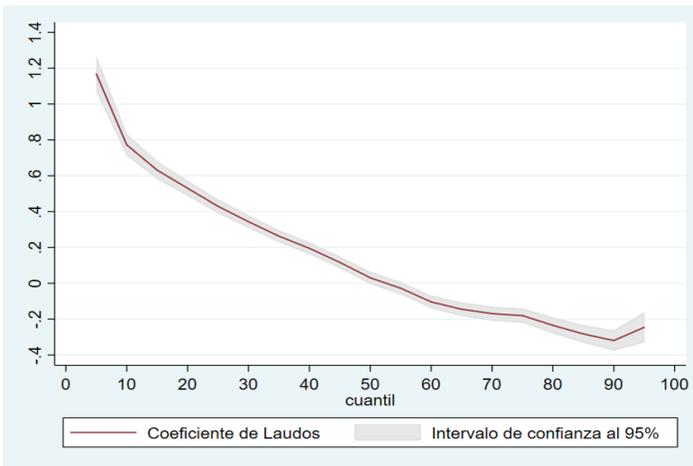
Cuadro 8. Salario mensual promedio en términos reales, trabajadores formales e informales, 2005-2015

Decil	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Salario privados	4.706	6.654	8.397	10.157	12.094	14.295	17.247	21.614	29.735
Salario formales	6.279	8.229	10.002	11.766	13.671	16.082	19.251	23.785	31.977
Salario informales	2.621	3.548	4.334	5.238	6.212	7.295	8.615	10.538	13.689

Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

En el gráfico 6 se presentan los resultados para los asalariados que trabajan 30 horas a la semana o más en su ocupación principal.⁹⁹ Los resultados son cualitativamente similares a la estimación para el conjunto de los trabajadores: efectos positivos fuertes para el 10% de menores ingresos; positivos y decrecientes a lo largo de la distribución hasta el decil 5, y efectos negativos del decil 6 en adelante, con un efecto negativo mayor por encima del 20% para el decil 9. Entre el decil 1 y el 5, un incremento de 1% en el laudo mínimo conduce a incrementos en el salario real de los trabajadores *full time* entre 0,77% (decil 1) y 0,12% (percentil 45).

Gráfico 6. Coeficiente de los laudos mínimos a partir de regresiones RIF, trabajadores a tiempo completo



Fuente: elaboración propia, con base en CSE (UETSS-Dinatra).

99 En la tabla 9 del anexo se reportan los coeficientes para los deciles 1 al 9.

En suma, cuando se analizan los efectos de los CS a lo largo de la distribución de salarios, se observa que los incrementos en los laudos mínimos tienen efectos positivos sobre los primeros cuatro deciles de la distribución salarial de todos los trabajadores. Esto resulta de la combinación de efectos positivos menores sobre la primera mitad de los trabajadores formales (aquellos que ganan menos de 12.000 pesos constantes de diciembre de 2015) y efectos positivos mayores sobre los primeros dos deciles de los trabajadores informales (aquellos que ganan menos de 3.500 pesos constantes de diciembre de 2015). Cabe aclarar que en estos casos, los sueldos mensuales no están siendo controlados por las horas trabajadas en el mes.

5. Comentarios finales

La amplia convocatoria a negociar tripartitamente a partir de CS realizada por el PE desde 2005 introduce un cambio institucional relevante, pero la evidencia nacional sobre sus efectos en términos de incrementos salariales y distributivos es muy escasa, al tiempo que la evidencia internacional es ambigua. Es así que este trabajo tuvo por objetivo profundizar en el vínculo entre la evolución de los salarios medios de los asalariados del sector privado y los cambios en los laudos correspondientes a la actividad que desempeñan.

Se encuentra que en términos medios, un incremento de 1% en los laudos mínimos negociados en los CS en el período 2005-2015 se asocia a incrementos del entorno de 0,2% en el salario real, con efectos tanto en los salarios de los trabajadores formales como informales, aunque estos son mayores en el primer caso. Si bien las metodologías utilizadas no permiten establecer relaciones causales, este vínculo es robusto a varias especificaciones, tales como restringir la muestra a los trabajadores entre 25 y 65 años, considerar trabajadores a tiempo completo y sacar del análisis el servicio doméstico, que comenzó a negociar recién en 2008. Incluso cuando se realiza el análisis con aquellos trabajadores asociados a laudos con un mayor grado de precisión, los resultados tienden a reforzarse.

Conjuntamente con la reinstalación de los CS, se desplegaron dos grupos de políticas que habrían favorecido el incremento de los salarios más deprimidos: por un lado, el fuerte incremento del SMN y la política de lineamientos salariales del PE para enmarcar la negociación en los CS; por otro, un conjunto de políticas que, directa o indirectamente, tendieron a fomentar el proceso de formalización del empleo. En el caso de los trabajadores no registrados en la seguridad social, no puede descartarse que el efecto positivo sobre los salarios se deba al fuerte incremento del SMN. La evidencia que surge de este trabajo se encuentra en línea con esta hipótesis. Asimismo, el importante incremento de la formalización del empleo en el período analizado también jugó un rol relevante en el crecimiento de los salarios. Cuando se realizan las regresiones RIF, se encuentra que una parte relevante del incremento

salarial, especialmente en el tramo bajo de la distribución, se debe al mayor premio salarial derivado de la cobertura de seguridad social.

Los resultados también indican que entre 2005 y 2015, el crecimiento de los salarios fue positivo pero decreciente a lo largo de la distribución. Los CS tienen efectos fuertemente positivos para el 10% de trabajadores con menores ingresos, en tanto los efectos son positivos y decrecientes hasta el decil 4 de la distribución. Adicionalmente, los CS comprimen la distribución salarial. El efecto positivo sobre la parte baja de la distribución salarial total responde a un efecto sobre los trabajadores informales, muy fuerte y concentrado en el 20% de menores ingresos, y a un efecto de menor envergadura de los trabajadores formales, pero que alcanza a cubrir el 60% de estos.

En suma, la evidencia que proporciona este trabajo, con las salvedades metodológicas ya señaladas, se encuentra en línea con la hipótesis de que los CS fueron exitosos en impulsar al alza los salarios más bajos. La fuerte formalización del empleo asalariado en el período y los importantes aumentos del SMN habrían contribuido en el mismo sentido. En este último caso, el efecto se habría dado por el impulso al alza de los salarios de los trabajadores no registrados en la seguridad social.

Para poder establecer de manera más fehaciente si estas asociaciones positivas constituyen efectos causales sería necesario, por ejemplo, poder extender el análisis a un período menos favorable desde el punto de vista de la coyuntura económica.

No obstante, los datos aquí encontrados indicarían que las políticas de CS y de SMN, así como los esfuerzos desplegados para impulsar una mayor formalización del trabajo, son consistentes y contribuirían a su crecimiento y, probablemente, a la reducción de la desigualdad salarial.

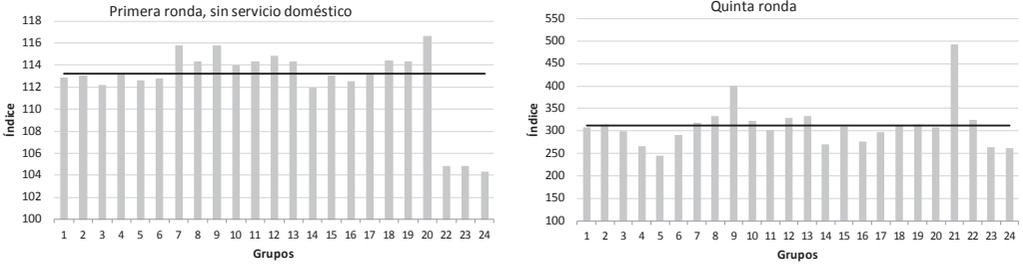
6. Bibliografía

- Aeberhardt, R. y Givord, P. (2016). Spillover Effect of the Minimum Wage in France: An Unconditional Quantile Regression. Working Paper 2016-05. Center for Research in Economics and Statistics.
- Amarante, V. y Arim, R. (Ed.). (2015). Desigualdad e informalidad. Un análisis de cinco experiencias latinoamericanas. Santiago: Cepal.
- y Bucheli, M. (2007). Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006. Informe final, convenio de cooperación técnica Cepal-MEF.
- Araya, F. y Lado, L. (2016). Evolución del trabajo decente en Uruguay en la última década. En Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ed.), Estudios sobre trabajo y seguridad social agosto 2016, n.º 1, pp. 17-126. Montevideo: MTSS.
- Bonilla, L. y Gardella, M. (2016). Evolución de los beneficios no salariales negociados en los Consejos de Salarios entre 2005 y 2015. Convenio de cooperación MTSS-Cepal.
- Cabrera, V., Cárpena, C. y Perazzo, I. (2013). Cumplimiento de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios en Uruguay entre 2007 y 2011. Serie Documentos de Trabajo, DT 10/13. Montevideo: Iecon, FCEA, Udelar.
- y Cárpena, C. (2012). Consejos de Salarios en Uruguay, 2007-2011: construcción de una plataforma para su evaluación. Trabajo de investigación monográfica. Montevideo: FCEA, Udelar.
- Carrasco, P., Cichevski, A. y Perazzo, I. (2018). Evolución reciente de las principales variables del mercado laboral uruguayo. Serie Documentos de Trabajo, DT 09/18. Montevideo: Iecon, FCEA, Udelar.
- Chevalier, M., Fernández, C., Motta, V., Viera, M., Notaro, J. (2011). El origen del sistema de relaciones laborales en el Uruguay. Montevideo: Iecon, FCEA, Udelar.
- Cruces, G. y Gasparini, L. (2009). Los determinantes de los cambios en la desigualdad de ingresos en Argentina. Evidencia y temas pendientes. Serie Documentos de Trabajo sobre Políticas Sociales N.º 5. Buenos Aires: Banco Mundial.
- Fernández, A. y Lanzilotta, B. (2008). La negociación colectiva en Uruguay: análisis y alternativas. Montevideo: Centro de Investigaciones Económicas.
- Firpo, S., Fortin, N. y Lemieux, T. (2010). Decomposition Methods in Economics. National Bureau of Economic Research. Working Paper 16045.
- Fortin, N. y Lemieux, T. (2009). Unconditional Quantile Regressions. *Econometrica*, 77 (3), 953-73.
- y CortezReis, M. (2006). Minimum Wage Effects on Labor Earnings Inequality: some Evidence from Brazil. Mimeograph. Río de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica.
- Fortin, N. y Lemieux, T. (2016). Inequality and Changes in Task Prices: Within and between Occupation Effects? En Cappellari, L., Polachek, S. W. y Tatsiramos, K. (Ed.), In-

- equality, Causes and Consequences (Research in Labor Economics, vol. 43, pp. 195-226. Cheltenham: Emerald.
- Lemieux, T. y Firpo, S. (2011). Decomposition Methods in Economics. En Ashenfelter, O. y Card, D. (Ed.), Handbook of Labor Economics, vol. 4, parte A, pp. 1-102. Ámsterdam: Elsevier.
- Notaro, J. (2009). La reforma laboral en el Uruguay 2005-2009. Montevideo: lecon, FCEA, Udelar.
- Organización Internacional del Trabajo (2007). Negociación colectiva, recuperado el 31 de agosto de 2017 de <<http://ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>>.
- Perazzo, I. (2012). La negociación salarial en Uruguay: un modelo para analizar sus efectos. Serie Documentos de Trabajo, DT 7/12. Montevideo: lecon, FCEA, Udelar.
- Rothe, C. (2015). Decomposing the Composition Effect. Journal of Business and Economic Statistics, 33 (3), 323-37.
- Vigorito, A., Amarante, V., Espino, A., Perazzo, I. y Salas, G. (2008). El desarrollo humano en Uruguay. En Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Ed.), Informe nacional sobre desarrollo humano 2008. Montevideo: PNUD.
- Wooldridge, J. (2009). Introductory Econometrics. A Modern Approach. East Lansing: Michigan State University Press.

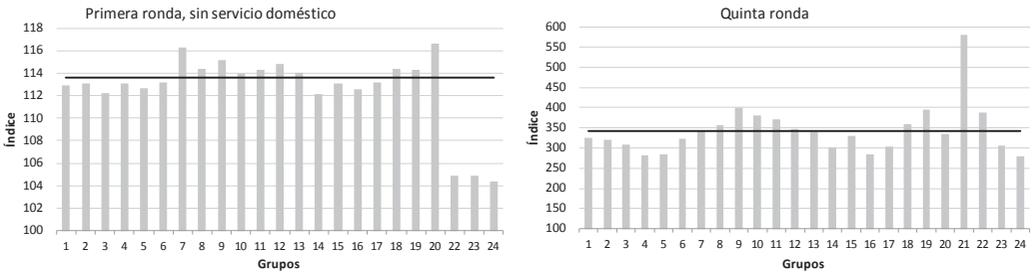
7. Anexo

Gráfico 1. Promedio del índice del sobrelaudo más bajo por grupo y del total de las unidades negociadoras en CS



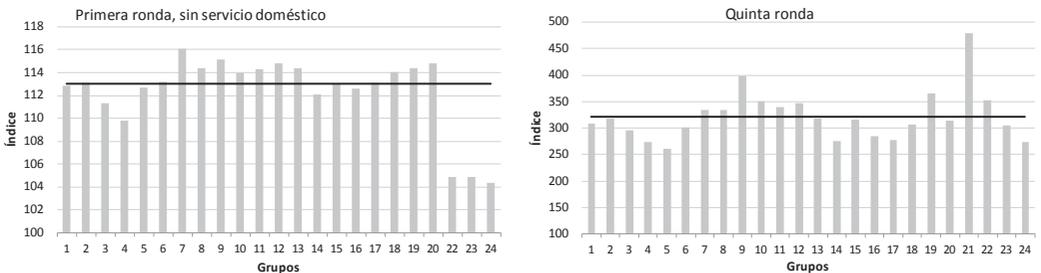
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 2. Promedio del índice del laudo más bajo por grupo de CS y del total de las unidades negociadoras en CS



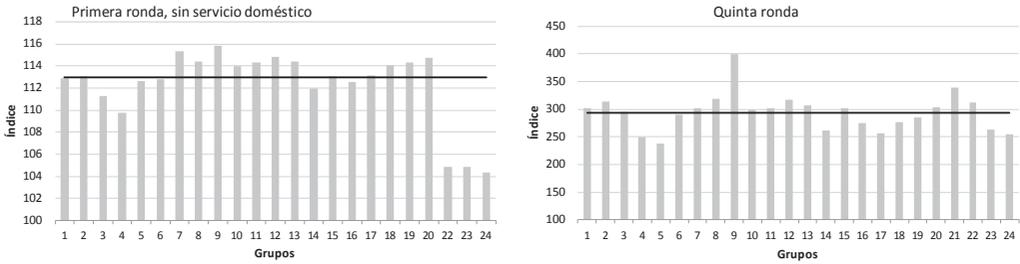
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 3. Promedio del índice del laudo más alto por grupo de CS y del total de las unidades negociadoras en el CS



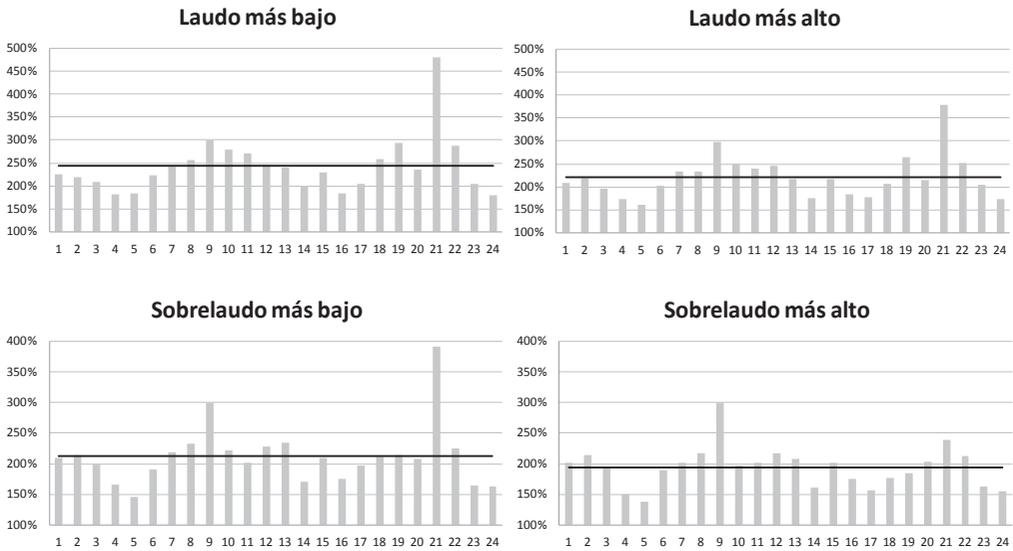
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 4. Promedio del índice del sobrelaudo más alto por grupo de CS y del total de las unidades negociadoras en el CS



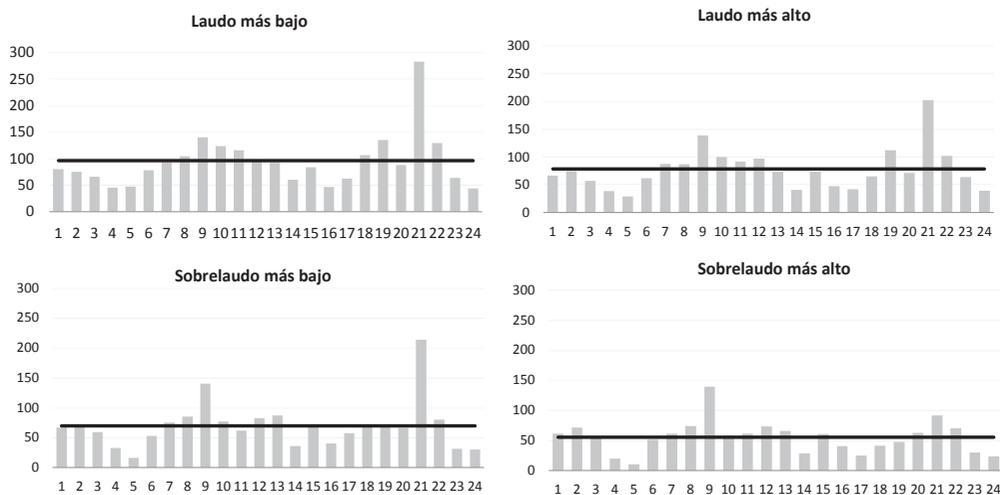
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 5. Variación de enero 2005 a diciembre 2015 de los IISCS, por grupo y para el total de los CS



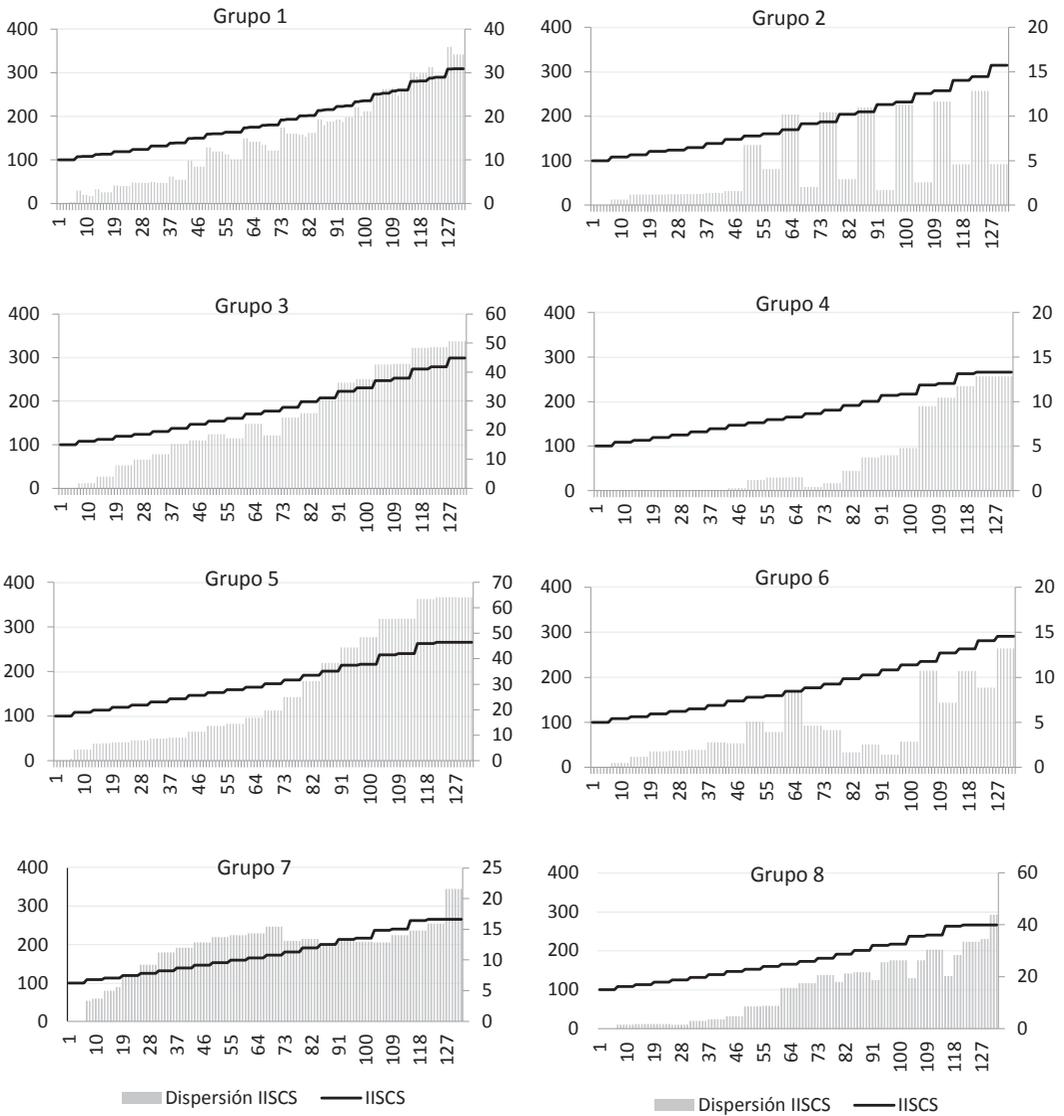
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 6. Variación real de enero 2005 a diciembre 2015 para IISCS, por grupo y para el total los CS



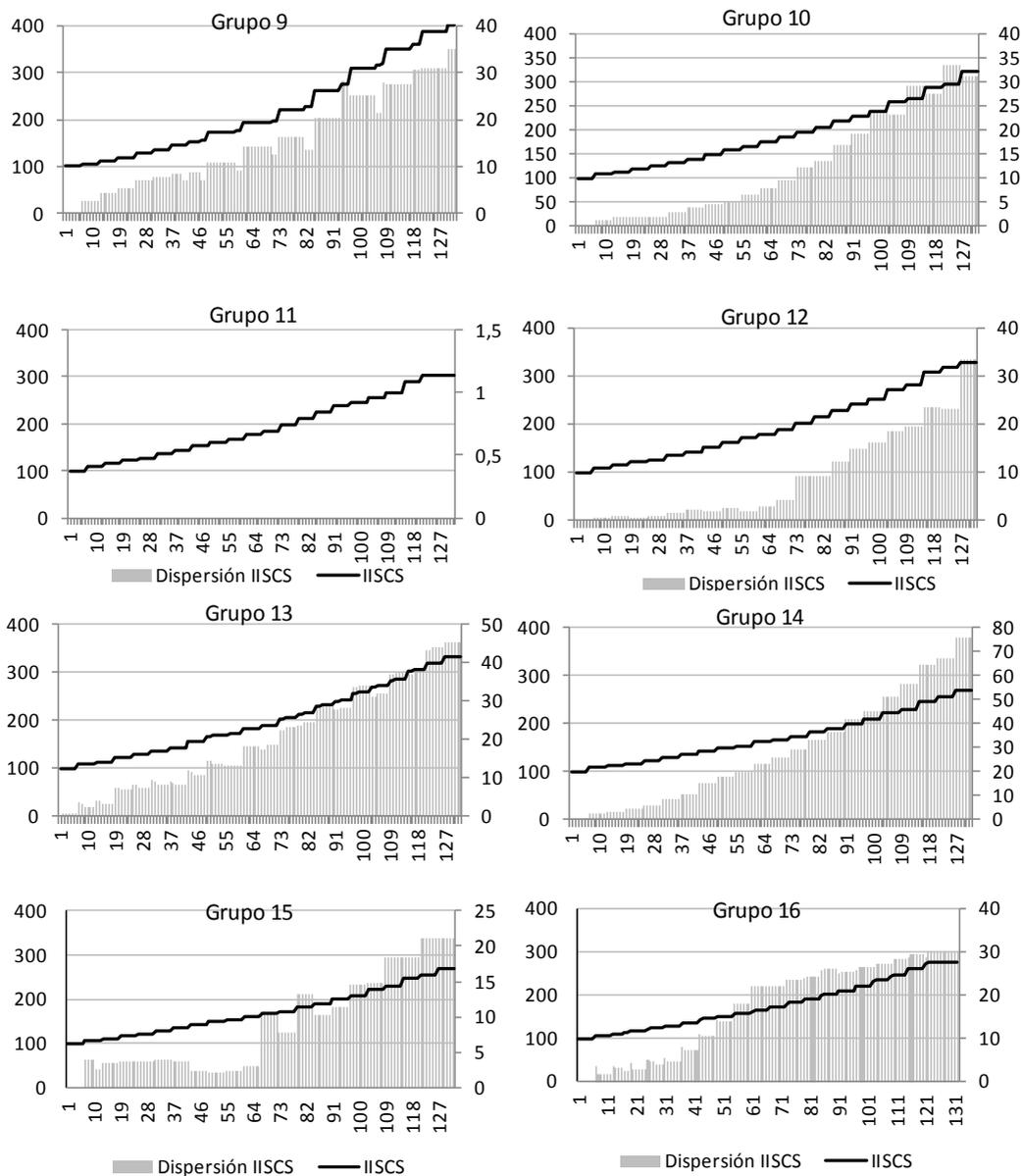
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 7. Evolución del índice del sobrelaudo más bajo, promedio del grupo y dispersión intragrupo mensual



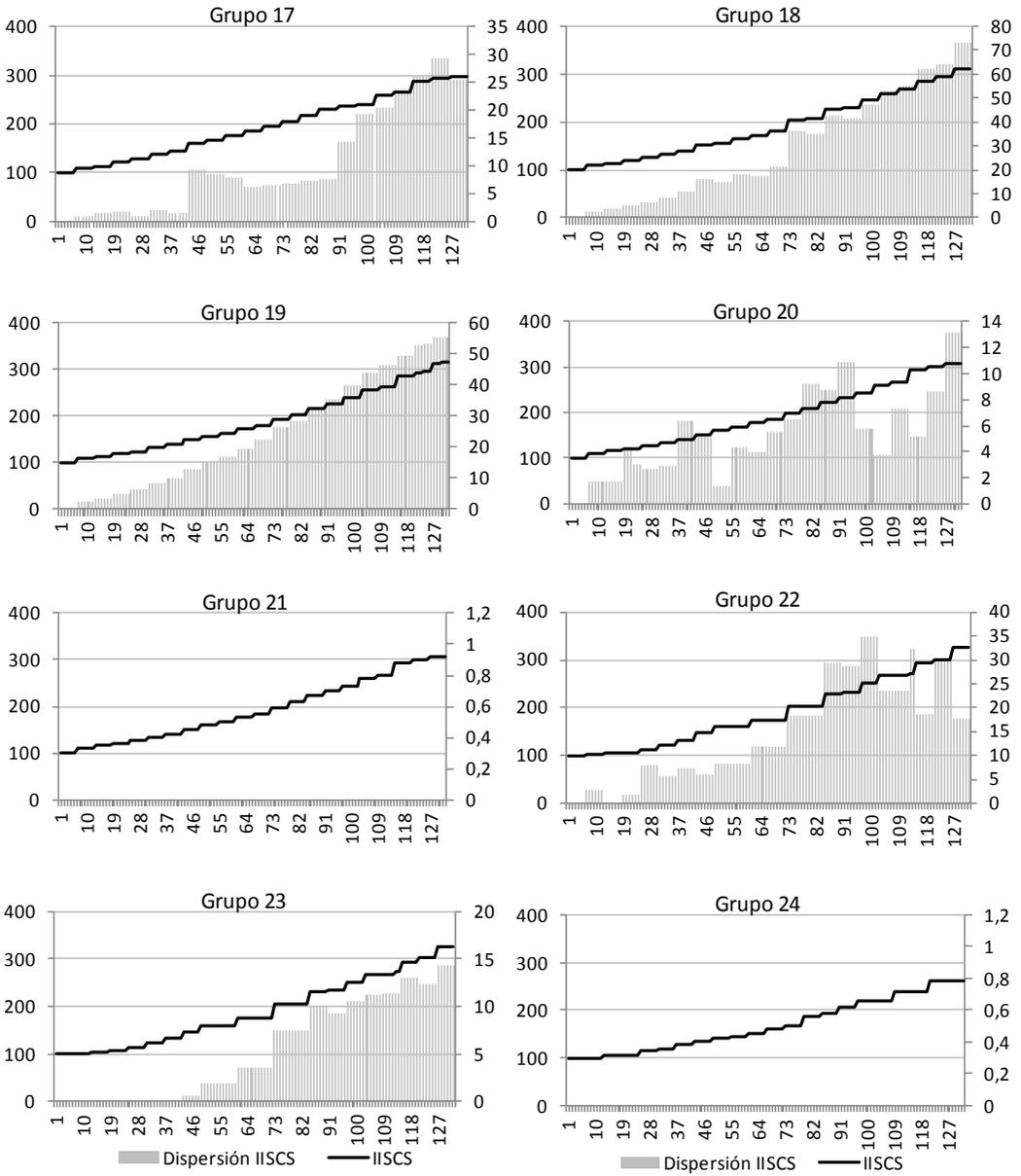
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 8. Evolución del índice del sobrelaudo más bajo, promedio del grupo y dispersión intragrupo mensual



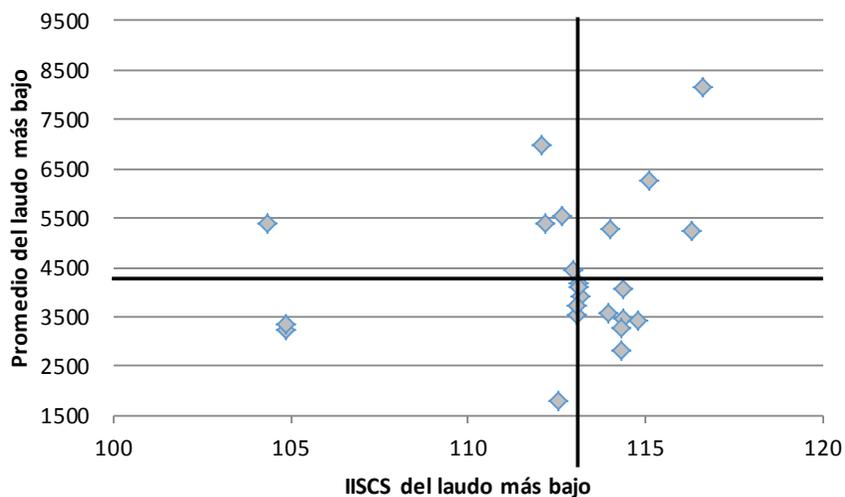
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 9. Evolución del índice del sobrelaudo más bajo, promedio del grupo y dispersión intragrupo mensual



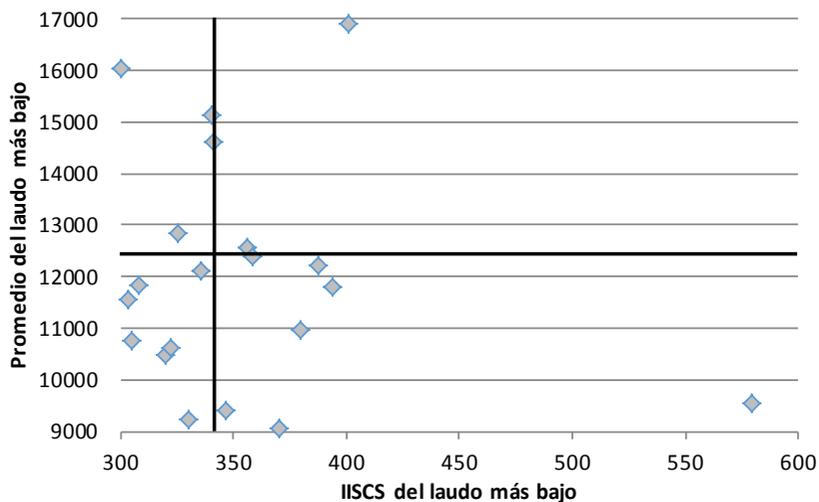
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 10. Laudo más bajo e IISCS del laudo más bajo, promedio por grupo, primera ronda



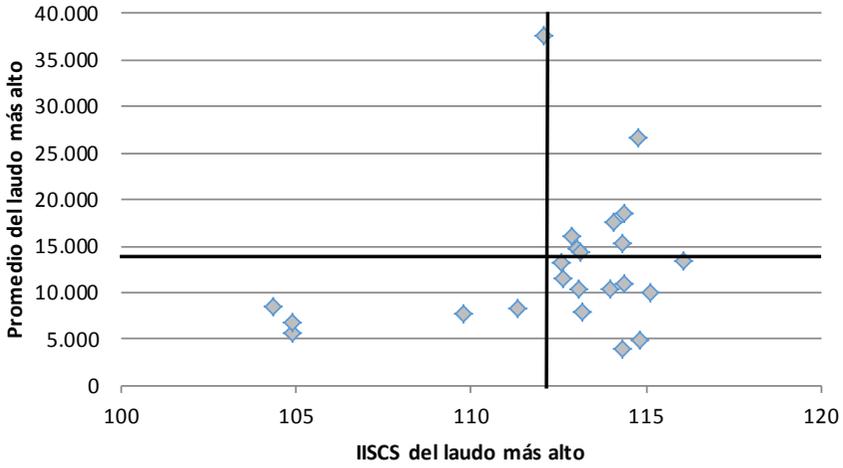
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 11. Laudo más bajo e IISCS del laudo más bajo, promedio por grupo, quinta ronda



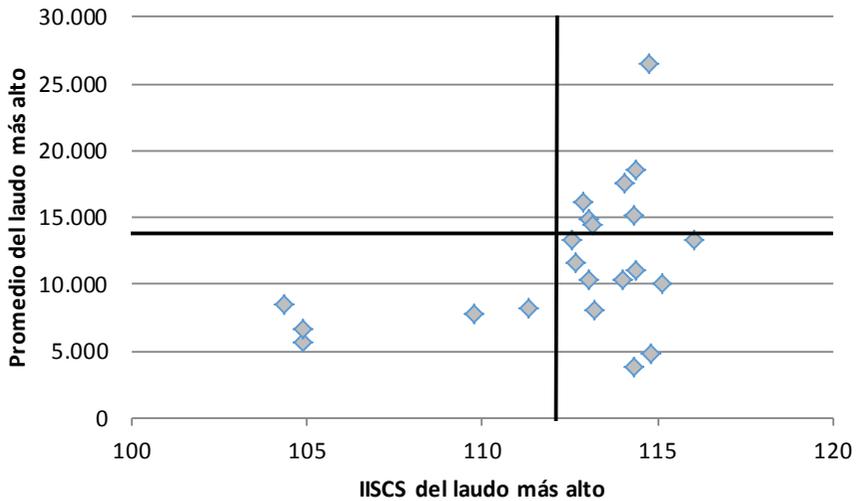
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 12. Laudo más alto e IISCS del laudo más alto, promedio por grupo, primera ronda



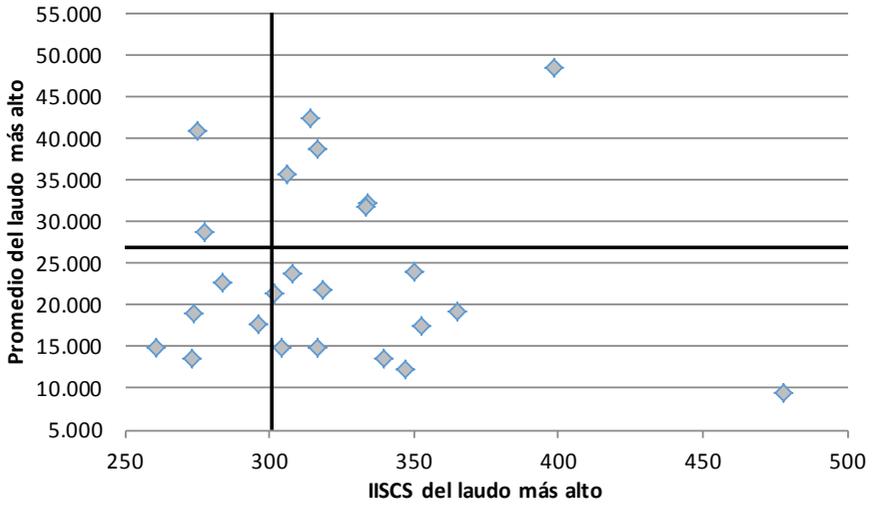
Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 13. Laudo más alto e IISCS del laudo más alto, promedio por grupo, primera ronda, sin intermediación financiera, seguros y pensiones



Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Gráfico 14. Laudo más alto e IISCS del laudo más alto, promedio por grupo, quinta ronda



Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Tabla 1. Denominación de los grupos que conforman los CS

N.º de grupo	Nombre del grupo
1	Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco
2	Industria frigorífica
3	Industria pesquera
4	Industria textil
5	Industria del cuero, vestimenta y calzado
6	Industria de la madera, celulosa y papel
7	Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines
8	Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo
9	Industria de la construcción y actividades complementarias
10	Comercio en general
11	Comercio minorista de la alimentación
12	Hoteles, restaurantes y bares
13	Transporte y almacenamiento
14	Intermediación financiera, seguros y pensiones
15	Servicios de salud y anexos
16	Servicios de enseñanza
17	Industria gráfica
18	Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones
19	Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos
20	Entidades gremiales, sociales y deportivas
21	Servicio doméstico
22	Ganadería, agricultura y actividades conexas
23	Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suínos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22 (rural)
24	Forestación (incluido bosques, montes y turberas)

Fuente: elaboración UETSS, con base en datos Dinatra.

Tabla 2. Laudo más bajo e IISCS del laudo más bajo, promedio por grupo

Grupo	Laudo más bajo		IISCS del laudo más bajo					Var. 2005-2015 (%)
	1.ª ronda	5.ª ronda	1.ª ronda	2.ª ronda	3.ª ronda	4.ª ronda	5.ª ronda	
1	4.425	12.823	112,95	138,28	177,60	245,62	325,61	225,61
2	3.524	10.477	113,06	138,64	169,50	231,55	319,53	219,53
3	5.389	11.838	112,19	141,66	178,19	228,95	307,85	207,85
4	4.170	11.062	113,10	138,70	165,06	204,45	281,73	181,73
5	5.552	9.384	112,64	133,43	156,91	231,44	284,48	184,48
6	3.895	10.622	113,18	137,83	172,18	231,56	322,59	222,59
7	5.247	14.610	116,30	145,95	173,14	251,52	341,17	241,17
8	3.462	12.571	114,37	143,00	197,94	276,69	356,01	256,01
9	6.246	16.895	115,12	140,11	192,77	309,25	400,76	300,76
10	3.581	10.969	113,98	142,77	196,35	270,98	379,72	279,72
11	2.807	9.049	114,32	142,83	175,54	273,59	370,42	270,42
12	3.430	9.385	114,81	144,17	184,81	253,09	346,74	246,74
13	5.268	15.139	114,01	143,26	187,28	271,77	340,68	240,68
14	6.964	16.051	112,10	139,18	176,18	242,44	300,39	200,39
15	3.715	9.243	113,05	142,87	180,17	245,30	330,29	230,29
16	1.806	9.151	112,57	138,09	171,28	205,75	283,81	183,81
17	4.089	11.548	113,14	145,19	185,52	229,79	303,50	203,50
18	4.066	12.385	114,38	143,24	191,39	281,28	358,80	258,80
19	3.273	11.805	114,34	144,67	211,10	306,62	394,09	294,09
20	8.131	12.110	116,62	141,19	181,01	252,74	335,32	235,32
21	—	9.544	135,37	173,17	232,40	413,87	579,30	479,30
22	3.241	12.214	104,87	130,82	178,00	254,76	387,45	287,45
23	3.350	10.753	104,87	128,21	159,37	209,79	305,07	205,07
24	5.375	11.820	104,35	128,07	150,53	206,75	280,26	180,26
Total	4.258	12.430	113,57	141,05	181,01	255,40	343,15	243,15
Desvío estándar			3,3	8,5	17,5	44,5	62,0	—

Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Tabla 3. Laudo más alto e IISCS del laudo más alto, promedio por grupo

Grupo	Laudo más alto		IISCS del laudo más alto					Var. 2005-2015 [%]
	1.ª ronda	5.ª ronda	1.ª ronda	2.ª ronda	3.ª ronda	4.ª ronda	5.ª ronda	
1	16.075	23.838	112,89	138,21	175,29	234,71	308,23	208,23
2	10.377	21.754	113,06	138,64	169,50	231,55	318,31	218,31
3	8.269	17.636	111,32	140,38	175,22	218,93	295,98	195,98
4	7.792	13.606	109,78	134,64	160,22	198,46	273,48	173,48
5	11.553	14.875	112,64	133,99	154,74	213,94	261,07	161,07
6	8.003	21.342	113,18	137,83	170,60	229,45	301,93	201,93
7	13.365	32.256	116,06	145,67	173,14	249,61	334,15	234,15
8	10.978	31.860	114,37	143,00	190,33	262,48	333,39	233,39
9	9.992	48.487	115,12	140,11	192,17	308,28	398,34	298,34
10	10.290	24.084	113,98	142,60	192,07	258,82	350,29	250,29
11	3.861	13.476	114,32	142,83	175,54	250,79	339,54	239,54
12	4.845	12.377	114,81	144,17	184,81	253,09	346,74	246,74
13	18.512	38.722	114,36	140,10	180,30	256,47	316,79	216,79
14	37.640	40.893	112,10	139,18	172,48	228,12	275,25	175,25
15	14.798	14.948	113,05	142,44	177,21	235,60	316,37	216,37
16	13.295	22.705	112,57	138,09	171,28	205,75	283,81	183,81
17	14.407	28.836	113,14	144,94	170,68	211,41	277,70	177,70
18	17.592	35.787	114,06	143,18	177,69	241,40	305,94	205,94
19	15.209	19.290	114,34	144,53	199,96	285,76	365,33	265,33
20	26.545	42.492	114,77	138,93	175,22	244,23	314,14	214,14
21	—	9.544	127,68	163,34	191,81	341,58	478,12	378,12
22	5.686	17.510	104,87	130,28	177,27	253,82	352,49	252,49
23	6.709	14.786	104,87	128,21	159,37	208,36	304,39	204,39
24	8.500	19.110	104,35	128,07	150,53	206,75	274,01	174,01
Total	13.779	27.034	112,99	140,14	175,73	242,89	321,91	221,91
Desvío estándar			3,3	7,0	12,2	33,6	47,1	—

Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Tabla 4. IISCS del sobrelaudo más bajo, promedio por grupo

Grupo	1.ª ronda	2.ª ronda	3.ª ronda	4.ª ronda	5.ª ronda	Var. 2005-2015 [%]
1	112,89	137,98	176,62	235,86	308,71	208,71
2	113,06	138,64	169,50	231,55	314,32	214,32
3	112,19	141,66	176,60	221,95	298,92	198,92
4	113,10	138,70	165,06	200,50	265,75	165,75
5	112,64	131,70	152,12	205,78	245,76	145,76
6	112,81	137,38	168,67	222,50	291,28	191,28
7	115,83	143,18	170,14	243,28	318,71	218,71
8	114,37	142,43	194,92	262,85	332,02	232,02
9	115,82	140,54	193,24	309,96	400,38	300,38
10	113,98	140,14	185,21	239,95	321,73	221,73
11	114,32	142,83	175,54	223,13	302,09	202,09
12	114,81	142,11	182,16	239,57	328,13	228,13
13	114,34	143,54	187,44	268,88	333,79	233,79
14	111,96	138,96	170,18	224,79	269,83	169,83
15	113,05	141,99	178,31	234,86	309,92	209,92
16	112,57	138,09	171,28	202,88	275,61	175,61
17	113,14	144,94	185,22	229,42	296,82	196,82
18	114,38	141,20	180,89	248,35	311,06	211,06
19	114,34	140,27	186,00	251,97	314,33	214,33
20	116,62	141,19	176,65	239,01	308,02	208,02
21	127,68	163,34	219,21	359,21	492,10	392,10
22	104,87	129,55	174,99	250,75	325,38	225,38
23	104,87	128,21	159,37	209,79	264,65	164,65
24	104,35	128,07	150,53	206,75	262,63	162,63
Total	112,99	139,86	177,08	240,15	321,91	221,91
Desvío estándar	3,4	6,9	14,4	35,1	49,8	—

Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Tabla 5. IISCS del sobrelaudo más alto, promedio por grupo

Grupo	1.ª ronda	2.ª ronda	3.ª ronda	4.ª ronda	5.ª ronda	Var. 2005-2015 (%)
1	112,89	137,98	174,73	231,58	301,78	201,78
2	113,06	138,64	169,50	231,55	314,32	214,32
3	111,32	140,38	174,80	218,14	295,29	195,29
4	109,78	134,64	156,27	189,92	250,11	150,11
5	112,64	131,70	152,12	199,74	238,45	138,45
6	112,81	137,38	168,67	222,50	289,41	189,41
7	115,36	141,79	167,65	233,39	301,65	201,65
8	114,37	142,43	188,56	252,72	317,96	217,96
9	115,82	140,54	192,64	309,00	399,15	299,15
10	113,98	139,63	178,43	227,26	297,74	197,74
11	114,32	142,83	175,54	223,13	302,09	202,09
12	114,81	142,11	182,16	239,57	316,81	216,81
13	114,36	139,98	179,40	250,74	307,42	207,42
14	111,96	138,96	168,52	220,16	260,78	160,78
15	113,05	141,99	175,91	228,25	301,38	201,38
16	112,57	138,09	171,28	202,88	275,61	175,61
17	113,14	144,94	170,68	205,62	255,93	155,93
18	114,06	140,80	171,70	223,91	276,61	176,61
19	114,34	140,07	180,32	234,70	284,86	184,86
20	114,77	138,93	173,90	235,25	303,27	203,27
21	127,68	163,34	191,81	253,75	339,61	239,61
22	104,87	128,24	172,08	246,83	312,81	212,81
23	104,87	128,21	159,37	208,36	262,84	162,84
24	104,35	126,29	148,44	203,87	255,14	155,14
Total	112,99	139,16	172,69	228,87	321,91	221,91
Desvío estándar	3,3	7,1	11,0	24,3	33,8	—

Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinatra).

Tabla 6. Regresiones RIF para cuantiles seleccionados (caso base)

Variables	Percentiles									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	
In laudo mínimo	1,120*** [0,0363]	0,405*** [0,0235]	0,119*** [0,0187]	-0,0253 [0,0163]	-0,147*** [0,0157]	-0,277*** [0,0164]	-0,375*** [0,0183]	-0,391*** [0,0200]	-0,426*** [0,0262]	
In horas	1,059*** [0,00925]	0,699*** [0,00536]	0,495*** [0,00399]	0,365*** [0,00323]	0,291*** [0,00294]	0,247*** [0,00289]	0,225*** [0,00304]	0,195*** [0,00318]	0,198*** [0,00405]	
Seguridad social	0,708*** [0,0100]	0,547*** [0,00651]	0,423*** [0,00491]	0,318*** [0,00400]	0,248*** [0,00359]	0,193*** [0,00345]	0,137*** [0,00353]	0,0679*** [0,00345]	-0,0152*** [0,00388]	
Secundaria incompleta	0,101*** [0,00740]	0,0946*** [0,00514]	0,0908*** [0,00425]	0,0896*** [0,00379]	0,0999*** [0,00365]	0,108*** [0,00376]	0,122*** [0,00407]	0,130*** [0,00420]	0,142*** [0,00473]	
Secundaria completa	0,175*** [0,00726]	0,196*** [0,00514]	0,215*** [0,00433]	0,234*** [0,00392]	0,266*** [0,00382]	0,297*** [0,00399]	0,330*** [0,00442]	0,331*** [0,00474]	0,351*** [0,00579]	
Terciaría	0,319*** [0,00801]	0,362*** [0,00594]	0,397*** [0,00513]	0,442*** [0,00473]	0,519*** [0,00472]	0,620*** [0,00510]	0,754*** [0,00591]	0,872*** [0,00685]	1.132*** [0,0100]	
Hombre	0,132*** [0,00540]	0,205*** [0,00411]	0,229*** [0,00359]	0,247*** [0,00333]	0,262*** [0,00331]	0,268*** [0,00351]	0,273*** [0,00392]	0,259*** [0,00429]	0,281*** [0,00566]	
Edad	0,0211*** [0,00138]	0,0279*** [0,000937]	0,0328*** [0,000768]	0,0373*** [0,000685]	0,0412*** [0,000661]	0,0450*** [0,000671]	0,0473*** [0,000723]	0,0433*** [0,000754]	0,0366*** [0,000930]	
Edad cuadrática	-0,000205*** [0,0000165]	-0,000283*** [0,0000110]	-0,000338*** [0,00000894]	-0,000382*** [0,00000794]	-0,000418*** [0,00000767]	-0,000451*** [0,00000779]	-0,000462*** [0,00000843]	-0,000402*** [0,00000889]	-0,000303*** [0,0000112]	
Observaciones	311,176	311,176	311,176	311,176	311,176	311,176	311,176	311,176	311,176	

Errores estándar robustos entre paréntesis.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETISS-Dinatria).

Tabla 7. Regresiones RIF para cuantiles seleccionados, trabajadores formales

Variables	Percentiles									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	
In laudo mínimo	0,761*** [0,0322]	0,512*** [0,0225]	0,301*** [0,0186]	0,160*** [0,0174]	0,0162 [0,0178]	-0,104*** [0,0184]	-0,147*** [0,0197]	-0,203*** [0,0223]	-0,293*** [0,0289]	
In horas	0,958*** [0,00917]	0,651*** [0,00582]	0,476*** [0,00451]	0,386*** [0,00404]	0,336*** [0,00395]	0,295*** [0,00390]	0,266*** [0,00404]	0,248*** [0,00447]	0,256*** [0,00591]	
Secundaria incompleta	0,0945***	0,0915***	0,0884***	0,0974***	0,108***	0,117***	0,126***	0,133***	0,144***	
Secundaria completa	0,00659]	0,00502]	0,00430]	0,00407]	0,00413]	0,00419]	0,00434]	0,00463]	0,00518]	
Terciaria	0,385*** [0,00736]	0,406*** [0,00573]	0,430*** [0,00499]	0,489*** [0,00480]	0,571*** [0,00500]	0,646*** [0,00529]	0,732*** [0,00581]	0,852*** [0,00690]	1,059*** [0,00991]	
Hombre	0,178*** [0,00494]	0,215*** [0,00393]	0,233*** [0,00346]	0,245*** [0,00334]	0,254*** [0,00344]	0,247*** [0,00357]	0,240*** [0,00380]	0,238*** [0,00429]	0,259*** [0,00567]	
Edad	0,0231*** [0,00120]	0,0322*** [0,000931]	0,0387*** [0,000809]	0,0429*** [0,000769]	0,0477*** [0,000781]	0,0487*** [0,000789]	0,0474*** [0,000821]	0,0427*** [0,000906]	0,0331*** [0,00115]	
Edad cuadrática	-0,000221*** [0,0000141]	-0,000324*** [0,0000109]	-0,000395*** [0,00000951]	-0,000435*** [0,00000907]	-0,000479*** [0,00000926]	-0,000481*** [0,00000939]	-0,000453*** [0,00000984]	-0,000383*** [0,0000110]	-0,000249*** [0,0000143]	
Observaciones	251,452	251,452	251,452	251,452	251,452	251,452	251,452	251,452	251,452	

Errores estándar robustos entre paréntesis.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dinata).

Tabla 8. Regresiones RIF para cuantiles seleccionados, trabajadores informales

Variables	Percentiles								
	10	20	30	40	50	60	70	80	90
In laudo mínimo	1,200*** [0,0611]	0,676*** [0,0506]	0,248*** [0,0478]	-0,126*** [0,0436]	-0,347*** [0,0407]	-0,563*** [0,0416]	-0,753*** [0,0425]	-0,753*** [0,0463]	-0,742*** [0,0612]
In horas	0,503*** [0,00951]	0,518*** [0,00717]	0,506*** [0,00634]	0,451*** [0,00558]	0,397*** [0,00491]	0,371*** [0,00499]	0,324*** [0,00490]	0,274*** [0,00503]	0,250*** [0,00656]
Secundaria incompleta	0,0754*** [0,0109]	0,0843*** [0,00927]	0,0846*** [0,00867]	0,0791*** [0,00790]	0,0806*** [0,00745]	0,0822*** [0,00783]	0,0811*** [0,00806]	0,0833*** [0,00877]	0,0948*** [0,0115]
Secundaria completa	0,143*** [0,0123]	0,172*** [0,0106]	0,168*** [0,0101]	0,159*** [0,00926]	0,146*** [0,00874]	0,152*** [0,00915]	0,162*** [0,00948]	0,183*** [0,0105]	0,233*** [0,0144]
Terciaria	0,268*** [0,0204]	0,300*** [0,0181]	0,302*** [0,0175]	0,329*** [0,0163]	0,342*** [0,0157]	0,381*** [0,0169]	0,410*** [0,0181]	0,463*** [0,0206]	0,669*** [0,0316]
Hombre	0,0699*** [0,0133]	0,119*** [0,0115]	0,166*** [0,0111]	0,186*** [0,0104]	0,207*** [0,00987]	0,242*** [0,0104]	0,260*** [0,0108]	0,274*** [0,0116]	0,310*** [0,0152]
Edad	0,0132*** [0,00186]	0,0173*** [0,00158]	0,0214*** [0,00148]	0,0223*** [0,00134]	0,0231*** [0,00126]	0,0250*** [0,00130]	0,0259*** [0,00134]	0,0283*** [0,00147]	0,0332*** [0,00196]
Edad cuadrática	-0,000126*** [0,0000208]	-0,000175*** [0,0000180]	-0,000223*** [0,0000168]	-0,000233*** [0,0000152]	-0,000246*** [0,0000143]	-0,000269*** [0,0000147]	-0,000278*** [0,0000151]	-0,000299*** [0,0000164]	-0,000351*** [0,0000220]
Observaciones	59,724	59,724	59,724	59,724	59,724	59,724	59,724	59,724	59,724
Errores estándar robustos entre paréntesis.									
***, $p < 0,01$, **, $p < 0,05$, *, $p < 0,1$									

Fuente: elaboración propia, con base en CSA (UETSS-Dimatra).

Tabla 9. Regresiones RIF para cuantiles seleccionados, trabajadores de 30 horas o más

Variables	Percentiles								
	10	20	30	40	50	60	70	80	90
ln laudo mínimo	0,773*** [0,0314]	0,530*** [0,0217]	0,344*** [0,0181]	0,195*** [0,0172]	0,0309* [0,0176]	-0,103*** [0,0182]	-0,169*** [0,0202]	-0,234*** [0,0229]	-0,319*** [0,0292]
ln horas	0,474*** [0,0133]	0,425*** [0,00943]	0,379*** [0,00785]	0,352*** [0,00735]	0,337*** [0,00738]	0,320*** [0,00754]	0,338*** [0,00834]	0,360*** [0,00949]	0,440*** [0,0125]
Seguridad social	0,675*** [0,00926]	0,482*** [0,00616]	0,372*** [0,00479]	0,300*** [0,00421]	0,248*** [0,00394]	0,188*** [0,00378]	0,137*** [0,00381]	0,0731*** [0,00385]	-0,0114*** [0,00418]
Secundaria incompleta	0,0879*** [0,00627]	0,0872*** [0,00470]	0,0875*** [0,00404]	0,0960*** [0,00385]	0,108*** [0,00387]	0,113*** [0,00391]	0,129*** [0,00420]	0,135*** [0,00447]	0,143*** [0,00486]
Secundaria completa	0,173*** [0,00613]	0,198*** [0,00470]	0,218*** [0,00411]	0,248*** [0,00396]	0,284*** [0,00403]	0,300*** [0,00414]	0,323*** [0,00455]	0,333*** [0,00504]	0,344*** [0,00595]
Terciaria	0,267*** [0,00667]	0,329*** [0,00535]	0,386*** [0,00481]	0,464*** [0,00475]	0,559*** [0,00497]	0,647*** [0,00531]	0,777*** [0,00613]	0,920*** [0,00742]	1,142*** [0,0106]
Hombre	0,187*** [0,00473]	0,200*** [0,00375]	0,215*** [0,00336]	0,232*** [0,00330]	0,241*** [0,00340]	0,235*** [0,00354]	0,235*** [0,00390]	0,231*** [0,00442]	0,240*** [0,00567]
Edad	0,0288*** [0,00119]	0,0313*** [0,000867]	0,0343*** [0,000747]	0,0379*** [0,000714]	0,0423*** [0,000718]	0,0434*** [0,000714]	0,0440*** [0,000764]	0,0403*** [0,000824]	0,0320*** [0,000999]
Edad cuadrática	-0,000300*** [0,0000142]	-0,000326*** [0,0000102]	-0,000354*** [0,00000877]	-0,000387*** [0,00000840]	-0,000427*** [0,00000846]	-0,000432*** [0,00000843]	-0,000425*** [0,00000909]	-0,000366*** [0,00000992]	-0,000255*** [0,0000123]
Observaciones	264,625	264,625	264,625	264,625	264,625	264,625	264,625	264,625	264,625

Errores estándar robustos entre paréntesis.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Fuente: elaboración propia, con base en CSA [UETSS-Dimatra].

INFORME DE LA SÉPTIMA RONDA DE CONSEJOS DE SALARIOS

Elaborado por la Ec. Virginia Cabrera y el Soc. Ricardo Martínez*

1. Introducción

La séptima ronda de CS se inicia en 2018 y viene signada por un proceso de rondas de negociación anteriores. Concretamente, se ha podido observar una amplia adhesión a los lineamientos en la pasada sexta ronda que permitió previsibilidad para un adecuado marco de negociación. Compatibilizar el crecimiento del salario real con el aumento en los puestos de trabajo, para que la masa salarial acompañe el crecimiento del PIB, ha sido un objetivo macroeconómico tendiente a mejorar los niveles de empleo y a mantener baja tasa de desempleo. Estos objetivos se han acompañado, además, con la promoción de aumentos salariales diferenciales, poniendo atención en los ingresos más bajos y en la particularidad de cada sector.

Este proceso, a su vez, tuvo como otro de sus objetivos continuar con la promoción de la negociación colectiva para aspectos como la Cultura del Trabajo para el Desarrollo, la formación y la capacitación en el trabajo, una perspectiva de género reflejada en cláusulas concretas en esta materia, la incorporación de acciones en el marco del Sistema Nacional Integrado de Cuidados, el acceso a nuevos derechos y la incorporación de salvaguardas y cláusulas de paz y prevención de conflictos; todos, aspectos que resultan de especial relevancia para empleadores y trabajadores por igual.

En este informe se presenta el análisis descriptivo de los principales contenidos sistematizados de las decisiones de CS para la séptima ronda. Para ello se tomaron decisiones metodológicas de sistematización y codificación de las distintas cláusulas de las actas de decisiones de 223 mesas, que elevaron acta a setiembre de 2019, agrupadas en los 24 grupos de los CS. Cuando resulta pertinente, se realizan comparaciones con la sexta ronda para ofrecer una referencia de la tendencia en las cifras relativas.¹⁰⁰

El informe se estructura como sigue. En primer lugar, se ofrece una breve descripción macroeconómica del contexto en que se inicia la ronda. Luego se describen los lineamientos del PE. En tercer lugar, se explicita la metodología utilizada para elaborar el informe. Luego de describir brevemente las características del marco

* UETSS, MTSS.

100 En la sexta ronda de los CS se llegó a la cifra de 243 mesas de negociación.

de la negociación, se pasa a presentar los datos de las cláusulas normativas, de derechos fundamentales y las obligacionales.

Los grupos de CS y su respectiva cantidad de mesas analizadas en el informe pueden verse en el cuadro 1.

Cuadro 1. Grupos de CS

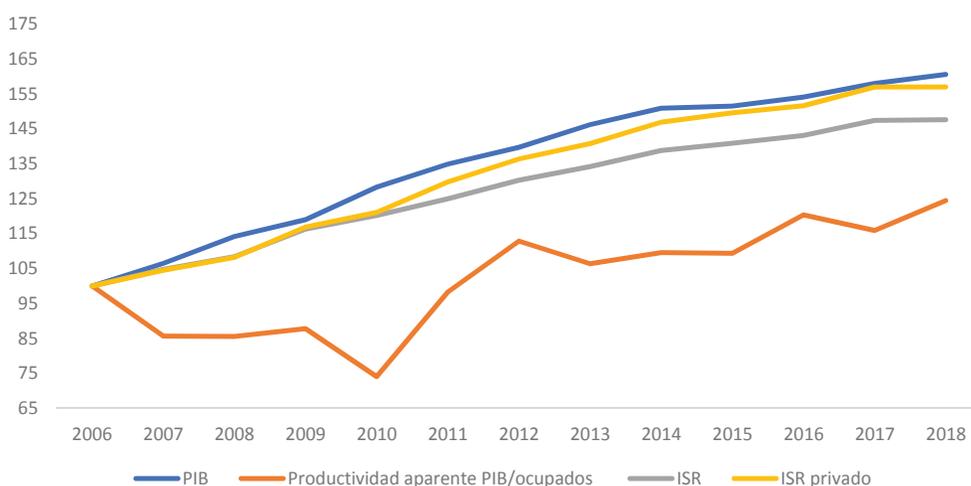
Número de grupo	Nombre de grupo	Cantidad de mesas analizadas
1	Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco	26
2	Industria frigorífica	3
3	Industria pesquera	5
4	Industria textil	2
5	Industria del cuero, vestimenta y calzado	3
6	Industria de la madera, celulosa y papel	3
7	Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines	9
8	Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo	11
9	Industria de la construcción y actividades complementarias	5
10	Comercio en general	23
11	Comercio minorista de la alimentación	4
12	Hoteles, restaurantes y bares	8
13	Transporte y almacenamiento	27
14	Intermediación financiera, seguros y pensiones	15
15	Servicios de salud y anexos	6
16	Servicios de enseñanza	7
17	Industria gráfica	4
18	Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	14
19	Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	30
20	Entidades gremiales, sociales y deportivas	4
21	Servicio doméstico	1
22	Ganadería, agricultura y actividades conexas	4
23	Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22 (rural)	8
24	Forestación (incluido bosques, montes y turberas)	1
Total		223
Fuente: MTSS, 2018.		

2. Contexto macroeconómico

El presente apartado pretende brindar una breve descripción del contexto macroeconómico con que se arriba a la séptima ronda de CS. En el gráfico 1 se presentan algunos índices ilustrativos del panorama macroeconómico nacional.

En primer lugar, puede destacarse que el PIB muestra una tendencia creciente, con una variación de 60,6% [al comparar 2006 con 2018]. Al final del período hay una desaceleración del crecimiento, ya que es posible observar una TAA de crecimiento del PIB de 2,5% en el subperíodo 2011-2018, mientras que para el subperíodo anterior, 2006-2011, esta fue de 5,1%.¹⁰¹ En cuanto a la evolución de la productividad aparente, medida como ratio PIB/empleo, esta presentó un incremento de 26,7% entre 2011 y 2018, dando sustentabilidad al incremento del salario real promedio de la economía en el mismo período, el cual fue de 18,1%, amortiguando posibles presiones inflacionarias. Por su parte, al analizar el salario real privado, que atañe a los CS, se observa que se incrementó levemente por encima del salario real promedio de la economía, siendo la variación de 21% para el mismo período. Igualmente, cabe destacar que entre 2015 y 2018, período en que se desarrolló lo acordado en la sexta ronda de los CS, el salario real privado se incrementó casi 5%. Este menor ritmo de crecimiento real pudo estar influenciado por varios factores. En primer lugar, se observa la evolución creciente de la inflación, fundamentalmente hacia 2015, alcanzando un acumulado anual de 9,4%, la cual comienza a descender hasta 2017, pero vuelve a incrementarse en 2018, a casi un 8% acumulado anual [gráfico 2].

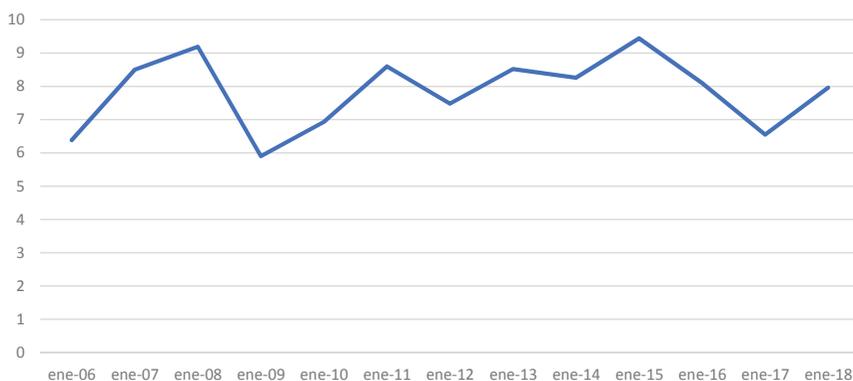
Gráfico 1. PIB, productividad aparente e índice de salario real, 2006-2018, base 100 = 2006



Fuente: Elaboración propia en base a datos ECH-INE.

101 Ver tabla 1 del anexo.

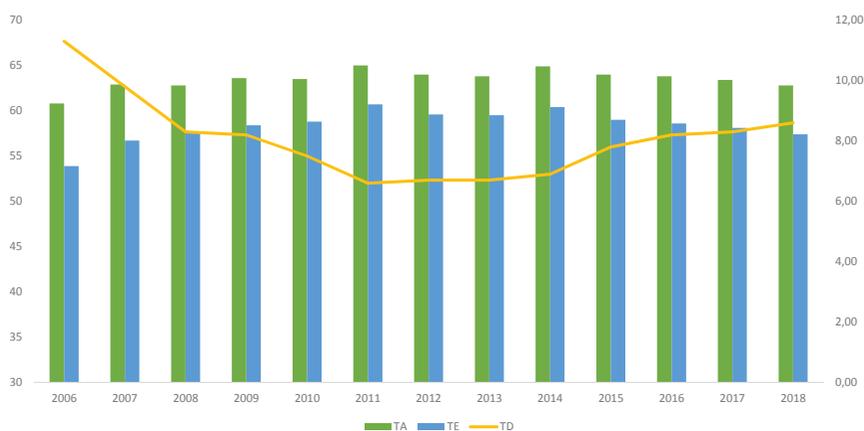
Gráfico 2. Inflación acumulada anual, 2006-2018 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE.

Por otro lado, el salario real privado también se vio influenciado por factores del mercado de trabajo. En el gráfico 3 se observa que el desempeño de las tasa de actividad, empleo y desempleo mejoran considerablemente hasta 2011. A partir de este momento, luego de valores históricamente altos, las tasas de actividad y de empleo comienzan a estabilizarse, e incluso a disminuir, aunque a 2018 mantienen niveles superiores a 2006 (para 2018, la tasa de actividad, 62,8%, y la de empleo, 57,4%). Por su parte, la tasa de desempleo, luego de llegar a niveles históricamente bajos —en torno a 6,5% desde 2011 hasta 2013—, comienza a subir (en 2018 llega a 8,6%).¹⁰²

Gráfico 3. Tasas de actividad, empleo y desempleo, 2006-2018 (%)

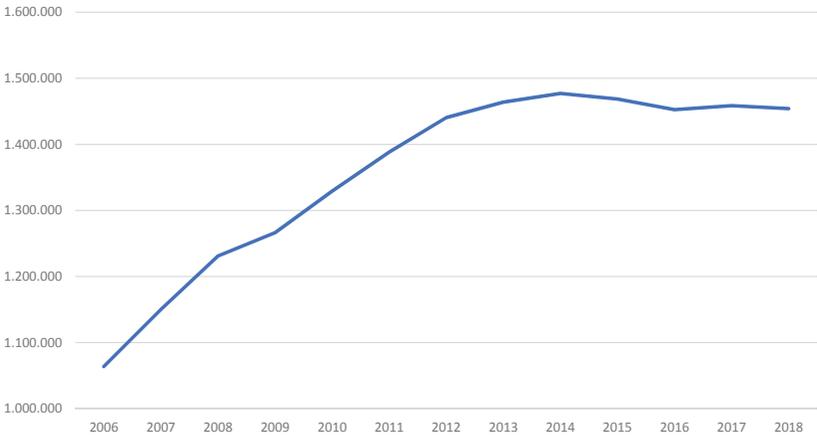


Fuente: Elaboración propia en base a datos ECH-INE.

¹⁰² Ver tabla 1 del anexo.

En el gráfico 4 se analiza la evolución de puestos cotizantes dependientes privados al BPS. Se observa una tendencia claramente creciente entre 2006 y 2014, con un incremento de 38,9%, llegando a aproximadamente 1.477.000 puestos cotizantes al BPS. Una vez alcanzado este máximo histórico, se observa un posterior descenso de cotizantes de 1,5% entre 2014 y 2018.¹⁰³

Gráfico 4. Puestos cotizantes privados al BPS, 2006-2018



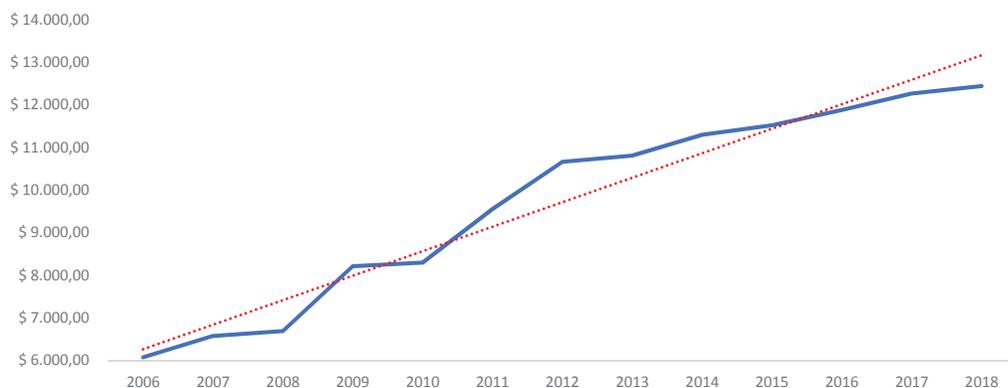
Fuente: Elaboración propia en base a datos DINATRA.

Resulta importante tener como contexto macroeconómico la evolución del SMN, debido a que este fija el piso de negociación de los laudos en CS. La evolución del SMN presentó una tendencia creciente entre 2006 y 2018: en este período, más que se duplicó. El incremento más fuerte se observa en la primera parte del período, ya que entre 2015 —momento de inicio de la ronda anterior— y 2018, el incremento fue de 8%.¹⁰⁴

103 Ver tabla 3 del anexo.

104 Ver tabla 4 del anexo.

**Gráfico 5. Evolución del SMN, 2006-2018
(pesos constantes a diciembre 2017)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos ECH-INE.

3. Lineamientos del Poder Ejecutivo

La séptima ronda de negociación de CS se considera abierta a partir de las primeras negociaciones de las mesas con vencimientos a diciembre de 2017. Estas mesas, en general, optaron por esperar los nuevos lineamientos del PE¹⁰⁵ para iniciar las negociaciones, por lo que las firmas se concentran a partir de junio de 2018, teniendo una vigencia retroactiva hacia enero de ese año. Para el análisis se consideran 223 mesas que habían firmado sus decisiones de CS hasta junio de 2019.

El PE ha propuesto lineamientos para cada ronda en pos del interés general y acordes a la estrategia de desarrollo económico y social del país. Estos constituyen un conjunto de recomendaciones que los grupos pueden considerar en sus decisiones para lograr un objetivo común. Estos lineamientos incluyen, entre otros, la vigencia de los acuerdos alcanzados, la periodicidad de los ajustes, las recomendaciones respecto de los aumentos de salarios a otorgar a los trabajadores, las cláusulas de salvaguarda y gatillo (ante cambios relevantes en variables macroeconómicas, en particular la inflación), las cláusulas de paz y los mecanismos de prevención de conflictos, y varios aspectos relativos a las condiciones de trabajo, tales como salud laboral, formación profesional, equidad de género y promoción de los cuidados. Dentro de los principales objetivos perseguidos por el PE se encuentran: la protección y el crecimiento del salario real, el aumento de los niveles de empleo, la protección del trabajo decente y la promoción de aumentos salariales diferenciados para los trabajadores con ingresos más bajos. Estos lineamientos se han ido ajustando a la realidad macroeconómica y social del país en cada ronda de negociación.

105 Estos lineamientos fueron presentados al Consejo Superior Tripartito en marzo de 2018.

En los lineamientos sugeridos por el PE para la séptima ronda se plantean incrementos salariales según el dinamismo de los sectores de actividad, clasificados en tres grupos: sectores *dinámicos*, *medios* o *en problemas* de la economía. Dada esta clasificación, las mesas ajustan nominalmente en forma diferencial según acuerden su pertenencia a alguno de estos sectores, con el fin de proteger las mejoras salariales obtenidas en los últimos 13 años y asegurando el mantenimiento del salario real (ver cuadro 2).

Cuadro 2. Lineamientos para ajustes salariales según sector (% anual)

Aumentos propuestos	Sector en problemas	Sector medio	Sector dinámico
Primer año	6,5	7,5	8,5
Segundo año	6,0	7,0	8,0
Último semestre /tercer año	5,0	6,0	7,0

Fuente: Consejo Superior Tripartito, MEF-MTSS, 2018.

En los lineamientos se plantea, además, una duración de los acuerdos de 24 o 30 meses, con ajustes semestrales (o anuales si existiera acuerdo entre las partes). Asimismo, se establecen aumentos adicionales para salarios bajos, entendiéndose por tales aquellos que sobrepasan hasta en un 25% el SMN (ver cuadro 3). Es importante destacar que en caso de que los cotizantes del sector varíen más de 3%, en más o en menos, estos últimos porcentajes se ajustarán, al alza o a la baja, en un 0,5%.

Cuadro 3. Aumentos adicionales para salarios bajos (% anual)

Ajuste	Sector en problemas	Sector medio	Sector dinámico
Aumentos propuestos	1	2	2,5

Fuente: tomado de Consejo Superior Tripartito, MEF-MTSS, 2018.

4. Metodología y fuente de datos

Para el presente informe se utiliza la base CSB,¹⁰⁶ actualizada con la información que surge de las decisiones de los CS durante la séptima ronda para cada mesa de negociación. Si bien para este informe se procesan los datos de la séptima ronda, en los casos que se considera pertinente se comparan los resultados con los obtenidos para la sexta; de esta manera, se da continuidad al documento de *Beneficios y otros contenidos de los Consejos de Salarios 2005-2016*.

En esta oportunidad se procesan aspectos salariales negociados con base en los lineamientos del PE, como también las cláusulas relativas a beneficios y otros contenidos establecidos en el marco de los CS. Los primeros refieren a aspectos que la ley de negociación colectiva establece estrictamente, mientras que las otras cláusulas son el resultado de las negociaciones entre trabajadores y empleadores para mejorar las condiciones laborales y el ámbito de trabajo.

Se agrupan estas cláusulas según su naturaleza jurídica de envoltura, normativa y obligacional, e incorporando un grupo relativo a derechos fundamentales en el trabajo. Dentro de las cláusulas de envoltura se incluyen las relativas al marco de la negociación, considerando dentro de estas el tiempo de duración del proceso de negociación, el tiempo de vigencia de las decisiones de CS y la forma en que las mesas cierran las negociaciones. En el grupo de las cláusulas normativas se incluyen las referidas a la información sobre ajustes salariales, licencias, primas y partidas; el grupo de cláusulas obligacionales comprende a las cláusulas de paz, salvaguardas y descuelgue, mientras que el grupo de derechos fundamentales incluye las cláusulas referidas a salud ocupacional, formación profesional, tiempos de trabajo, género y cuidados.

Se consideran los 24 grupos de CS, con 223 mesas de negociación, las cuales habían cerrado su negociación, como dijimos, a junio de 2019. Cabe destacar que en este total se incluyen seis mesas que generaron un convenio colectivo, esto es, un acuerdo entre empleadores y trabajadores por fuera de la institucionalidad de los CS, pero que es presentado por las partes ante su CS, con lo cual tienen el mismo alcance en cuanto a cobertura y obligatoriedad que una decisión emanada de los CS.

Por otro lado, es importante aclarar que en cada nueva decisión de CS no necesariamente se vuelven a redactar los beneficios y otros contenidos firmados en anteriores rondas por la misma mesa de negociación. Por consiguiente, en este documento se analiza la acumulación en la séptima ronda de beneficios y otras

106 La base de datos fue generada por la UETSS del MTSS, a partir de la información recabada de las resoluciones de los CS entre la primera y la séptima ronda de CS provistas por la Dinatra. Dicha base contiene la sistematización de los beneficios y otros contenidos de CS presentados en este informe.

cláusulas. Esto significa que se considerarán no solo los beneficios y demás cláusulas expresamente citadas en las nuevas decisiones de CS, sino que también se considerarán aquellos beneficios que siguen vigentes por alguna cláusula de ratificación de beneficios. Pues si alguno fue instalado en una ronda anterior por esa misma mesa de negociación y en la ronda actual se los ratifica expresamente o se ratifican genéricamente los beneficios anteriores, se sigue considerando como beneficio en la ronda presente.

También se consideran vigentes ciertos contenidos que fueron aprobados en rondas previas, por la misma mesa de negociación, y que no han sido derogados ni ratificados expresamente en una ronda siguiente. Así, a los efectos de este informe se consideran como vigentes de una forma tácita, algunas cláusulas normativas presentes en las decisiones de CS, incorporándolas al conteo que se realiza en la ronda analizada.¹⁰⁷

Quedan por fuera de este tratamiento —y por tanto, se consideran exclusivamente durante la resolución que los generó, o sea, no se acumulan en una siguiente ronda, a no ser que se explicita su vigencia en la resolución— todas aquellas cláusulas normativas relacionadas con ajustes salariales y partidas monetarias, cláusulas obligacionales y cláusulas de gatillo inflacionario.

107 Esta decisión metodológica conlleva la consideración del concepto de *ultraactividad*, que tiene que ver con la sobrevivencia de determinadas cláusulas más allá de la caducidad del convenio que las generó. Se trata de un tema jurídico en donde existen distintas opiniones. Un primer posicionamiento puede ilustrarse desde la interpretación de Giuzio (1988): la ultraactividad de las cláusulas normativas para el ámbito de los convenios colectivos en sentido estricto se da en el caso en que el acuerdo genera condiciones más beneficiosas para los trabajadores, continuando su aplicación con posterioridad a la extinción del convenio y para todos los trabajadores comprendidos en la empresa durante y con posterioridad a su vigencia. La explicación de este fenómeno se da en «la existencia de contratos individuales que reproducen las condiciones más beneficiosas establecidas en el convenio, y que por constituir una operación jurídica distinta e independiente de este, no resultan afectados por la extinción de la citada convención» (Giuzio, 1988, p. 219). Se considera por parte de la autora acertado que las condiciones más beneficiosas sigan rigiendo indefinidamente, a menos que las partes decidan o bien mejorarlas, cosa que se reflejaría inmediatamente en el contrato individual, o bien celebrar un nuevo convenio que sustituya al anterior. A estos argumentos se le puede sumar lo redactado en el artículo 17 de la ley 18.566, donde se habla de la vigencia de los convenios colectivos y en donde se expresa, luego de establecer que las partes pueden fijar la vigencia y las prórrogas que consideren necesarias, el hecho de que las cláusulas se mantienen vigentes hasta que «un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario». El segundo posicionamiento podría describirse retomando a la ley 18.566, en donde puede argumentarse que este artículo aplica solamente para los convenios colectivos en sentido estricto, los emanados de una negociación colectiva como la definida por la OIT en CIT n.º 154, artículo 2.º, que dice: «A los efectos del presente convenio, la expresión *negociación colectiva* comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra», por lo que no quedarían comprendidos en ella los CS, que, sin embargo, presentan para algunos una naturaleza de negociación colectiva, pero con la particularidad de la participación del Estado (Mangarelli, 2018). La decisión metodológica a la que se arribó en este documento no pretende bajo ningún concepto saldar la discusión de la naturaleza jurídica de las decisiones emanadas de los CS ni tomar partido por ninguna de las interpretaciones con respecto a la ultraactividad de los contenidos de las negociaciones.

5. Marco de la negociación

Como ya se dijo, la séptima ronda de negociación comienza en 2018. El proceso de negociación de las mesas tuvo una duración de cuatro meses y medio en promedio. Como puede observarse en el cuadro 4, las fechas de inicio de las decisiones de CS se concentran mayoritariamente en julio de 2018 (73,1%).

Cuadro 4. Fechas de inicio de las vigencias

Fecha	Cantidad	Porcentajes
Enero-junio de 2018	18	8,1
Julio de 2018	163	73,1
Agosto-diciembre de 2018	10	4,5
Enero-junio de 2019	32	14,3
Totales	223	100,0

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Asimismo, es importante tener en cuenta la duración de la vigencia de la decisión, dado que es un aspecto importante del marco de predictibilidad de las relaciones laborales por el contexto en el que se negocia. Puede observarse en el cuadro que existe una mayor concentración de mesas (65,9%) con duraciones de 24 meses, seguida por la de 30 meses, con casi 19%. Esto reflejaría una adhesión mayoritaria a los lineamientos del PE, que sugerían acuerdos a 24 o 30 meses.¹⁰⁸

Cuadro 5. Duración de las decisiones de CS

Duración	Cantidad	Porcentajes
12 meses	4	1,8
18 meses	1	0,4
21 meses	5	2,2
24 meses	147	65,9
30 meses	42	18,8
36 meses	22	9,9
48 meses	2	0,9
Totales	223	100,0

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

108 Para un listado de las fechas de vencimiento por mesa de negociación, ver tabla 5 del anexo.

Como se observa en el cuadro 6, hay distintas formas de cerrar un acuerdo en el marco de las negociaciones. Las decisiones de los CS pueden emanar de un acuerdo tripartito, que es el común acuerdo de todas las partes comprendidas en la negociación, o de un acuerdo entre dos partes y abstención o voto en contra de la tercera. También puede suceder que se presente una propuesta y sea aprobada por voto afirmativo del PE, voto en contra de otra parte y abstención de la tercera; en esos casos, sale por voto afirmativo del PE.¹⁰⁹ Cuando las partes de empleadores y trabajadores no logran mantener la negociación, el PE tiene la potestad de decretar los laudos salariales y ajustes correspondientes para esa mesa de negociación. Existen casos de mesas que negocian convenios colectivos bipartitos por fuera de la institucionalidad de los CS, como se adelantó, pero que pueden ser presentados ante ellos y tener igual alcance que una decisión emanada de los CS.

En este sentido, más de la mitad de las mesas lograron cerrar la negociación mediante acuerdo de las tres partes (51%), seguidas por la votación afirmativa entre trabajadores y empleadores (32,7%). Cabe aclarar que en la mayoría de estos casos, el PE no acompañó la decisión de los actores sociales debido a que acordaron frecuencias de correctivos de inflación menor a los 18 meses y/o la duración de lo acordado era menor a 24 meses, apartándose de lo que planteaban los lineamientos del PE. Esto muestra que si bien la decisión de CS era avalada por el PE en la mayoría de los aspectos centrales de la negociación, su acompañamiento en la votación, en general, se vio comprometido por estos aspectos.

Cuadro 6. Porcentajes de tipos de cierre de decisión de CS

Decisión	Cantidad	Porcentaje
Acuerdo tripartito	114	51,1
Votación trabajadores y empleadores	73	32,7
Votación PE y trabajadores	13	5,8
Votación PE y empleadores	9	4,0
Decreto del PE	6	2,7
Convenio colectivo	6	2,7
PE	2	0,9
Totales	223	100,0

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

109 Esta situación puede darse teniendo en cuenta que el PE tiene tres representantes en la mesa, y las partes sociales, dos cada una.

6. Cláusulas normativas

6.1. Ajustes

6.1.1. Ajustes diferenciales

Dada la evolución de la negociación en CS, se ha observado que estos han intentado disminuir la brecha salarial al interior de los trabajadores de una misma mesa de negociación. Esto se ha realizado mediante la negociación de ajustes diferenciales, ya sea entre ocupaciones, franjas salariales y/o criterios territoriales. A su vez, para esta ronda, como se dijo previamente, desde los lineamientos del PE se planteó un ajuste único para todos los trabajadores e incrementos adicionales para salarios más bajos, lo que motivó la discusión de su incorporación a las decisiones emanadas de los CS.

En este contexto se observa —ver cuadro 7—, por un lado, que el 53,6% de las mesas, en esta ronda, aplican ajustes salariales únicos para todos sus trabajadores, mientras que casi el 37% de las mesas, también acorde con los lineamientos del PE, incorporan ajustes diferenciales según franjas salariales. Para la séptima ronda, esta categoría refiere a un ajuste único para todos los trabajadores y un ajuste adicional para los salarios más bajos (de hasta un 25% por encima del SMN).

Cuadro 7. Porcentajes de tipos de ajuste diferencial

Ajuste	Cantidad	Porcentajes
Ajuste único para todos	119	53,6
Ajuste único más adicional para salarios bajos	82	36,9
Ajustes diferenciales únicamente según laudo	2	0,9
Ajustes diferenciales para sobrelaudos, ajuste único para laudos	8	3,6
Ajustes según laudos, ajuste único para sobrelaudos	3	1,4
Ajustes diferenciales entre laudos y sobrelaudos	7	3,2
Ajuste diferencial según criterio territorial	1	0,5
Totales	222	100,0

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

6.1.2. Frecuencia de los ajustes

Otro aspecto importante relativo a los ajustes salariales es la frecuencia con la que se realizan. Del total de mesas analizadas, casi la totalidad (96,4%) aplican ajustes regulares, esto es, con la misma frecuencia durante la vigencia de la decisión arribada, mientras que hay 8 mesas que intercalan ajustes con frecuencias de 6 y 12 meses.

Se detalla a continuación la distribución de mesas que deciden ajustes salariales regulares. Se observa que el 86% de las mesas, de un total de 214, fijan sus ajustes salariales cada seis meses, seguido de casi un 12% que deciden sus ajustes salariales de forma anual. Por su parte, las mesas del grupo 9 deciden un ajuste salarial a los once meses de inicio de su vigencia. Se destaca, de esta manera, que las mesas de negociación siguieron mayoritariamente los lineamientos del PE (ver cuadro 8).

Cuadro 8. Porcentajes de frecuencia de ajustes

Ajuste	Cantidad	Porcentajes
6 meses	184	86,0
11 meses	5	2,3
12 meses	25	11,7
Totales	214	100

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

6.2. Gatillo inflacionario

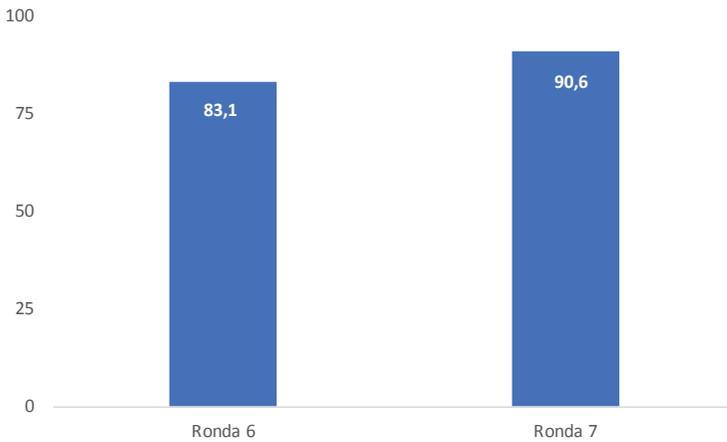
Las cláusulas de gatillo inflacionario son un tipo especial de cláusula de salvaguarda. Al contener un efecto sobre el salario de los trabajadores y siendo este un efecto inmediato e individualizable en sus contratos, se lo incluye dentro de las cláusulas normativas y no dentro de las cláusulas obligacionales (ver sección 8). Es un mecanismo de corrección automática del salario que se activa al momento en que la inflación supera un umbral definido de antemano que, en general, viene sugerido en los lineamientos del PE.

Las condiciones para la aplicación que sugirió el PE en los lineamientos es la siguiente:

Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

Como se observa en el gráfico 6, el 90% de las mesas analizadas en la séptima ronda incluyó una cláusula gatillo por aceleración inflacionaria en su decisión de CS, incrementándose en 7 p. p. con respecto a la sexta ronda.

Gráfico 6. Porcentaje de mesas con cláusula de gatillo inflacionario



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

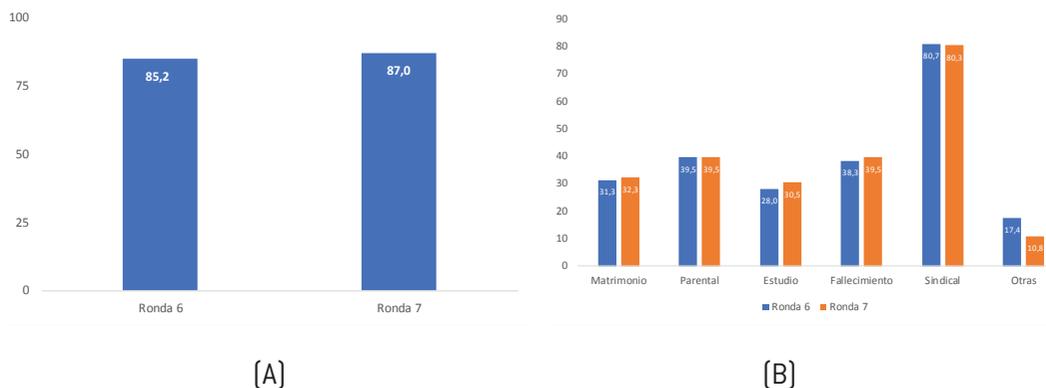
6.3. Licencias

Las licencias acordadas en las decisiones de CS son clasificadas en este informe en: por matrimonio, parentales, por estudio, por fallecimiento de familiares, sindical y otras licencias. Son cláusulas que tienen una implicancia directa en las condiciones de trabajo y que, en su mayoría, hoy son materia de leyes específicas respecto a estos temas. Véase por ejemplo la ley 18.345, de 2008, que incluye licencia por estudio, por paternidad, por adopción, por legitimación adoptiva, por matrimonio y por duelo; y la ley 19.161, de 2013, que incluye las licencias y subsidios parentales. Aunque el contenido de las cláusulas esté previsto como derechos en la legislación, se da cuenta de la incorporación de estas cláusulas, dado que ello reflejaría el compromiso de las partes en atenerse a la reglamentación vigente, utilizándose también como divulgación de la ley entre los trabajadores y las empresas, y, en algunos casos, negociando mayores beneficios de lo que la ley establece, ya sean más días de licencia y/o condiciones más flexibles para su usufructo.¹¹⁰

Como puede observarse en el gráfico 7 (A), el porcentaje de mesas que cuenta con por lo menos una cláusula de licencias asciende a 87% en la séptima ronda, incrementándose en casi 2 p. p. con respecto a la ronda anterior. Asimismo, como cada una de las mesas puede negociar la incorporación de más de un tipo de licencia, se desagrega esta información en el gráfico 7 (B). En todos los casos hay aumento de estas licencias con respecto a la ronda anterior.

¹¹⁰ Por más información con respecto a las leyes mencionadas, consultar en el Centro de Información Oficial (Impo).

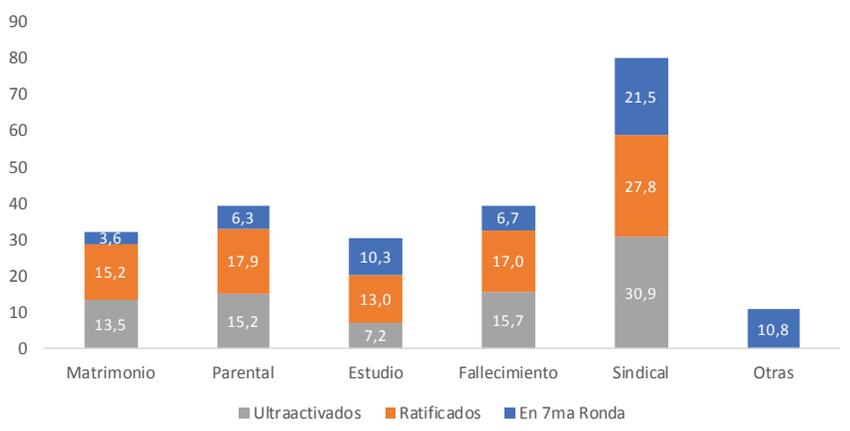
Gráfico 7. Porcentajes de mesas con cláusulas de licencias



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

Se observa que la licencia sindical aparece en el 80% de las mesas como beneficio para sus trabajadores, manteniéndose estable en comparación con la sexta ronda [gráfico 7]. El porcentaje actual se desagrega en que casi el 50% de las mesas incorporaron este beneficio ya sea a texto expreso o por ratificación expresa en la nueva decisión de CS, mientras que casi 31% lo acordaron en rondas pasadas y no expresaron estrictamente la finalización de sus beneficios. Con menor frecuencia, pero no despreciable, aparecen las licencias por fallecimiento de familiares y la licencia parental, cada una en el 40% de las mesas. Al analizar este porcentaje se observa que el 24% lo dejaron a texto expreso en el acta, mientras que en torno al 15% lo decidieron en rondas previas y no acordaron por escrito la finalización de beneficios [gráfico 8].

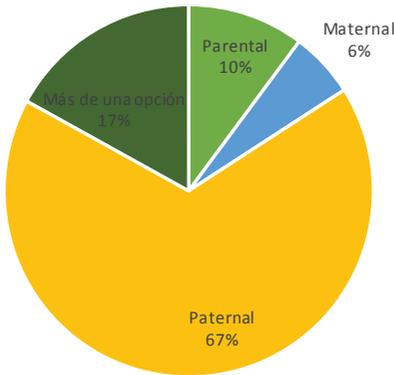
Gráfico 8. Porcentajes de mesas por tipo de licencias y momento de su incorporación



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

En el conjunto de licencias parentales se incluyen las cláusulas que refieren a licencias por paternidad, por maternidad, por adopción y por legitimación adoptiva. En este sentido, se observa que del total de mesas que negociaron algún tipo de estas licencias, un 67% se refiere a la licencia por paternidad, seguido de un 17% de mesas que incluyeron más de un tipo de licencia referida a esta temática. En menor medida, aparece la licencia parental, con 10,2%, la cual podría estar comenzando a divulgar lo establecido en la ley 19.161, de 2013 [gráfico 9].

Gráfico 9. Porcentajes de mesas por tipo de licencia parental



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

A continuación se presentan los porcentajes de mesas con licencias por grupo, para dar cuenta de la heterogeneidad de la incorporación de este tipo de beneficio al interior de los grupos de CS. Se desagrega esta información en los 24 grupos, mostrando en una primera columna el porcentaje de mesas por grupo con al menos un tipo de licencia, para, en las siguientes columnas, observar el porcentaje de mesas por grupo con cada tipo de licencia. Finalmente, la última columna muestra la cantidad de mesas por grupo.

Si bien en el total de las mesas analizadas, el 87% han incorporado algún tipo de licencia, se observa, por ejemplo, que en la mitad de los grupos, el 100% de sus mesas han incorporado más de un tipo de licencia, con la excepción del grupo 24, que solo incorpora la licencia sindical, en su única mesa. En el otro extremo, en el grupo 22, compuesto por 4 mesas, solo una incorporó algún tipo de licencia (la sindical). También cabe destacar que de los grupos con más mesas —grupos 1, 10, 13 y 19—, más del 90% de ellas han incorporado al menos una de estas cláusulas. Al analizar por tipo de licencia, en 12 grupos, al menos la mitad de sus mesas incorporaron la licencia parental, mientras que en 11 grupos, al menos la mitad de sus mesas incorporaron la licencia por fallecimiento de familiares.

Cuadro 9. Porcentajes de mesas por licencias y por grupo de CS

Grupo	Alguna licencia	Matrimonio	Parental	Estudio	Fallecimiento	Sindical	Otras	Mesas
1	92,3	34,6	38,5	11,5	53,8	88,5	19,2	26
2	100,0	—	66,7	33,3	66,7	100,0	33,3	3
3	60,0	40,0	60,0	40,0	60,0	20,0	—	5
4	50,0	—	—	—	—	50,0	—	2
5	100,0	33,3	66,7	33,3	33,3	100,0	—	3
6	33,3	—	—	—	33,3	33,3	—	3
7	88,9	11,1	—	11,1	11,1	88,9	22,2	9
8	72,7	18,2	27,3	9,1	9,1	72,7	9,1	11
9	100,0	—	20,0	20,0	40,0	100,0	—	5
10	100,0	52,2	56,5	39,1	52,2	100,0	—	23
11	100,0	50,0	50,0	100,0	50,0	100,0	25,0	4
12	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	12,5	8
13	81,5	7,4	18,5	11,1	18,5	77,8	—	27
14	66,7	33,3	33,3	40,0	33,3	66,7	13,3	15
15	100,0	50,0	66,7	66,7	50,0	83,3	—	6
16	100,0	—	—	100,0	—	14,3	100,0	7
17	100,0	50,0	50,0	—	50,0	100,0	—	4
18	64,3	7,1	14,3	14,3	14,3	57,1	21,4	14
19	96,7	46,7	53,3	43,3	53,3	96,7	—	30
20	100,0	—	50,0	25,0	—	100,0	25,0	4
21	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	—	—	1
22	25,0	—	—	—	—	25,0	—	4
23	87,5	87,5	87,5	—	87,5	87,5	—	8
24	100,0	—	—	—	—	100,0	—	1

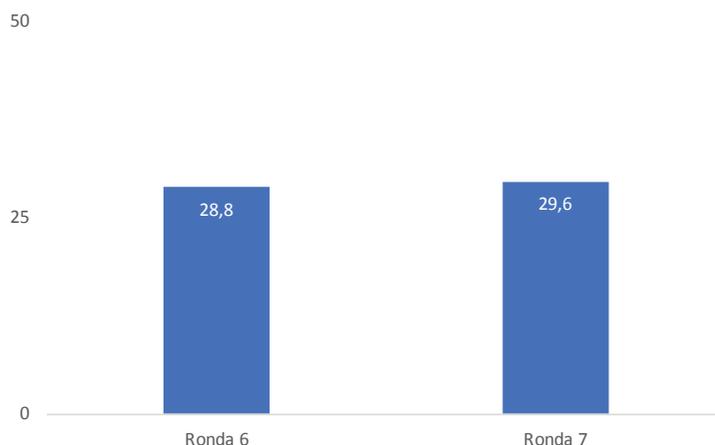
Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

6.4. Tiempos de trabajo

Las cláusulas de tiempo de trabajo hacen referencia a disposiciones con respecto a flexibilizaciones horarias, reducciones de jornada laboral y/o a arreglos con respecto a tiempos de trabajo que las partes consideren convenientes.

En el gráfico 10 se observa un incremento en el porcentaje de mesas con cláusulas con contenidos respecto a los tiempos de trabajo, totalizando en la séptima ronda casi un 30% de mesas que incluyen este tipo de cláusulas frente a un casi 29% en la sexta.

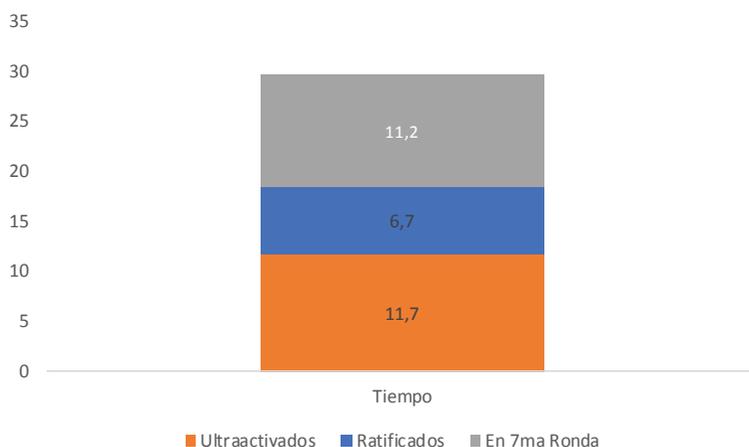
Gráfico 10. Porcentajes de mesas con cláusulas de tiempos de trabajo por ronda



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

Si se observa el momento de incorporación de las cláusulas de tiempo de trabajo, se constata que casi el 18% de mesas incorporaron cláusulas con mención a tiempos de trabajo en forma expresa o por ratificación; un 11,7% de mesas las tienen aprobadas en rondas anteriores, sin decidir su vencimiento expreso (gráfico 11).

Gráfico 11. Porcentajes de mesas con tiempos de trabajo y momento de su incorporación

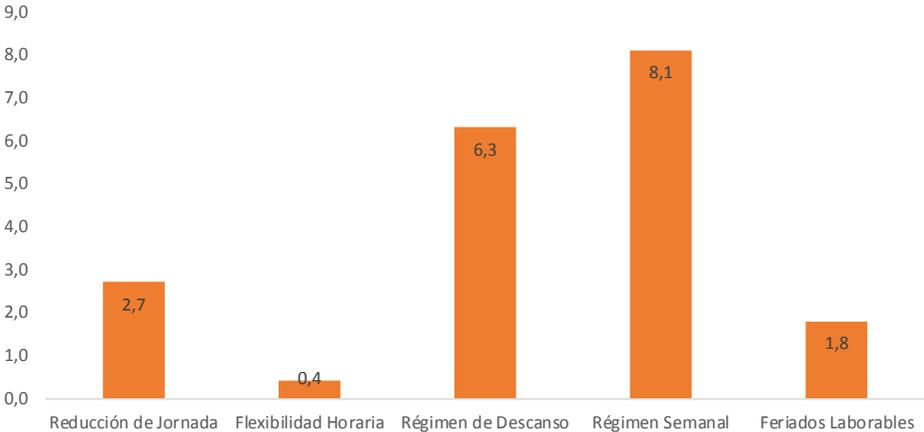


Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

En el gráfico 12 se profundiza en el análisis del 11,2% de mesas que tienen al menos una cláusula referida a tiempos incluida a texto expreso en la séptima ronda. La cláusula que acumula mayor porcentaje de mesas es la de régimen semanal, con un 8,1% de mesas en la séptima ronda. Este tipo de cláusulas refieren a arreglos

particulares —o no convencionales— de días laborables en la semana; por ejemplo, regímenes especiales para trabajadores de la salud y pilotos de aviones. La segunda cláusula que le sigue es la de régimen de descanso, con un 6,3%. Este tipo de cláusulas es aquel que menciona algún arreglo de descansos intermedios que no tienen vinculación directa con aspectos de salud laboral.¹¹¹ Luego hay un 2,7% de mesas que cuentan con cláusulas de reducción de jornada, que refieren a la reducción efectiva de horas diarias de trabajo —que no impliquen reducción salarial— o a ajustes debido a situaciones desfavorables de la empresa. Los feriados laborables son el tipo de cláusula que aparece en un 1,8% de las mesas, y refiere a tratamientos distintos por determinados feriados laborables; por ejemplo, la posibilidad de no trabajarlos y cobrar el jornal]. Las cláusulas de flexibilidad horaria aparecen con apenas un 0,4% de mesas; son cláusulas que contienen algún tipo de mención a flexibilidad en la entrada y salida, la recuperación de horas, la generación de horas o el derecho a ausentarse determinada cantidad de horas mensuales sin ser pasible de sanción, por ejemplo, y que no tienen relación con cuidados de personas dependientes.¹¹²

Gráfico 12. Porcentajes de mesas por tipo de arreglos temporales



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

En el cuadro 10 se observa que hay cinco grupos que tienen más de la mitad de mesas que los conforman con cláusulas referidas a estos contenidos y siete grupos con ausencia total de estas cláusulas (11, 12, 17, 20, 21, 22 y 23).

111 Si el descanso intermedio tiene vinculación directa con la salud laboral, se contabiliza en el tipo de cláusulas de salud y seguridad en el trabajo.

112 Si la flexibilidad horaria tiene vinculación con cuidados, se contabiliza en el tipo de cláusulas de cuidados.

Cuadro 10. Porcentajes de mesas con cláusulas de tiempo y por grupo de CS

Grupo	Tiempo	Mesas
1	11,5	26
2	66,7	3
3	40,0	5
4	50,0	2
5	33,3	3
6	33,3	3
7	22,2	9
8	81,8	11
9	100,0	5
10	30,4	23
11	-	4
12	-	8
13	29,6	27
14	33,3	15
15	83,3	6
16	14,3	7
17	-	4
18	14,3	14
19	36,7	30
20	-	4
21	-	1
22	-	4
23	-	8
24	100,0	1

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

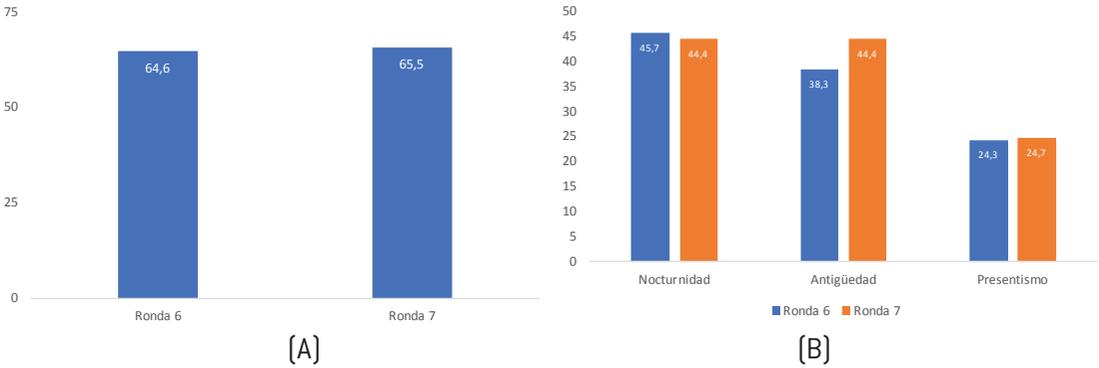
6.5. Primas

Se entiende por *prima* el pago de un suplemento monetario que se otorga a modo de incentivo o recompensa, y que toma como base un determinado concepto laboral. Dentro de esta categoría de beneficios se encuentran las primas por nocturnidad, las primas por antigüedad y las primas por presentismo, así como otro tipo de primas específicas para cada sector. La única prima que se establece por ley es la prima por nocturnidad, desde 2015, y al igual que las licencias, su incorporación a las decisiones de CS puede reflejar tanto el compromiso de las partes de atenerse a la legislatura vigente como la negociación de mayores beneficios y/o más acordes a los horarios y disposiciones de los diferentes sectores.

En términos generales, se observa que la incorporación de primas en las decisiones de los CS se mantiene relativamente estable entre la sexta y la séptima ronda, con una leve tendencia creciente: pasa de 64,6 a 66,4 el porcentaje de mesas que incluyen al menos un tipo de prima (ver gráfico 13 A).

Las primas por antigüedad y por nocturnidad son las que se han incorporado en mayor proporción, en el 44% de las mesas (ver gráfico 13 B). Cabe resaltar la evolución de la prima por antigüedad, la cual aparece en un 6% más de mesas que en la sexta ronda (de 38,3% en la sexta a 44,4% en séptima). En menor medida aparece la prima por presentismo, en el 24,6% del total de mesas analizadas (ver gráfico 14).

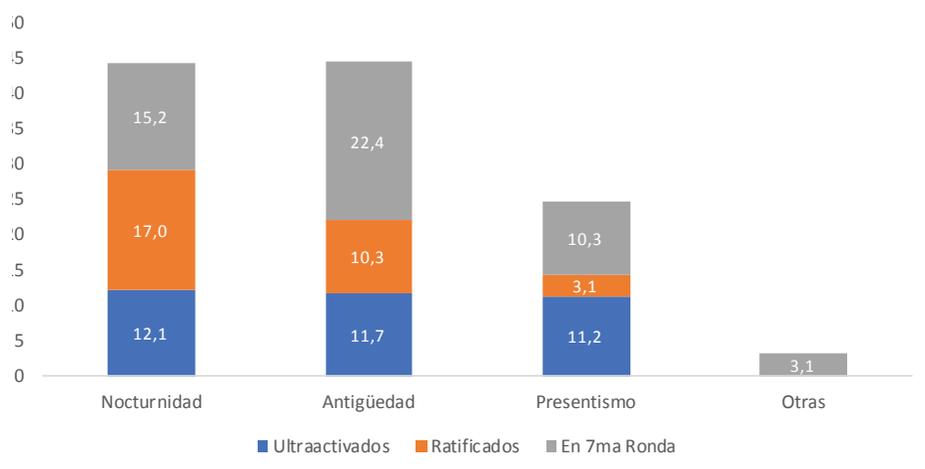
Gráfico 13. Porcentajes de mesas con cláusulas de primas



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

Atendiendo al momento de su aparición como beneficio en las actas de las decisiones de CS, se observa que en la séptima ronda, el 22,4% de las mesas establecen una cláusula específica sobre primas por antigüedad, mientras que 10,3% de las mesas lo hacen a través de una cláusula que ratifica expresamente beneficios acordados en rondas anteriores y 11,7% acordaron este beneficio en una ronda anterior y no ratificaron ni acordaron expresamente la finalización de beneficios anteriores, y por tanto, se incluye en el 44% del gráfico 13 (B). Por su parte, la prima por nocturnidad aparece en el 32% de las mesas, ya sea a través de una cláusula específica dentro del acta o por la cláusula de ratificación de beneficios anteriores, mientras que 12% lo estableció en alguna ronda anterior y no ratificó ni estableció la finalización de este beneficio expresamente.

Gráfico 14. Porcentajes de mesas por tipo de primas y momento de su incorporación



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

Al igual que para las licencias, se analiza cómo se distribuye la proporción de mesas con algún tipo de primas al interior de los 24 grupos de CS. Se observa que hay seis grupos que incorporan por lo menos una prima en más del 70% de sus mesas (grupos 2, 11, 12, 21, 23, 24), mientras que en el otro extremo, hay cuatro grupos que incorporan al menos una prima en 25% o menos de sus mesas (grupos 3, 5, 14, 18). Al analizar por tipo de prima, se observa que en 10 grupos, al menos el 50% de sus mesas incorporaron la prima por nocturnidad, mientras que en 6 grupos, menos del 20% de sus mesas lo hicieron. Igualmente, cabe resaltar que por la naturaleza de esta prima, puede haber sectores de actividad en los que no tenga sentido su incorporación.

Cuadro 11. Porcentajes de mesas por prima y por grupo de CS

Grupo	Primas	Nocturnidad	Antigüedad	Presentismo	Otros	Mesas
1	80,8	57,7	61,5	38,5	7,7	26
2	100,0	66,7	100,0	100,0	33,3	3
3	60,0	60,0	40,0			5
4	50,0	50,0				2
5	66,7	33,3	33,3			3
6	66,7	66,7				3
7	55,6	33,3	44,4	22,2		9
8	81,8	72,7	9,1	45,5		11
9	100,0	80,0	60,0	100,0		5
10	60,9	34,8	34,8	21,7		23
11	100,0	100,0	100,0	50,0		4
12	100,0	100,0	100,0	12,5	12,5	8
13	59,3	33,3	44,4	18,5	11,1	27
14	33,3	13,3	33,3	6,7		15
15	66,7	66,7	16,7	33,3		6
16	57,1		57,1			7
17						4
18	35,7	21,4	28,6	21,4		14
19	73,3	36,7	60,0	16,7		30
20	75,0	50,0	75,0	75,0		4
21	100,0	100,0	100,0	100,0		1
22						4
23	100,0	87,5	12,5	25,0		8
24	100,0	100,0				1

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

6.6. Partidas

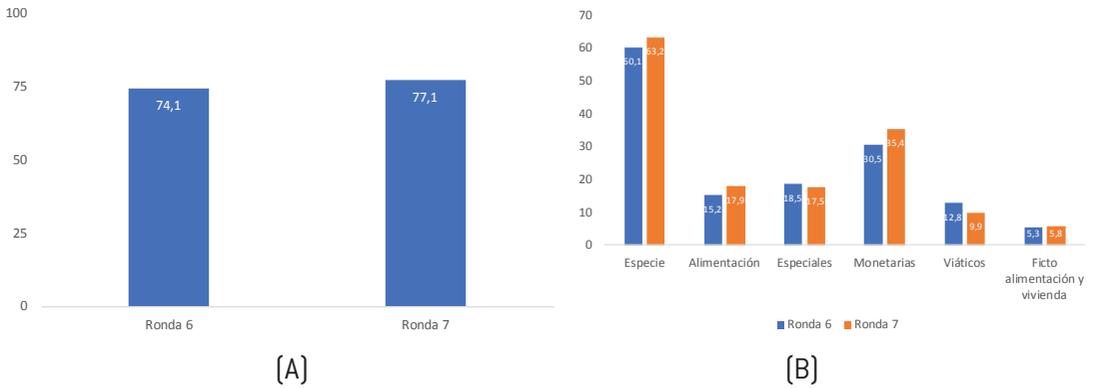
Las partidas consideradas en las decisiones de CS son entregas monetarias o en especie acordadas entre las partes que no necesariamente toman como base algún concepto laboral. Las partidas que se consideran en este informe son: monetarias, en especie, especiales, alimentarias y ficto por alimentación y vivienda.

Se recuerda que dentro de este grupo de cláusulas, las partidas monetarias, incluyendo el ficto por alimentación y vivienda y los viáticos, solo se consideran durante la resolución que los generó, o sea que no se acumulan en una siguiente ronda, a no ser que se explicita su vigencia en la presente resolución.

Se observa que el 77% de las mesas acordaron la incorporación de al menos una partida, un incremento de 3 p. p. con respecto a la ronda anterior (ver gráfico 15 A).

Las partidas en especie continúan siendo las que se presentan con mayor frecuencia. El 63,2% de las mesas acuerdan algún tipo de partida en especie, donde se incluyen canasta de fin de año, ropa y/o herramientas de trabajo y sets escolares, entre otros. Por su parte, las partidas monetarias son las que le siguen, con un 35,4% de las mesas que incluyen algún tipo de partida como beneficio explícito en la séptima ronda, lo que supone un incremento de 5 p. p. con respecto a la ronda anterior. Cabe aclarar que el ficto por alimentación y vivienda se incorpora en torno al 5% de las mesas; este bajo porcentaje se debe a que por ley les corresponde únicamente a los grupos rurales, y todos ellos lo incorporan para especificar el valor y la manera de actualizarlo (ver gráfico 15 B).

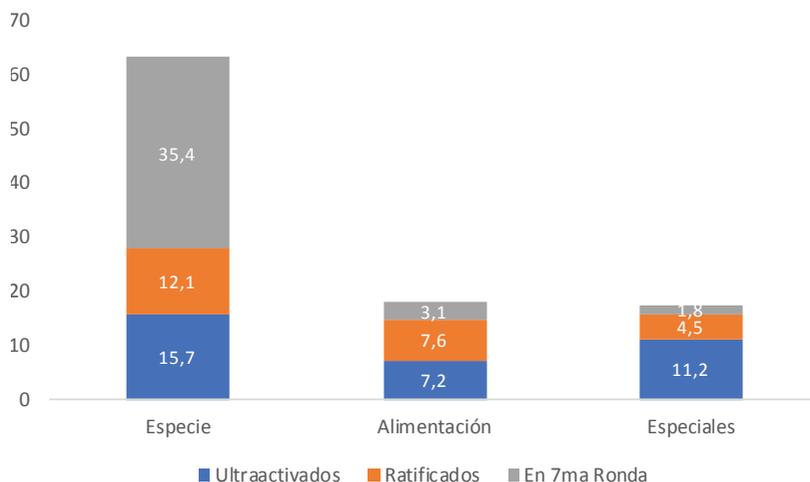
Gráfico 15. Porcentajes de mesas con cláusulas de partidas por ronda



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

Asimismo, las partidas en especie, además de ser las que se presentan en mayor porcentaje, son las que más aparecen expresamente mediante una cláusula específica en la séptima ronda (35,4%). Por su parte, las partidas por alimentación se han acordado en casi el 18% de las mesas: 10,7% incorporadas en la séptima ronda a clausula expresa o por ratificación de beneficios anteriores y 7,2% se acumulan de rondas anteriores, sin que hayan sido ratificadas ni se haya expresado la caída de beneficios anteriores. Las partidas especiales llegan a estar presentes en el 6,3% de las mesas por aprobación o ratificación expresa, siendo su porcentaje de aprobadas en otras rondas el 11,2% (gráfico 16).

Gráfico 16. Porcentajes de mesas por tipo de partidas y momento de su incorporación

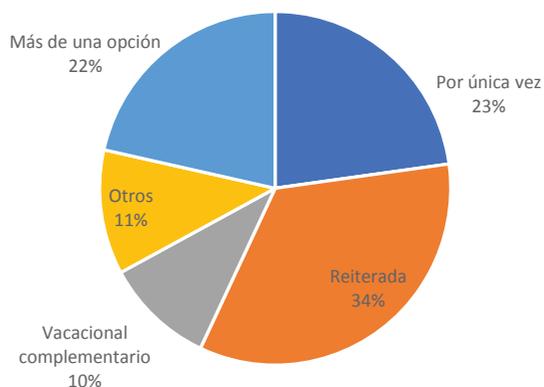


Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

Las partidas monetarias se han clasificado en partida por única vez (un monto específico por única vez durante la séptima ronda), partida reiterada (por ejemplo, una partida anual, mensual, etcétera, estableciendo el momento de su entrega), partida por salario vacacional complementario, partida por aguinaldo complementario y otras partidas.

Al observar la distribución total de las partidas monetarias se observa que un 34% de mesas con partidas monetarias incluyeron una de tipo reiterada en el tiempo, mientras que un 23% poseen una por única vez. Alrededor del 10% de mesas con partidas monetarias tienen vacacional complementario o algún otro tipo de partida. Un 22% tiene más de una opción (gráfico 17).

Gráfico 17. Porcentajes de mesas por tipo de partida monetaria



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

En el cuadro 12 se observa que 22 grupos tienen el 50% o más de mesas con alguna partida. Son 13 los grupos que tienen el 50% o más de mesas con alguna partida monetaria. Los grupos 2, 5, 6, 9 y 20 tienen más del 60% de mesas con algún tipo de partida monetaria. Por otro lado, hay 17 grupos que tienen más del 50% de las mesas que los integran con partidas en especie. Además, existen 11 grupos con partidas en alimentación. El único grupo que no tienen ningún tipo de partidas es el 17 («Industria gráfica»).

Cuadro 12. Porcentajes de mesas por tipo de partida y por grupo de CS

Grupo	Partidas	Partidas monetarias	Partidas en especie	Partidas en alimentación	Partidas especiales	Viáticos	Ficto de alimentación y vivienda	Mesas
1	92,3	42,3	88,5	26,9	15,4	3,8		26
2	100,0	100,0	100,0	33,3	66,7			3
3	80,0	40,0	80,0					5
4	50,0	50,0						2
5	100,0	66,7	100,0					3
6	66,7	66,7	66,7	33,3		33,3		3
7	55,6	44,4	22,2		11,1	11,1		9
8	81,8	36,4	72,7	27,3	9,1	45,5		11
9	100,0	100,0	100,0	100,0	40,0			5
10	73,9	34,8	65,2		21,7			23
11	100,0	50,0	100,0					4
12	100,0		100,0	100,0				8
13	63,0	33,3	33,3	18,5	11,1	22,2		27
14	40,0	33,3	26,7	6,7	13,3	6,7		15
15	100,0	33,3	66,7		16,7	16,7		6
16	100,0	14,3	100,0		85,7			7
17								4
18	64,3	28,6	57,1	21,4	35,7			14
19	80,0	36,7	76,7	6,7	10,0	13,3		30
20	100,0	75,0	100,0	100,0	75,0	50,0		4
21	100,0		100,0					1
22	100,0		25,0		25,0		100	4
23	100,0		25,0				100	8
24	100,0		100,0				100	1

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

7. Derechos fundamentales

Los contenidos de derechos fundamentales no fueron previstos en una primera instancia por la legislación en materia de CS, y su naturaleza los hace materia difícil de clasificar, según los contenidos tradicionales de los ámbitos de negociación laboral. Pero se han impuesto en la agenda, dada su importancia no solo en materia laboral como componente fundamental del trabajo decente, sino también como aspecto fundamental del bienestar social.

Un aspecto importante a tener en cuenta cuando se analizan estas cláusulas es que no pueden disminuir ni vulnerar derechos y beneficios previstos en las normativas nacionales e internacionales ratificadas por nuestro país. Desde que se han iniciado las rondas de CS, la normativa nacional avanzó significativamente en materia de derechos y beneficios para los trabajadores. Muchos de estos derechos habían sido previamente incorporados como contenidos de las decisiones de CS, proceso que se desarrolló paulatinamente hasta que la legislación los universalizó a nivel nacional.

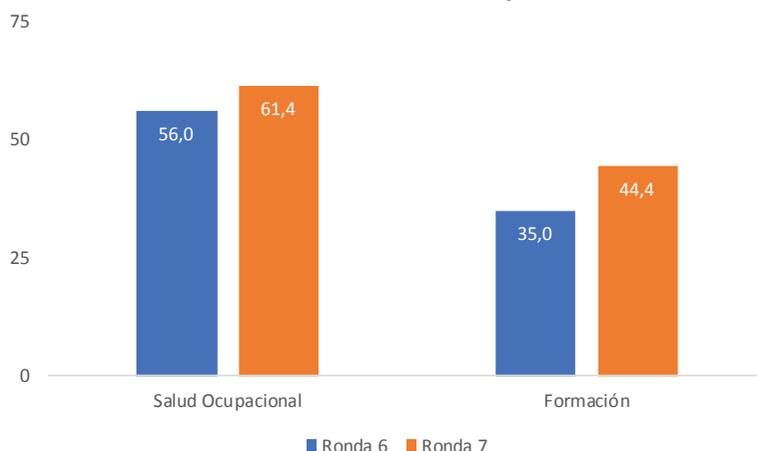
Las cláusulas analizadas en este apartado refieren específicamente a salud y seguridad en el trabajo y formación profesional. A su vez, al final de este apartado se analiza la incorporación de cláusulas relativas a género y cuidados.

7.1. Salud y seguridad en el trabajo y formación profesional

Las cláusulas de salud ocupacional consideradas en este informe surgen de las decisiones de CS; por tanto, deben considerarse complementarias a la normativa nacional e internacional, y evidentemente son particulares de las empresas y los trabajadores alcanzados por la correspondiente decisión. En este marco, las cláusulas de salud incluyen, por un lado, el pago de diversos estudios médicos a los trabajadores (por ejemplo, la realización de controles de visión y audición, y el pago del carné de salud) y la implementación de un botiquín médico en el lugar de trabajo, entre otros; por otro, cláusulas con medidas de seguridad en el trabajo específicas que, generalmente, tienen un grado de detalle mayor al que se encuentra en la legislación (por ejemplo, medidas de seguridad para los trabajadores de la construcción y de cámaras de frío).

En el gráfico 18 se observa cómo el porcentaje de mesas que contaba con alguna cláusula de salud y seguridad en el trabajo pasó de 56% en la sexta ronda a un 61,4% en la séptima. Asimismo, hay un aumento en casi 10 p. p. de cláusulas de formación profesional de la séptima ronda respecto de la sexta (de 35% a 44,4%), lo que da cuenta de la importancia de la capacitación de los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo.

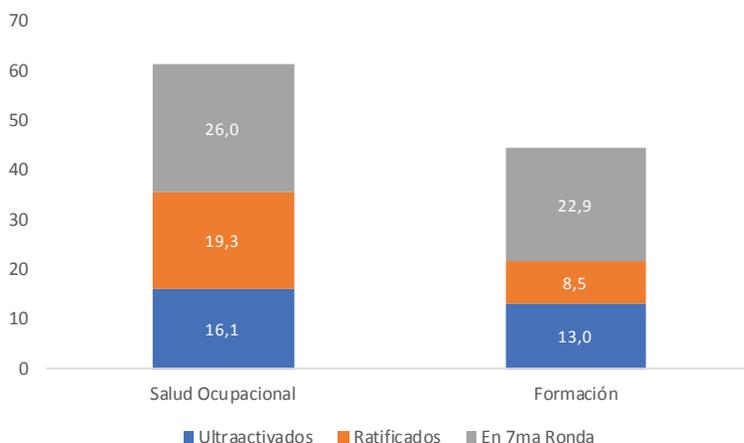
Gráfico 18. Porcentajes de mesas con cláusulas de derechos fundamentales por ronda



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

La salud y seguridad en el trabajo es el tipo de cláusula que aparece contenida en la mayor proporción de mesas. El 45% de ellas incorporó alguna cláusula de esta materia, ya sea a texto expreso o ratificando contenidos decididos anteriormente. Alrededor del 16% de las mesas contienen cláusulas de este tipo por decisión en rondas anteriores, sin estipular por escrito su caducidad. Hay un 31% de mesas que a texto expreso decidieron incorporar cláusulas de formación, ya sea por aprobación o ratificación, mientras que un 13% de mesas tienen este tipo de cláusulas aprobadas en rondas anteriores, sin haber estipulado su vencimiento a la fecha de análisis (ver gráfico 19).

Gráfico 19. Porcentajes de mesas por tipo de derechos y momento de su incorporación



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

En el cuadro 13 se observa que seis grupos de CS —2, 8, 9, 12, 16 y 24— tienen la totalidad de las mesas que los conforman con alguna cláusula de salud ocupacional. Los grupos 17, 21 y 22 no presentan cláusulas de este tipo. Con respecto a las cláusulas de formación, hay cuatro grupos que tienen el 100% de sus mesas con alguna de estas cláusulas; asimismo, hay ocho grupos en los que ninguna de sus mesas tiene cláusulas de formación.

Cuadro 13. Porcentajes de mesas por tipo de derecho fundamental y por grupo de CS

Grupo	Salud ocupacional	Formación	Mesas
1	73,1	38,5	26
2	100,0	33,3	3
3	60,0		5
4	50,0		2
5	66,7	33,3	3
6	66,7	33,3	3
7	77,8		9
8	100,0	100,0	11
9	100,0	100,0	5
10	56,5	60,9	23
11	50,0	50,0	4
12	100,0	100,0	8
13	25,9	40,7	27
14	13,3	13,3	15
15	83,3	33,3	6
16	100,0		7
17			4
18	35,7	57,1	14
19	86,7	60,0	30
20	75,0	100,0	4
21			1
22			4
23	62,5	12,5	8
24	100,0		1

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

7.2. Género y cuidados

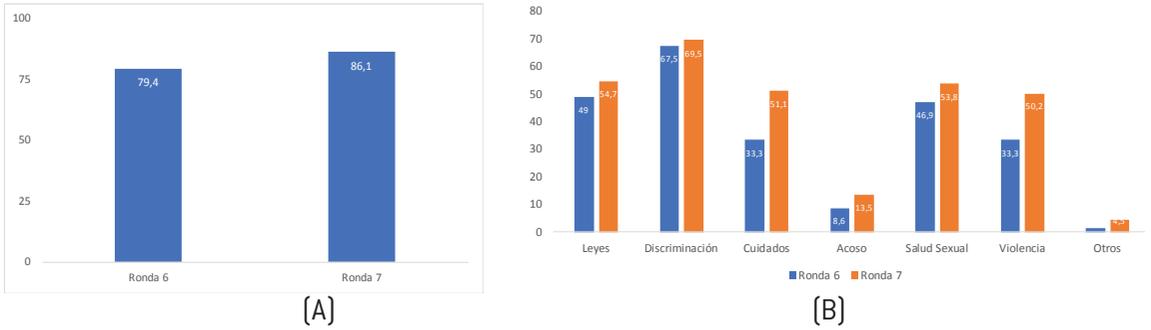
Los CS han tenido un papel importante incorporando la problemática de desigualdad de género en el ámbito del trabajo e intentando combatir los obstáculos que representan, simultáneamente, frenos a la oferta de trabajo e inequidades a corregir. Este papel toma dos formatos principalmente: el primero asume un compromiso tripartito de promover las cláusulas de género, incorporando la exhortación al cumplimiento de las leyes vigentes; el segundo aparece en algunas instancias en que se acuerdan nuevas disposiciones, ampliando los derechos de trabajadores de la rama de actividad en esas áreas. Así, las decisiones de

CS pueden reafirmar lo establecido en la ley o dar un paso adicional, ampliando garantías y derechos relativos a la problemática de género en el mundo laboral. Así es que tanto la normativa nacional e internacional como las nuevas disposiciones y derechos que recogen los CS pueden agruparse en distintos tipos, de acuerdo a las inequidades que la normativa busca combatir. Estos son: discriminación e igualdad de oportunidades, cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral, acoso sexual o laboral, salud sexual y reproductiva, y violencia de género.

En primer lugar, puede observarse en el gráfico 20 (A) que el porcentaje de mesas que tienen por lo menos una cláusula de género y cuidados en la decisión de CS asciende a 86% en la séptima ronda (en la sexta era un 79%). Cabe agregar que en todos los tipos de cláusulas de género y cuidados hay un aumento en la proporción de mesas con respecto a la sexta ronda (ver gráfico 20 [B]). Vale destacar que las cláusulas de cuidados y violencia pasaron de estar presentes en el 33% de las mesas en la sexta ronda a más del 50% en la séptima; además, la salud sexual y reproductiva se presenta en un 46% de las mesas en la sexta ronda y pasó al 53,8% en la séptima. Las cláusulas con contenidos relacionados a acoso laboral aumentaron su presencia en 5 p. p. en la séptima ronda con respecto a la sexta, mientras que las cláusulas referidas a no discriminación lo hicieron en 2 p. p.

Los altos porcentajes de mesas que han incorporado estas cláusulas refuerza su importancia no solo como una ratificación expresa del compromiso con la temática, sino como compromiso que se asume compartido por las partes, ya que este tipo de cláusulas se incorporan siempre y cuando haya acuerdo entre los actores sociales, o sea, entre empleadores y trabajadores.

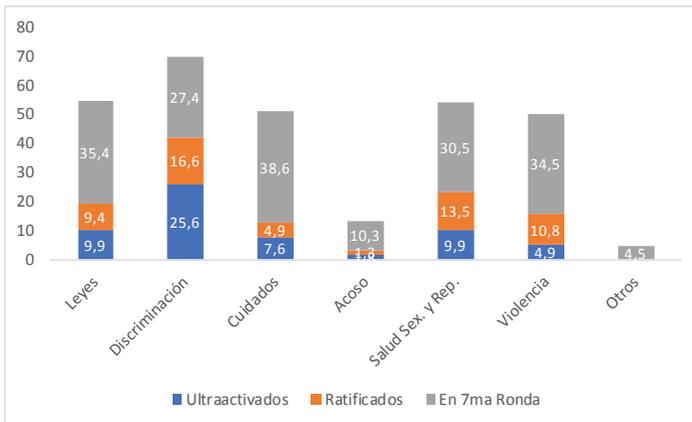
Gráfico 20. Porcentajes de mesas cláusulas de género y cuidados por ronda



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

Detallando el momento de incorporación de estas cláusulas, se observa que tanto las cláusulas de género referidas a leyes o normativa internacional como aquellas que mencionan el tema de la discriminación fueron aprobadas o ratificadas expresamente en sus decisiones de CS por un 44% del total de mesas analizadas. Casi un 10% de mesas poseen las cláusulas de leyes como decisión de una ronda anterior, sin haber escrito expresamente su caducidad, mientras que para las cláusulas de discriminación hay 25,6% en esta situación. Con respecto a las cláusulas de cuidados, casi el 43% de las mesas aprobaron o ratificaron en forma expresa estos contenidos, y un 7,6% de mesas aprobaron en rondas anteriores este tipo de cláusulas, sin anularlas expresamente luego. Las mesas con cláusulas aprobadas o ratificadas expresamente de salud sexual y reproductiva, y de violencia de género ascienden a 44% y 45,3%, respectivamente, y hay casi 10% y 5% de mesas, respectivamente, que las han aprobado en rondas pasadas (ver gráfico 21).

Gráfico 21. Porcentajes de mesas por tipo de cláusula de género y cuidados, y momento de su incorporación



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

Si se observa el cuadro 14, es posible destacar que veinte grupos tienen más del 50% de sus mesas con alguna cláusula de género y cuidados, y dentro de estos, hay doce grupos en que la totalidad de sus mesas incluyen alguna cláusula de este tipo. Hay solamente un grupo que no tiene cláusulas de género y cuidados en ninguna de sus mesas; se trata del grupo 22, «Ganadería, agricultura y actividades conexas». Hay doce grupos que tienen más del 50% de mesas con alguna cláusula específica de cuidados, y hay seis que no cuentan con mesas que tengan cláusulas de cuidados; estos últimos son los grupos 3, 4, 6, 22, 23 y 24. Con respecto a las cláusulas de salud sexual y reproductiva, hay catorce grupos que poseen más del 50% de sus mesas con alguna cláusula de este tipo.

Cuadro 14. Porcentajes de mesas por tipo de cláusula de género y cuidados, y por grupo de CS

Grupo	Género	Discriminación	Ley	Salud sexual y reproductiva	Cuidados	Violencia	Acoso	Otros	Mesas
1	88,5	65,4	38,5	42,3	61,5	30,8	19,2	7,7	26
2	66,7	33,3	33,3	66,7	66,7	66,7	33,3		3
3	20,0	20,0							5
4	50,0			50,0					2
5	100,0	100,0	66,7	66,7	33,3	33,3			3
6	66,7		33,3	66,7					3
7	77,8	66,7	22,2	66,7	44,4	44,4		11,1	9
8	72,7	63,6	27,3		18,2	36,4			11
9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0		5
10	100,0	91,3	91,3	82,6	60,9	82,6	30,4		23
11	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			4
12	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			8
13	81,5	59,3	51,9	3,7	22,2		7,4	7,4	27
14	80,0	6,7			60,0	60,0	40,0		15
15	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	50,0		16,7	6
16	100,0	42,9		100,0	100,0	100,0		14,3	7
17	50,0	50,0		25,0	25,0	50,0			4
18	85,7	85,7	50,0	28,6	21,4	21,4			14
19	100,0	93,3	93,3	96,7	73,3	93,3	10,0	3,3	30
20	100,0	100,0	50,0	50,0	75,0	50,0		50,0	4
21	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0		1
22									4
23	100,0	100,0	75,0	100,0		100,0			8
24	100,0	100,0	100,0	100,0					1

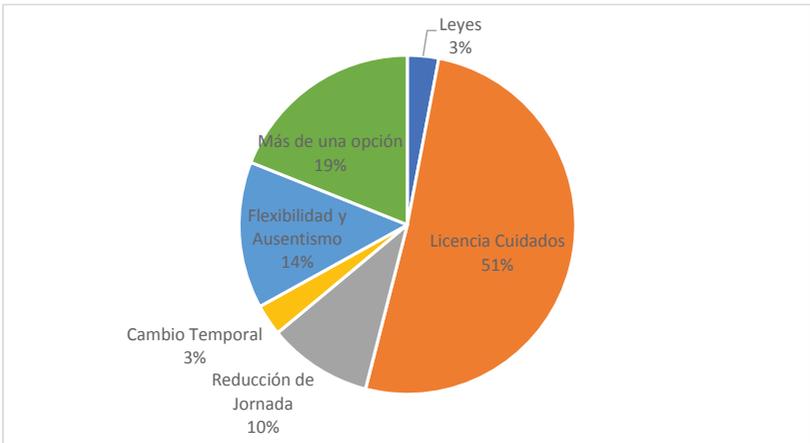
Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

A continuación se profundiza en el análisis de inclusión de cláusulas relativas a cuidados. Estas se agrupan en: licencia por cuidados generales para familiares directos; reducción y/o flexibilización de la jornada laboral por amamantamiento (por ejemplo, amamantamiento en horario laboral, sumar medias horas libres y

salir antes); cambio temporario de las actividades si por su naturaleza o por las condiciones en que se lleven a cabo no pueden realizarse (por ejemplo, embarazo), y flexibilidad horaria y/o ausentismo con autorización para trabajadores con responsabilidades familiares (por ejemplo, para atender a cónyuges, hijos, padres o nietos a cargo).

En el gráfico 22 se presenta una descripción de la composición total de las cláusulas de cuidados, tomando en cuenta únicamente las mesas que cuentan con alguna de ellas. Destaca en este sentido que en más de la mitad de las mesas que cuentan con alguna cláusula de cuidados, esta corresponde a una cláusula que tiene que ver con una licencia por cuidados generales para familiares directos. A su vez, hay un 19% de mesas que han incluido más de una cláusula de cuidados.

Gráfico 22. Distribución porcentual de mesas con cláusula de cuidados según categoría de cuidados



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

Teniendo en cuenta solamente la totalidad de mesas que tienen alguna cláusula que haga mención a cuidados, puede observarse que, por ejemplo, en siete grupos, el 50% o más de sus respectivas mesas incluye una cláusula de cuidados referida a cuidados generales para familiares directos. En otro caso, hay cuatro grupos con el 50% o más de sus respectivas mesas que incluyen más de una cláusula de cuidados (cuadro 15).

Cuadro 15. Porcentajes de mesas por tipo de cuidados y por grupo de CS

Grupo	Leyes	Licencia cuidados	Reducción de jornada	Cambio temporal	Flexibilidad y ausentismo	Más de una opción	Total cuidados	Mesas con cláusula de cuidados
1	6,3	43,8	18,8	6,3	6,3	18,8	100	16
2						100,0	100	2
5			100,0				100	1
7		25,0			50,0	25,0	100	4
8						100,0	100	2
9		20,0		40,0		40,0	100	5
10		50,0	7,1		28,6	14,3	100	14
11					50,0	50,0	100	4
12		75,0	12,5			12,5	100	8
13		50,0	33,3			16,7	100	6
14		66,7	11,1		11,1	11,1	100	9
15	33,3	50,0				16,7	100	6
16		100,0					100	7
17					100,0		100	1
18		33,3	33,3		33,3		100	3
19		72,7			18,2	9,1	100	22
20		33,3				66,7	100	3
21			100,0				100	1

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

8. Cláusulas obligacionales

Las cláusulas obligacionales son los contenidos de las decisiones de los CS que prevén regulaciones para las relaciones jurídicas entre las partes, bajo el marco de la mesa de negociación. Estas pueden ser cláusulas que refieren directamente a la activación de mecanismos de renegociación salarial o al marco establecido por los capítulos 5 y 6 de la ley 18.566, de negociación colectiva, en la que se establecen mecanismos de prevención y solución de conflictos.

8.1. Salvaguardas generales o específicas

Dentro de este grupo de cláusulas se encuentran, entre otras, aquellas que establecen una renegociación ante situaciones de la economía que pudieran resultar adversas para el normal desarrollo de lo acordado en la decisión de la mesa. Estas cláusulas son las llamadas *salvaguardas*. Dentro de ellas se cuentan también las cláusulas de gatillo inflacionario, pero por tratarse de contenidos de la negociación pasibles de ser transferidos al contrato individual de trabajo se han analizado en la sección de cláusulas normativas.

El PE promueve la incorporación de salvaguardas como base para enmarcar las condiciones generales y/o específicas para dar inicio a una renegociación. Se considera cláusula de *salvaguarda general* cuando se refiere a cambios sustanciales en las condiciones macroeconómicas, sin especificar ningún tipo de indicador o cambio específico en esas condiciones; las cláusulas de *salvaguarda específica*, en cambio, determinan ciertos umbrales para parámetros macroeconómicos y/o sectoriales para activar una renegociación.

8.2. Paz y métodos de prevención de conflictos

Según la ley 18.566, el PE, a través del MTSS, tiene «competencias en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo». Esta mediación no excluye, sino que complementa, si fuera necesario, toda medida que las partes en pleno ejercicio de la autonomía colectiva puedan llevar adelante para la prevención y solución de conflictos. En este sentido, se han incorporado cláusulas de paz y prevención de conflictos en las decisiones de CS con el fin de explicitar las condiciones para mantener la paz en el ámbito de trabajo y los pasos a seguir en caso de la irrupción de conflictos.

A través de la Dinatra, el MTSS podrá brindar información y asesoramiento técnico en cualquier momento si alguna de las partes lo requiere. Se aboga por el agotamiento previo de todas las instancias de negociación directa entre las partes antes de recurrir a la mediación de la Dinatra y se insta a zanjar las diferencias en las interpretaciones en el ámbito de los CS. En la citada ley se establece la presencia

de cláusulas que obliguen a la no promoción de actividades que «contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo».

8.3. Descuelgue

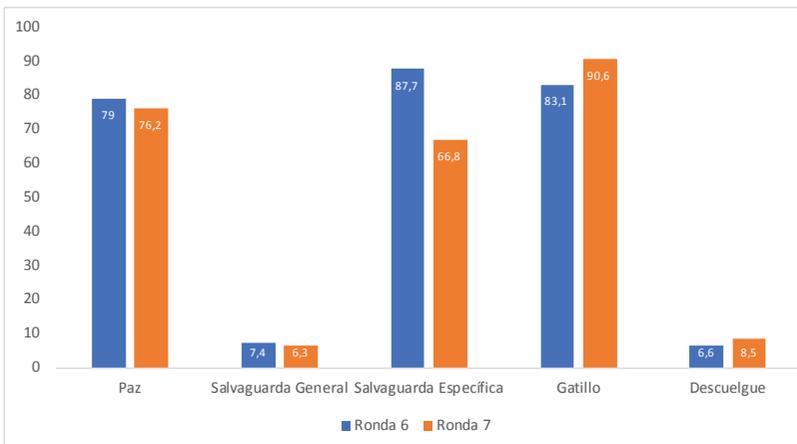
Las cláusulas de descuelgue permite a cualquier empresa o grupo de empresas del rubro de determinada mesa de negociación, mediante un mecanismo acordado por las partes, dejar de regirse por la decisión del CS. A diferencia de las salvaguardas mencionadas anteriormente, esta cláusula refiere a la situación económica particular de una empresa o grupo de empresas.

La ley 18.566 no establece una regulación acabada de este recurso, pero sí se faculta al CS respectivo a autorizar los descuelgues que se consideren justificados. El mecanismo puede ser habilitado por este si hubiera una situación económica que no permitiera afrontar los compromisos establecidos en la decisión del CS y que, por lo tanto, comprometería la viabilidad de una o varias empresas, poniendo en riesgo las fuentes de empleo (Loustaunau, 2010).

En el gráfico 23 se observan los porcentajes de mesas que cuentan con cláusulas obligacionales. En primer lugar, se observa que en la séptima ronda de negociación, la proporción de mesas que cuenta con salvaguarda general es de 6,3%, frente a un 7,4% de la sexta ronda, mientras que las que cuentan con salvaguarda específica en la séptima ronda asciende a un 66,8%.

Asimismo, se observa que un 76,2% de las mesas analizadas para este informe cuentan con alguna cláusula de paz y método de prevención de conflictos. En la sexta, esta cifra ascendió al 79% del total de mesas de esa ronda.

Gráfico 23. Porcentajes de mesas con cláusulas obligacionales por tipo de cláusula y por ronda



Fuente: Elaboración propia en base a CSB (UETSS-DINATRA).

Si se analizan los porcentajes de incorporación de las cláusulas obligacionales al interior de los grupos, se observa, en el cuadro 16, que hay nueve grupos en los que la totalidad de las mesas que los conforman presentan cláusulas de paz. En cuanto a las salvaguardas específicas, esto mismo sucede en cuatro grupos, mientras que en cuanto a la cláusula de gatillo inflacionario, sucede con quince grupos. Con respecto a la salvaguarda general, los porcentajes son heterogéneos; se observa que el grupo con mayor proporción de mesas que la presentan es el 14, «Intermediación financiera, seguros y pensiones», con un 46,7%. Las cláusulas de descuelgue también presentan una distribución heterogénea; la mayor proporción se observa en el grupo 6, «Industria de la madera, celulosa y papel», con un 66,7% [dos mesas de las tres que conforman el grupo].

Cuadro 16. Porcentajes de mesas por tipo cláusula obligacional y grupo de CS

Grupo	Paz	Salvaguarda general	Salvaguarda específica	Gatillo	Descuelgue	Mesas
1	69,2	3,8	88,5	100,0		26
2	100,0		66,7	100,0		3
3	40,0		40,0	100,0		5
4	50,0		50,0	50,0		2
5	100,0	33,3	66,7	100,0		3
6	100,0		33,3		66,7	3
7	88,9		55,6	100,0	11,1	9
8	36,4		54,5	54,5	27,3	11
9			100,0	100,0		5
10	91,3		60,9	95,7		23
11	100,0		50,0	100,0		4
12	100,0		25,0	100,0		8
13	66,7	3,7	48,1	85,2	33,3	27
14	100,0	46,7	80,0	100,0		15
15			66,7	100,0		6
16	100,0		14,3	85,7		7
17	50,0		75,0	100,0		4
18	92,9	21,4	85,7	92,9	14,3	14
19	93,3	3,3	86,7	96,7	3,3	30
20	100,0		100,0	100,0	25,0	4
21			100,0	100,0		1
22						4
23	87,5		100,0	100,0		8
24	100,0			100,0		1

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

9. Comentarios finales

El análisis de la séptima ronda muestra la madurez del sistema de negociación en CS y revela la adaptabilidad a la coyuntura económica y social nacional.

Esto se evidencia, por un lado, en la aprobación por acuerdo de las tres partes (PE, empleadores y trabajadores) de las decisiones de CS en más de la mitad de las mesas de negociación, siguiendo las principales propuestas de los lineamientos del PE tanto en los porcentajes y periodicidad de ajustes salariales como en la incorporación de cláusulas de salvaguarda, paz y prevención de conflictos. También se destaca que casi el 33% de las mesas, analizando la situación de sus propios sectores, cerraron sus negociaciones con la aprobación de los actores sociales (empleadores y trabajadores).

Por otro lado, la adaptabilidad a la coyuntura social del país queda plasmada a través de la acumulación de cláusulas referidas a beneficios y otros contenidos, lo que muestra la importancia de la institucionalidad de los CS para incorporar temas que coadyuven a generar trabajo decente en los diferentes sectores de actividad. En este sentido, se destaca el aumento de la cantidad de mesas que incorporan cláusulas relativas a seguridad y salud en el trabajo, a licencias —por estudio, parentales, sindicales— y formación profesional, que permiten el desarrollo personal de los trabajadores.

Por último, se resalta la evolución de la incorporación de la temática de género y cuidados en el ámbito laboral, incluyendo cada vez más facetas de la misma problemática, como discriminación e igualdad de oportunidades, cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral, acoso sexual o laboral, salud sexual y reproductiva, y violencia de género. En cuanto a este aspecto, destaca que cada una de estas cláusulas aparecen en más del 50% de las mesas de negociación, a excepción de la cláusula de acoso sexual y/o laboral, que aparece en el 13,5% de las mesas en esta ronda.

Todo esto muestra la importancia de esta institucionalidad en el ámbito del mercado laboral del sector privado para fomentar el trabajo decente en el país, con el derrame positivo que esto conlleva para la sociedad.

10. Bibliografía

- Giuzio, G. (1988). Ultraactividad de los convenios colectivos de trabajo. En Plá Rodríguez, A. (Pról.), *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*, pp. 212-20. Montevideo: *Fundación de Cultura Universitaria*.
- Loustaunau, N. E. (2010). *Consejos de Salarios*. Montevideo: *Fundación de Cultura Universitaria*.
- Mangarelli, C. (2018). Reflexiones acerca de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios. En Mangarelli, C. (Coord.), *Tendencias actuales de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios*. Montevideo: *Fundación de Cultura Universitaria*.

11. Anexo

Tabla 1. PIB, productividad aparente e índice de salario real, 2006-2018, índice 2006 = 100

Año	PIB	Productividad aparente PIB/ ocupados	Índice de salario real	Índice de salario real privado
2006	100	100	100	100
2007	106,5	85,7	104,8	104,5
2008	114,2	85,6	108,4	108,2
2009	119	87,8	116,3	116,9
2010	128,3	74,1	120,2	121,1
2011	134,9	98,3	125	129,8
2012	139,7	112,9	130,3	136,4
2013	146,2	106,4	134,2	140,8
2014	150,9	109,6	138,8	146,9
2015	151,5	109,4	140,9	149,6
2016	154,1	120,4	143,1	151,6
2017	158	115,9	147,4	157
2018	160,6	124,5	147,6	157
Variación punta a punta (%)				
2006-2018	60,61 %	24,49 %	47,63 %	57,01 %
2006-2011	34,95 %	-1,71 %	25,04 %	29,78 %
2011-2018	19,02 %	26,66 %	18,07 %	20,98 %
Tasa de variación [acumulada anual [TAA], %]				
2006-2011	5,12 %	-0,35 %	4,57 %	5,35 %
2011-2018	2,52 %	3,43 %	2,40 %	2,76 %

Fuente: elaboración propia, con base en BCU.

Tabla 2. Tasa de actividad, empleo y desempleo, 2006-2018 (%)

Año	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
2006	60,8	53,9	11,3
2007	62,9	56,7	9,8
2008	62,8	57,6	8,3
2009	63,6	58,4	8,2
2010	63,5	58,8	7,5
2011	65,0	60,7	6,6
2012	64,0	59,6	6,7
2013	63,8	59,5	6,7
2014	64,9	60,4	6,9
2015	64,0	59,0	7,8
2016	63,8	58,6	8,2
2017	63,4	58,1	8,3
2018	62,8	57,4	8,6

Fuente: elaboración propia, con base en ECH.

Tabla 3. Puestos cotizantes privados al BPS, 2006-2018

Año	Puestos cotizantes
2006	1.063.682
2007	1.149.923
2008	1.230.960
2009	1.266.259
2010	1.329.109
2011	1.388.233
2012	1.440.521
2013	1.464.054
2014	1.477.130
2015	1.468.660
2016	1.452.624
2017	1.458.494
2018	1.454.201
Variación punta a punta (%)	
2006-2018	36,70 %
2006-2014	38,90 %
2014-2018	-1,60 %

Fuente: elaboración propia, con base en BPS.

Tabla 4. SMN, 2006-2018

Año (a enero)	SMN (constante, diciembre 2017)
2006	6.070,50
2007	6.572,70
2008	6.686,90
2009	8.208,90
2010	8.295,60
2011	9.550,30
2012	10.663,10
2013	10.808,00
2014	11.294,60
2015	11.518,60
2016	11.880,60
2017	12.265,00
2018	12.439,80
Variación punta a punta (%)	
2006-2018	104,90%
2015-2018	8,00%

Fuente: elaboración propia, con base en INE.

Tabla 5. Vencimientos de decisiones de mesas de CS

Número de mesa	Nombre de mesa	Vencimiento
01010100	Industria láctea (excl. distribuid.)	31.12.19
01010200	Distribuidores de productos lácteos	31.8.20
01010300	Heladerías industriales	30.6.20
01020000	Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas. Servicio de frío para frutas y plantas de elaboración de concentrados y otros derivados del citrus	31.12.20
01030000	Producción de hielo y cámaras de frío	30.6.20
01050000	Molinos de arroz	30.6.20
01060100	Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas	30.6.20
01060200	Raciones balanceadas	30.6.20
01060300	Molinos de sal	30.6.20
01070100	Dulce, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Panificadoras y otros productos alimenticios	30.6.20
01070200	Fiderías	30.6.20
01070300	Panificadoras industriales	30.6.20
01070400	Molinos de yerba	30.6.20
01070500	Molinos de café y té	30.6.20
01080100	Aceiteras	30.6.20
01080200	Grasas y margarinas	31.12.20
01090100	Bebidas sin alcohol, aguas y cervezas	30.6.21

Tabla 5. Vencimientos de decisiones de mesas de CS

Número de mesa	Nombre de mesa	Vencimiento
01090200	Malterías	30.6.21
01100000	Licorerías	30.6.21
01110000	Bodegas	31.12.20
01120101	Confiterías con planta de elaboración (bandeja 1)	30.6.20
01120102	Panaderías con planta de elaboración (bandeja 2)	31.12.20
01120103	Catering artesanal (bandeja 3)	30.6.20
01120200	Fábricas de pastas	30.6.20
01120300	Catering industrial	30.6.21
01990000	Residual G1	30.6.20
02020000	Industria del chacinado	30.6.20
02030000	Industria avícola	31.12.20
02040000	Carga y descarga de carne en cámaras, depósitos y puerto	31.12.20
03010000	Trabajadores administrativos. Captura	30.4.21
03020000	Plantas procesadoras de pescado	30.6.20
03030100	Fresco	30.6.20
03030200	Congelado	30.6.20
03040000	Granjas y criaderos marítimos	30.6.20
04010000	Lavaderos, peñadurías, hilanderías, tejedurías y fabricación de productos textiles diversos	30.6.20
04020000	Fabricación de prendas de tejido de punto	31.12.19
05010000	Curtiembres y sus productos	30.6.20
05020000	Marroquinería	31.12.20
05030000	Prendas de vestir y afines	30.6.21
06010000	Celulosa, papel, pañales, cartón y sus productos	31.12.21
06020000	Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras	30.6.21
06030000	Parquet, Productos no especificados de madera, corcho, mimbre y muebles (excepto plásticos y metálicos)	30.6.20
07020000	Productos químicos, sustancias químicas básicas y sus productos	30.6.20
07030000	Perfumería	30.6.20
07040000	Pinturas	30.6.20
07050000	Derivados del petróleo y el carbón, asfalto, combustibles, lubricantes, productos bituminosos	30.6.20
07060100	Caucho. Artículos varios	30.6.20
07060200	Recauchutaje	30.6.20
07060300	Látex	30.6.20
07070000	Medicamento y farmacéutica de uso animal	30.6.20
07080000	Generación de energía eléctrica utilizando fuentes primarias renovables que no constituyan subprocesos o continuidad de procesos de actividades principales	30.6.21
08010100	Industrias metálicas básicas	30.6.20
08010200	Diques, varaderos y astilleros	30.6.20
08020000	Sector autopartes	30.6.20

Tabla 5. Vencimientos de decisiones de mesas de CS

Número de mesa	Nombre de mesa	Vencimiento
08030000	Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos. Equipos y aparatos de radio, televisión y comunicación. Instrumentos médicos, ópticos y de precisión. Máquinas de oficina, de contabilidad y de informática	30.6.20
08040000	Fábrica de carrocerías y tapicerías; ensamblado de vehículos automotores, remolques, semirremolques, bicicletas, otros equipos de transporte	30.6.20
08050100	Talleres mecánicos, chapa y pintura	30.6.21
08050200	Empresas de auxilio mecánico automotriz	30.6.21
08060100	Extracción e industrialización de minerales metálicos	30.6.21
08060200	Extracción e industrialización de piedras preciosas y semipreciosas	30.6.21
08060300	Fábricas de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas y sintéticas	30.6.21
08070000	Productos de plástico y juguetes	30.6.20
09010000	Industria e instalaciones de la construcción	30.4.20
09020100	Canteras en general, caleras, balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla, cementos y sus canteras, perforaciones en búsqueda de agua	31.7.20
09020200	Hormigón premezclado y prefabricado	30.4.20
09020300	Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo	31.7.20
09020400	Operación de puestos de peaje ubicados en rutas nacionales	30.6.20
10010000	Tiendas	30.6.20
10020000	Artículos para el hogar	30.6.20
10030000	Máquinas de oficina	30.6.20
10040000	Bazares, ferreterías, pinturerías y jugueterías	31.12.21
10050000	Almacenes al por mayor	30.6.20
10060000	Casas de música	30.6.21
10070000	Librerías y papelerías	30.6.20
10080000	Barracas de construcción	30.6.20
10090000	Farmacias, homeopatías y herboresterías	31.12.20
10100000	Ópticas	30.6.21
10110000	Casas de fotografía	30.6.20
10120000	Casa de venta de artículos odontológicos	30.6.20
10130000	Droguerías farmacéuticas	30.6.20
10150000	venta de motos, ciclomotores, sus repuestos y accesorios	30.6.20
10160000	Empresas que comercializan productos, artículos y/o equipos médicos hospitalarios y/o de uso en laboratorios	30.6.21
10170000	Repuestos para automotores	30.6.20
10180000	Supermercados	30.6.20
10200000	Barracas y cooperativas de cereales	31.12.20
10210000	Envasado electromecánico de supergás	31.12.20
10220000	Distribución de supergás	31.12.20
10230000	Supergás fleteros. Transporte de GLP (gas licuado de petróleo)	31.12.20
10240000	Cooperativas de consumo	31.12.20
10990000	Residual G10	30.6.20

Tabla 5. Vencimientos de decisiones de mesas de CS

Número de mesa	Nombre de mesa	Vencimiento
11010000	Comercio minorista de alimentación general	30.6.21
11020000	Pollerías en cadena	30.6.20
11030000	Almacenes y/o autoservicios en cadena	30.6.20
11040000	Heladerías en cadena sin planta de elaboración	30.6.20
12010000	Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosterías	30.6.20
12020000	Campamentos, bungalows y similares	30.6.20
12030000	Pensiones	30.6.20
12040000	Restaurantes, parrilladas y cantinas	30.6.20
12050000	Cadenas de comidas	30.6.20
12060000	Otras formas de alimentación y venta de bebidas (carros)	31.12.21
12070000	Cafés, bares, pubs, cervecerías, ventas de pizza y fainá, despacho de bebidas, repostería, confitería sin planta de elaboración y heladerías	30.6.21
12080000	Rotiserías	30.6.20
13010000	Transporte terrestre de pasajeros. Urbano	31.8.20
13020000	Transporte terrestre de personas. Internacional, interdepartamental, departamental interurbano, urbano del Interior y de turismo.	28.2.21
13020100	Empresas prestadoras de servicios de venta de pasajes, abonos, servicios postales y encomiendas de las empresas de transporte del subgrupo 02	28.2.21
13030000	Transporte terrestre de pasajeros. Escolares.	31.12.20
13040000	Remises	30.6.20
13050100	Choferes de taxímetros de Montevideo	30.6.20
13050200	Mesa de radiooperadoras	30.6.20
13060000	Transporte terrestre de pasajeros. Suburbano	31.8.20
13070000	Transporte de carga nacional	31.12.19
13070100	Transporte de bebidas	30.6.21
13090000	Transporte marítimo. De cabotaje, alto cabotaje y ultramar	31.12.20
13100100	Agencias marítimas	30.6.20
13100200	Operadores y terminales portuarias	30.6.20
13100300	Depósitos portuarios	30.6.20
13110100	Servicios logísticos, incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas	30.6.20
13110300	Almacenamiento y depósitos para terceros	30.6.20
13110400	Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes	30.6.20
13110500	Recepción y control de la carga	30.6.20
13120100	Compañías extranjeras de aviación	30.6.20
13120200	Aviación liviana o de pequeño porte	30.6.21
13120300	Pilotos de línea aérea	30.6.21
13120400	Aeroaplicadores	30.6.20
13120500	Talleres aeronáuticos de aviación liviana	31.12.20
13120600	PLUNA	31.12.20
13120700	Empresas concesionarias de aeropuertos	30.6.20
13120800	Servicios de rampas aéreas	30.6.20

Tabla 5. Vencimientos de decisiones de mesas de CS

Número de mesa	Nombre de mesa	Vencimiento
13140000	Transporte particular de personas para terceros en automóvil, que no estén incluidos en otro subgrupo	31.12.21
14010100	Bancos	30.6.20
14010300	Administradoras de fondos de ahorro previsional	30.6.20
14010500	Procesadoras de tarjetas de crédito	30.6.20
14010700	Fideicomisos	30.6.20
14020100	Tarjetas de crédito	30.6.20
14020300	Círculos de ahorro previo	31.12.20
14030200	Fondos complementarios	31.12.20
14050100	Cooperativas de capitalización	30.6.21
14050200	Cooperativas de intermediación	30.6.20
14060100	Casas de cambio	30.6.20
14060200	Empresas de servicios financieros	30.6.20
14070000	Centrales de redes de pago y cobranza	30.6.20
14080000	Compañías de seguros	30.6.20
14100100	Bancas y agencias de quinielas y loterías	30.6.20
14990000	Residual G14	30.6.20
15010100	Trabajadores médicos	30.6.20
15010200	Trabajadores no médicos	30.6.20
15020000	Servicios de acompañantes	30.6.20
15030000	Ambulancias que realizan traslado de pacientes sin asistencia	30.6.20
15040000	Casas de salud y residenciales de ancianos (con fines de lucro)	31.12.20
15050000	Casas de salud y residenciales de ancianos sin fines de lucro	31.12.20
16010000	Jardines de infantes y guarderías	30.6.20
16020000	Enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior	31.7.20
16030000	Técnica, comercial, academias de choferes	30.6.20
16040000	Especial para personas con capacidades diferentes	30.6.20
16050000	Enseñanza de idiomas	31.8.20
16060000	Profesores particulares y otros tipos de enseñanza, formación o capacitación	30.6.20
16070000	Educación no formal	30.6.20
17010000	Talleres gráficos de obra (preimpresión, impresión sobre cualquier sustrato, pos impresión, encuadernación, edición, grabado y reproducción fotográfica, fotomecánica, láser y edición digital.	30.6.20
17020000	Talleres gráficos de empresas periodísticas	30.6.20
17020100	Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones. Prensa Interior	30.6.20
17030000	Publicidad en vía pública	30.6.20
18010100	Cines de Montevideo y zona balnearia de la costa este	30.6.20
18020100	Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	31.12.20
18020200	Prensa interior y sus ediciones periodísticas digitales	31.12.20
18030100	Montevideo	31.12.20
18040100	Televisión abierta de Montevideo	30.6.20
18040200	Televisión abierta del Interior	30.6.20

Tabla 5. Vencimientos de decisiones de mesas de CS

Número de mesa	Nombre de mesa	Vencimiento
18040300	TV por abonados de Montevideo	30.6.20
18040400	TV por abonados del Interior	30.6.20
18050000	Agencias internacionales de noticias periodísticas y fotográficas	30.6.20
18060100	Sociedades hípcas, casinos electrónicos y agencias hípcas	30.6.20
18080100	Alquiler y distribución de películas videos y similares	30.6.20
18090100	Producción audiovisual, artistas y actividades conexas independientes no publicitarias	30.6.20
18100000	Atracciones mecánicas y afines	30.6.20
18990000	Residual G18	30.6.20
19010000	Despachantes de aduana	30.6.21
19020000	Empresas suministradoras de personal	30.6.20
19030000	Personal de edificios de propiedad horizontal	30.6.21
19040000	Empresas de pompas fúnebres y sus previsoras	30.6.20
19050000	Inmobiliarias y administración de propiedades	30.6.20
19060100	Recolección de residuos domiciliarios y barrido de calles	30.6.21
19070000	Empresas de limpieza	30.6.21
19080100	Seguridad electrónica	31.12.20
19080200	Seguridad física	31.12.22
19090000	Mensajería y correos privados	30.6.20
19100100	Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos. Bandeja «estaciones de servicio»	30.6.20
19100200	Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos. Bandeja «gomerías»	30.6.20
19110000	Agencias de viaje	30.6.20
19120000	Agencias de publicidad	30.6.20
19130000	Investigación de mercado y estudios sociales	30.6.20
19150000	Peluquerías unisex (de damas, hombres y niños)	30.6.20
19160000	Áreas verdes	30.6.20
19170000	Estudios contables profesionales y no profesionales	30.6.20
19180000	Sanitarias	30.6.20
19190100	Call centers	31.12.20
19190200	Servicios 0900	30.6.20
19200000	Cementerios privados	30.6.20
19210200	Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas Francas comerciales, industriales y de servicio	31.3.22
19220000	Informática	30.6.20
19230000	Alquiler, servicios y soporte de equipos filmación	30.6.20
19240000	Tintorerías	30.6.20
19250000	Personas públicas no estatales	31.12.20
19260000	Prestación de servicios audiovisuales para eventos en general	30.6.21
19270000	Balanzas y puestos de pesaje móviles	31.12.20
19990000	Residual G19	30.6.20
20010000	Entidades deportivas	30.6.21
20010100	Básquetbol	30.6.20
20020000	Entidades gremiales	30.6.20
20030000	Entidades sociales	30.6.20

Tabla 5. Vencimientos de decisiones de mesas de CS

Número de mesa	Nombre de mesa	Vencimiento
21000000	Servicio doméstico	30.6.21
22000000	Ganadería, agricultura y actividades conexas	30.6.19
22020000	Plantaciones de arroz	30.6.19
22030000	Agricultura de secano	30.6.19
22040000	Tambos	30.6.19
23010000	Fruticultura, horticultura, floricultura	30.6.20
23020000	Criaderos de aves	30.6.20
23030000	Viñedos	31.12.20
23040000	Criaderos de suinos	30.6.20
23050000	Apicultura	30.6.20
23060000	Citrus y arándanos	30.6.20
23070000	Floricultura	30.6.20
23990000	Residual G23	30.6.20
24000000	Forestación (incluidos bosques, montes y turberas)	30.6.21

Fuente: elaboración propia, con base en CSB (UETSS-Dinatra).

Informe de transición de gobierno 2019-2020

1. Organismo

MTSS.

2. Situación del inciso en general

2.1. Fortalezas

- Presencia en todo el territorio, a través de las 42 oficinas de trabajo en el Interior, en diecinueve pequeñas localidades de diversos departamentos; también a través de los Centros Públicos de Empleo, distribuidos en el país.
- Percepción pública positiva como referente y prestador de servicios vinculados a las relaciones laborales.
- Infraestructura tecnológica moderna y adecuada, con diversos reconocimientos por ser un ministerio ampliamente informatizado (el cien por ciento de los trámites se inician en línea, posee un sistema de gestión de recursos materiales y financieros propio, y gestiona la Planilla de Trabajo Unificada junto con el BPS, entre otros reconocimientos).
- Equipo humano competente, con vocación de servicio y de trabajo colectivo, tanto a nivel de dirección como en general.
- Desarrollo de experiencia en la adopción temprana de proyectos para la mejora de los procesos y la incorporación de tecnología. A través de esas experiencias, cuenta con una *cultura organizacional* que ha capitalizado el aprendizaje colectivo de los procesos de cambio y que, en la actualidad, se caracteriza principalmente por la asunción del cambio, lo que se traduce en una disposición a asumir riesgos, a dedicar esfuerzos al aprendizaje constante y a aceptar entablar relaciones tanto a la interna de la organización como con otros organismos (Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Agesic, MEF) para desarrollar estos proyectos de manera transversal.
- Recopilación y ordenamiento, publicación y diálogo para la mejora de la normativa de sus competencias.

2.2. Debilidades

- Presupuesto acotado para una organización que brinda más de cien mil servicios al año.
- Necesidad de funcionarios en varias unidades ejecutoras de esta secretaría, crítica en algunos casos para las oficinas de trabajo del Interior y en áreas como Transporte, donde existe un alto porcentaje de funcionarios con edad jubilatoria.
- Necesidad de seguir mejorando la estructura escalafonaria salarial, con niveles de remuneración base iguales para el mismo grado, independientemente del escalafón.

2.3. Logros

- Reivindicación y jerarquización del concepto de *trabajo decente* y de la *cultura del trabajo*.
- Alcance del máximo histórico de información pública, del propio Ministerio como de otros institutos vinculados —BPS, Inefop, Instituto Nacional del Cooperativismo (Inacoop)—, y su correcto acceso; también, la protección de datos personales y empresariales.
- Profundización y ampliación del diálogo social y de la negociación colectiva.
- Política de formalización y contralor.
- Mejora de relacionamiento, coordinación y acciones con otros institutos vinculados (BPS, Inefop, Inacoop y tres cajas paraestatales).
- Promoción del trabajo y de la formación profesional, capacitación de trabajadores y empresarios, certificación de saberes, culminación de estudios, coordinación con la Administración Nacional de Educación Pública (Anep), la Universidad Tecnológica del Uruguay (Utec) y los gremios.
- Fortalecimiento del sistema de seguridad social.
- Promoción del cooperativismo.
- Sensible mejora de su gestión e infraestructura.
- Fortalecimiento institucional.
- Relacionamiento con organizaciones gremiales del MTSS: Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo (AFMIT) y Asociación de Inspectores de Trabajo del Uruguay (AITU).

2.4. Cambios institucionales relevantes

En el actual período de gobierno se han continuado y profundizado los cambios institucionales necesarios para el adecuado cumplimiento de los cometidos del Ministerio. En tal sentido, destacamos:

- El pasaje del Instituto Nacional de Alimentación (INDA) en 2016 al Ministerio de Desarrollo Social.
- El proceso de reestructura de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) y el fortalecimiento de la División Jurídica de dicha unidad ejecutora, pasando a régimen de exclusividad la totalidad de sus asesores jurídicos.
- La creación de la UETSS como área estratégica en contacto directo con el ministro, a los efectos de generar información relevante para la toma de decisiones y la coordinación con otros institutos afines.
- La creación de la Unidad de Migraciones, en atención a la nueva realidad nacional en esta materia.

- La reformulación del Área de Gestión y Desarrollo Humano, donde destacan la conformación del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y el fortalecimiento del Departamento de Selección de Personal y Desarrollo de Carrera.
- Creación de la Comisión de Bienestar Laboral (Cobinal), como resultado de las negociaciones en el ámbito bipartito (decreto 291/007), para atender situaciones de violencia y acoso, tanto hacia funcionarios del Ministerio como hacia trabajadores de empresas tercerizadas.
- Fortalecimiento del Departamento de Adquisiciones y rediseño de los procedimientos de compras y contrataciones, de conformidad al Toca y a las exigencias de la Agencia de Compras y Contrataciones del Estado y del Tribunal de Cuentas de la República.
- Creación de la Unidad de Arquitectura, a efectos de atender las importantes inversiones edilicias que se realizaron en el actual período de gobierno.
- Rediseño y fortalecimiento del Departamento de Transporte, centralizando dicho servicio en la Dirección General de Secretaría y generando la oportunidad de que todos los choferes tengan igual oportunidad de cumplir tareas de apoyo que impliquen traslados al Interior. También, dos renovaciones de flota en el período.

2.5. Principales temas pendientes durante la transición

- Nueva convocatoria a los CS cuyos acuerdos vencen en 2020 (diez ámbitos, con vigencia al 1.1.20).
- Elaboración del presupuesto quinquenal.
- Licitaciones a vencer.
- Continuación de la mejora en infraestructura.
- Nuevo sistema de rendición de viáticos.
- Continuación del proceso de formalización y control de *apps* en transporte de personas y otros servicios.
- Continuación de los avances en formalización, sensibilización y capacitación de repartidores en moto y bicicleta.
- Postergación del decreto 127/014, elaborado en acuerdo tripartito, sobre seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la Conassat.
- Profundización del rol institucional relativo a la rectoría (diseño, supervisión y evaluación) de las políticas de empleo, incluida la formación profesional.
- Implementación del Sistema Nacional de Formación Profesional, aprobado por decreto del PE de 2.12.19.
- Continuación de la promoción, el asesoramiento y la difusión de las distintas modalidades de la Ley de Empleo (leyes 19.689 y 19.133).
- Continuación de la colaboración, en conjunto con otros ministerios, en la promoción de inversiones de alto impacto en el mundo del trabajo (por ejemplo, UPM), del

empleo, de la profundización de medidas que apunten a la inclusión social, de los acuerdos comerciales y la inserción internacional con protección laboral y social, de las cadenas de valor y de la productividad.

- Seguimiento de los convenios internacionales de seguridad social suscritos recientemente (Rusia y Corea) y en proceso de negociación (Irán).
- En lo que involucra al Ministerio, continuar con el proceso de implementación de las normas relacionadas con el Fondo de Garantías de Créditos Laborales, la gestión integral de residuos y la promoción del trabajo para personas con discapacidad.
- Continuar mejorando significativamente la infraestructura de las dependencias del Ministerio, así como las condiciones de seguridad y salud de sus funcionarios, pendientes en licitación y en ejecución.

3. Principales planes estratégicos de la institución, unidades y aquellos elaborados en conjunto con otros organismos

Los objetivos estratégicos establecidos fueron los siguientes:

- Aumentar los niveles de protección social, continuando con el desarrollo del sistema de seguridad social.
- Continuar avanzando en la disminución de las desigualdades y la informalidad en el trabajo, y mejorar las condiciones laborales.
- Contribuir activamente al avance de la negociación colectiva y del diálogo social nacional.
- Coordinar con los actores sociales la implementación de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo.
- Impulsar la rectoría de políticas públicas de empleo y formación profesional en el marco de la cultura del trabajo para el desarrollo.
- Modernizar la gestión, de forma de ofrecer a los ciudadanos un servicio de calidad.
- Promover el fortalecimiento institucional.

En materia de cambio tecnológico, el objetivo central del organismo se ve reflejado en el Plan Director de Gobierno Electrónico, proyectado y en marcha para el quinquenio.

El plan pretende contribuir a los distintos objetivos estratégicos del MTSS, que avanzan en la transformación de una gestión pública que busca ser moderna, eficaz y eficiente, con calidad en la atención ciudadana, mayor transparencia y mejores mecanismos de participación y de colaboración ciudadana, aprovechando las oportunidades que brindan las tecnologías de la información y la comunicación.

El Plan Director de Gobierno Electrónico es el resultado de un trabajo conjunto con cada unidad ejecutora, en el que a partir de un análisis de la situación actual se confirma la continuación de líneas de trabajo en curso, se identifican nuevas necesidades a desarrollar y se implementan instrumentos y herramientas tecnológicas de apoyo a la gestión. Surge, entonces, un portafolio de proyectos con distinto grado de priorización que implican nuevos desafíos y extensiones de proyectos con etapas pendientes, así como un portafolio de servicios renovado.

Los principales desafíos en este plan que asumió el MTSS en el presente período fueron:

- Integrar la Planilla de Control de Trabajo con la nómina del BPS. Dicho desafío generó un gran impacto positivo, tanto en la ciudadanía como en la eficiencia de la gestión interna, así como en las empresas, los trabajadores, la consolidación de la información y las nuevas posibilidades de gestión.
- Desarrollar sistemas básicos de las unidades ejecutoras pendientes en diversos aspectos, como la negociación colectiva y las actuaciones inspectivas, por ejemplo, para el apoyo a la gestión.
- Apoyar todo lo relativo a la simplificación de trámites y al objetivo global de gobierno de tener un canal web para la realización del cien por ciento de los trámites.
- Profundizar la comunicación entre sistemas —interoperabilidad— para apoyar la simplificación de trámites, así como para mejorar la calidad de la información y la eficiencia en la gestión.
- Aplicar lo dispuesto por normativas en relación con la seguridad de la información.
- Mejorar los servicios de soporte a usuarios externos al MTSS e internos, mediante la creación de una mesa de ayuda centralizada.
- Finalmente, desarrollar reportes e indicadores necesarios para la toma de decisiones.

4. Principales lineamientos, objetivos, programas y reestructuras implementados en el período

4.1. Reivindicación y jerarquización del concepto de trabajo decente

Sobre la estrategia definida en forma participativa de Cultura del Trabajo para el Desarrollo, desde el inicio del actual período de gobierno se ha continuado con la política de reivindicación y jerarquización del concepto de *trabajo decente*.

En diciembre de 2015 se firma el primer Programa Tripartito de Trabajo Decente de Uruguay, con la presencia del director general de la OIT, el señor Guy Ryder. En este marco se realizaron diversas actividades tripartitas que han resaltado los importantes avances en materia de protección social y laboral en nuestro país, y sobre el futuro del trabajo.

Según un reciente informe de la OIT, Uruguay ocupa el primer lugar en protección social integral en América Latina y el cuarto en el mundo, y es el primero en toda América en cantidad de convenios internacionales de trabajo y seguridad social ratificados.

En el marco de la 106.^a Conferencia Internacional del Trabajo (2017), los ministros del Trabajo de Chile, Argentina, Paraguay y Uruguay consensuaron por primera vez la rotación para la participación del grupo Cono Sur en el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo; a Uruguay le corresponderá el período 2023-2026. Paralelamente, a partir de la 108.^a Conferencia Internacional del Trabajo (2019), Uruguay preside ya el Grupo Latinoamericano y del Caribe.

Por otro lado, se logró la aprobación de una actualización de la DSL del Mercosur de 2015.

4.2. Diálogo social y negociación colectiva

En el actual período de gobierno, la Dinatra llevó adelante dos rondas de negociación colectiva a través de los CS: la sexta y la séptima.

Durante 2016 se convocaron más de ciento cincuenta ámbitos de negociación, en el marco de la sexta ronda de los CS. En este contexto se incrementan los acuerdos, incluyendo nuevos temas: el Sistema de Cuidados en la negociación colectiva; la multiplicación por cinco, respecto de 2005, de las cláusulas de género; la creación de fondos sociales de administración bipartita, y la ampliación de la negociación a nivel de gobiernos departamentales, Poder Judicial, Corte Electoral, Fiscalía General de la Nación, Policía Nacional y Tribunal de lo Contencioso Administrativo, entre otros avances.

En 2018 se inició la séptima ronda de CS, que constituye la más grande de la historia del Uruguay, con unos doscientos cincuenta ámbitos de negociación, acorde a los lineamientos presentados por el PE, previa consulta a empresarios y trabajadores (diez pendientes al 1.1.20).

A continuación, algunos datos sobre CS y negociación.

En mayo de 2019, en el marco de la última ronda de negociación, se había alcanzado:

- 47% de acuerdos tripartitos (108 acuerdos) y 38% de acuerdos bipartitos (87 acuerdos), entre cámaras empresariales y sindicatos, con la negativa o la abstención del PE;
- 5% por votación PE con sindicatos (11).
- 5% por votación PE con cámaras empresariales (11);

- 3,5% por decreto, ante negativa o ausencia de alguna de las partes en negociar (por ejemplo, algunas cámaras rurales) (8);
- 2% por votación PE con negativa o abstención de las partes (5).

Desde el inicio de la convocatoria de los CS, en 2005, y con datos de las siete rondas de negociación, podemos afirmar que se alcanzó entre el 85 y el 90% de acuerdos entre trabajadores y empresarios, incluyendo acuerdos tripartitos y bipartitos, y solo del 3 al 5% se fijó por decreto:

- 1.ª ronda: acuerdos tripartitos o bipartitos, 90%; decretos del PE, 5%.
- 2.ª ronda: acuerdos tripartitos o bipartitos, 85%; decretos del PE, 5%.
- 3.ª ronda: acuerdos tripartitos o bipartitos, 85%; decretos del PE, 5%.
- 4.ª ronda: acuerdos tripartitos o bipartitos, 85%; decretos del PE, 3%.
- 5.ª ronda: acuerdos tripartitos o bipartitos, 89%; decretos del PE, 0%.
- 6.ª ronda: acuerdos tripartitos o bipartitos, 88%; decretos del PE, 3%.
- 7.ª ronda: acuerdos tripartitos o bipartitos, 85%; decretos del PE, 3%.

Con respecto a la negociación en el sector público, se destaca:

- Acuerdos generales en Administración Central, empresas públicas y otros sectores; convenios en casi todas las intendencias y Primer Acuerdo Marco General con Congreso de Intendentes.
- Mejora salarial, mejores condiciones de trabajo, beneficios en cuidados y licencias especiales, cláusulas de prevención de conflictos, acceso a lentes, órtesis y prótesis del BPS (aumentan de 79.000 a más de 180.000 las solicitudes otorgadas entre 2005 y 2018), Fondo Social en la Administración Central.
- Acuerdo histórico en el Poder Judicial con gremios de funcionarios, jueces, fiscales, defensores e informáticos (4.500 beneficiarios).
- Ley 19.787, de 23.8.19, de garantía de convocatoria a jornales y protección en salud a trabajadores de operadores portuarios en todo el país.
- En materia de retribuciones, empleo y formalización, conviene recordar que, en términos demográficos, la población del país aumentó en 150.000 habitantes, y si bien actualmente se observa un cierto deterioro del empleo, desde 2005 a la fecha, el número de trabajadores aumentó en unos 250.000, y los cotizantes al BPS, en unos 500.000 (véase estadísticas del INE y el BPS en sus respectivas páginas web). En cuanto a salario real y su impacto en pasividades y en el consumo, cabe destacar que hoy puede comprarse aproximadamente un 55% más de lo que se podía adquirir en 2004. No cabe duda de que en los resultados señalados han incidido fuertemente la convocatoria a los CS y la negociación colectiva en todos los sectores de actividad, incluyendo el sector público y diversos colectivos históricamente relegados, como el trabajo doméstico y el rural. Paralelamente, el SMN está en el mayor nivel de su historia: alcanzó los \$ 16.300 en enero de 2020.

4.3. Política de formalización y contralor

A través de la IGTSS se han realizado unas 80.000 inspecciones en todo el país y se ha promovido activamente la labor de todas las instancias tripartitas, con especial relieve en los temas de salud y seguridad, como es el caso del Conassat y las trece sectoriales de actividad, y en las condiciones de trabajo.

A partir del consenso alcanzado en dichos ámbitos se han aprobado diversas normas vinculadas a salud y seguridad, así como campañas de capacitación y difusión. En este aspecto destacamos las normas que regulan las condiciones de trabajo en la industria química, las que abordan el consumo problemático de alcohol y drogas, las que establecen la obligación de capacitar a repartidores en motocicletas y de implementar salas de lactancia, y las relacionadas con los servicios portuarios, entre otras.

Por otra parte, se ha avanzado notoriamente en la coordinación y actuación con otros organismos, como BPS, DGI y Aduanas; ello, tanto en general como para sectores específicos.

En el Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo infantil (CETI) se coordinó el proyecto de apoyo a la política pública dirigida a erradicar el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso, con la consigna «si vas a trabajar, que sea con tu permiso». Al mismo tiempo, se actualizó el listado de trabajos peligrosos y se realizó, por primera vez, la compilación de normas sobre salud y seguridad en el trabajo.

Como producto de todo este proceso participativo se advierte un importante descenso en la siniestralidad laboral en casi todos los sectores de actividad en todos los departamentos: casi 12.000 accidentes menos que en el período 2014-2018, lo que representa una disminución de casi una tercera parte.

4.4. Empleo y formación profesional

Se destacan importantes efectos positivos en la gestión participativa; además, en 2015 se unificó la Dirección Nacional de Empleo (Dinae) con el Inefop. El total de beneficiarios de los cursos de capacitación en el Inefop se incrementó notablemente: de unos 18.000 en 2014 a más de 120.000 en cada uno de los últimos tres años. Corresponde señalar que las capacitaciones fueron orientadas no solo a trabajadores, sino también a empresarios.

Recientemente —diciembre de 2019— se aprobó el Sistema Nacional de Formación Profesional, luego de un proceso colectivo de trabajo, y se avanzó en la certificación de competencias laborales y en los programas para la culminación de estudios primarios, secundarios y medios. Además, se fortalecieron los comités departamentales de formación profesional en todo el país.

En materia de empleo para jóvenes, al amparo de la ley 19.133, se firmaron alrededor de 7.200 contratos en el sector privado y otros 3.300 en el público.

Respecto al programa Yo Estudio y Trabajo, se desarrollaron cuatro nuevas ediciones en el actual período de gobierno. Durante su 7.^a edición, iniciada en 2018, se contrataron 775 jóvenes en 28 empresas de 71 localidades de los 19 departamentos. El MTSS fue el primer organismo de la Administración Central en utilizar esta valiosa herramienta para generar la primera oportunidad laboral de jóvenes especialmente vulnerables.

En 2018, el MTSS fue promotor y participó activamente en la redacción del texto de la ley 19.689, que amplía el régimen de empleo juvenil regulado por la ley 19.133, promueve el empleo y resuelve el financiamiento estatal del Inefop. En dicho proceso se dio amplia participación a los actores sociales, al tiempo que se avanzó hacia la aprobación de la ley para el Fondo de Garantías Laborales.

4.5. Seguridad social

Se concretan 15 años de mejora de la protección social en general, ubicando al país en los primeros lugares en la región y con aumentos consecutivos de todas las pasividades, siempre mayores al aumento de precios, además de la mejora de las pasividades más bajas. A partir de 2015 se avanzó en la coordinación interinstitucional entre el MTSS, el BPS y las cajas paraestatales, y se acordó promover el cruce de información entre dichas instituciones. Se avanzó también en su formalización institucional, pero es necesario ahora avanzar más en su ejecución.

Asimismo, la UETSS del MTSS avanza sustantivamente en brindar información de todo el sistema de seguridad social, con datos de todas las instituciones, incluso la policial y la militar.

Durante todo el período se concedieron más de 20.000 prórrogas de seguro de desempleo y se elaboraron 15 proyectos de ley de extensión de dicho seguro, a solicitud de los actores sociales y por disposición del Poder Legislativo.

Además, el MTSS, a través de la Dirección Nacional de Seguridad Social, elaboró con el BPS y organizaciones sociales el proyecto de ley modificativo de las elecciones de los directores sociales del BPS y colaboró sustantivamente con otros ministerios en proyectos como la redacción de la «ley para cincuentones», la reforma de la Caja Notarial, las mejoras de gestión de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios y la reforma de la Caja Militar. En todos los casos, dichas reformas normativas se alcanzaron luego de un intenso diálogo con los sectores involucrados.

También tuvo muy activa participación en otros temas, como el régimen integral para personas trans, la promoción del trabajo para personas con discapacidad, la nueva norma de compatibilidad entre trabajo artístico y jubilación, la creación del Registro de Deudores Alimentarios, a cargo de BPS, y la ley de refinanciación de deudas con BPS (pasividades mínimas, canasta de fin de año, etcétera), además de numerosos decretos aprobados por el PE.

4.6. Promoción del cooperativismo

En diez años se triplicaron las cooperativas en todo el país, y el Inacoop asumió nuevas responsabilidades. Se realizaron más de trescientas capacitaciones y asistencias técnicas al año, y más de cien convenios en el ámbito público y privado; se otorgaron más de cien créditos al año; se incubaron proyectos asociativos, y se asesoró a cooperativistas en forma personalizada. Se formaron docentes y estudiantes en cooperativismo. Se investigó y se generaron datos, con presencia internacional y permanente participación del movimiento cooperativo y los distintos actores públicos y privados de la economía social.

4.7. Mejora de la gestión

En el primer año de gobierno se concretó el pasaje del INDA al Ministerio de Desarrollo Social. Dicho proceso se destacó por el compromiso de las autoridades de ambos ministerios y la activa participación de los funcionarios involucrados, a través del convenio suscrito con el sindicato.

En materia de inversiones, se logró una sensible mejora en infraestructura edilicia y cambios sustantivos en las condiciones de trabajo del MTSS. Se destaca especialmente el cambio de la flota automotriz en dos oportunidades, en un mismo período de gobierno. Se destaca también lo que significa la nueva instalación eléctrica y el cambio de cielorraso de toda la sede central del Ministerio, la construcción de la escalera de incendio, el acondicionamiento de la mayoría de las oficinas del Interior, la recuperación de la fachada del edificio en 25 de Mayo (con valor patrimonial), los pozos de aires de Juncal, el acondicionamiento del local de transporte ubicado en la calle Cerro Largo, la nueva iluminación externa e interna, la instalación de nuevas cámaras de seguridad y el control de asistencia, entre otras tantas mejoras.

En materia de avances tecnológicos, se viene desarrollando el Plan Director Informático, con niveles destacables y resaltados por la AGESIC.

En octubre de 2017 se puso en funcionamiento la Planilla de Trabajo Unificada, un logro histórico para el país, cumpliendo así con uno de los compromisos estratégicos asumidos por esta secretaría de Estado. Se destaca el compromiso

de los trabajadores del MTSS y del BPS al respecto, así como la colaboración del Colegio de Contadores Economistas y Administradores del Uruguay y del Inefop en capacitación a empresas, gestorías y administradores. En este período, el Ministerio alcanza el cien por ciento del inicio en línea de sus trámites (el MTSS ocupa hoy uno de los primeros lugares de la Administración entre los organismos con trámites en línea «de punta a punta»).

Se trabajó intensamente en la puesta en producción de un sistema para la gestión de recursos materiales y financieros (GRP), financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo y con el apoyo del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). El proyecto, convertido hoy en un notorio beneficio interno y para proveedores, se puso en funcionamiento en enero de 2018 y se encuentra operativo en todas las oficinas de esta secretaría de Estado. Con él, también se avanza en la integración de la pasarela de pagos y la posibilidad de abonar deudas a través del portal del MTSS.

En marzo de 2017, la IGTSS puso en ejecución el Sistema de Gestión de Denuncias (SGD), el que permitió tramitar en forma electrónica las denuncias en todo el país, adjuntar documentación y realizar el seguimiento de cada trámite en forma detallada y discriminada, según la causa de la denuncia y su ubicación territorial.

En 2018 se comenzó a aplicar el Sistema de Notificación Electrónica, aprobado por decreto 343/017. El proceso continúa con el desarrollo de una interfaz entre el sistema de citaciones a audiencias de conciliación individuales y el de notificaciones electrónicas.

Destacan particularmente los siguientes recursos:

- *Base de datos de los CS 2005-2019.* Consiste en la sistematización y codificación de las cláusulas contenidas en las decisiones de los CS de todas las mesas de negociación entre la 1.^a y la 7.^a ronda. Es producto de una plataforma específica para la carga de datos que realizan los funcionarios de la Dinatra, desarrollada por la UETSS y la División de Tecnología de la Información (DTI) del MTSS.
- *Vía Trabajo.* Es la plataforma de intermediación laboral y gestión de la formación profesional de la Dinae y el Inefop, y cuenta con el apoyo permanente de la UETSS, desde el diseño de formularios hasta la gestión de los datos y el análisis de la información que contiene.
- *Portal.* Se cuenta con una nueva página web, en proceso de validación final previa publicación oficial.
- *Sistema de prestadores de seguridad social.* Es una plataforma con información registrada por parte de todos los prestadores de seguridad social (BPS, cajas paraestatales, AFAP, Caja Policial, Caja Militar), desarrollada por la UETSS y la DTI.

El año 2019 mantuvo al personal de la DTI fuertemente involucrado en acciones relacionadas con el desarrollo de aplicaciones de relevancia para la cartera, abocados a un proceso de reconversión metodológica. Se llevaron y llevan adelante las siguientes actividades:

- *Sistema transversal Quid*. Se trabaja en la implementación de la primera versión de este nuevo sistema a través del cual el MTSS podrá contar con una única fuente de información en lo que refiere a trabajadores y empresas, utilizable transversalmente, de acuerdo con criterios de acceso y protección de datos.
- *Proyecto O*NET Uruguay*. Actualmente se está trabajando, junto con la UETSS, en el desarrollo de software para ofrecer a la ciudadanía información resultante de la primera ola de encuestas del proyecto O*NET Uruguay, el que ha recibido apoyo técnico del Banco Mundial, la OIT y la Udelar (la implementación del portal y el software para la visualización de información por parte de la ciudadanía está a cargo de la DTI, y su lanzamiento está planificado para abril de 2020).
- *Yo Estudio y Trabajo*. La DTI desarrolló con éxito el sistema de registro de postulantes y sorteo para ofrecer una primera experiencia laboral formal a jóvenes estudiantes de entre 16 y 20 años.
- *Adopción de marco de trabajo Scrum*. El personal de la DTI se encuentra en un proceso de adopción del modelo organizativo Scrum, recopilatorio de buenas prácticas que, una vez interiorizadas, garantizan un nivel de eficiencia y mejora continua acordes a las necesidades de la división.
- El MTSS mudó los servidores al *data* center de Antel en Pando, con la adquisición de servidores de última generación.
- Se unificaron los procedimientos de trabajo de todas las oficinas del Interior, mediante la elaboración de procedimientos e instructivos de trabajo. Asimismo, se acortaron notoriamente los plazos de los trámites gestionados a través del expediente electrónico.

4.8. Fortalecimiento institucional

Partiendo de la base de que lo más importante que tiene una institución son las personas, esta administración trabajó intensamente en varias líneas orientadas a su fortalecimiento.

Debe destacarse la mejora en el vínculo del MTSS con los sindicatos —AFMIT y AITU— y el alcance de diversos convenios con ellos.

También la mejora de las retribuciones de los funcionarios, con foco en la complejidad y criticidad de la tarea desempeñada. En términos generales, la masa salarial superó ampliamente el 12,36% de los ajustes de acuerdos anuales, y con respecto al índice medio de salarios, creció un 12,53% por encima del salario real. Esto se ha logrado a través de mejoras en las leyes de presupuesto y de rendición de cuentas, con mayor y

mejor distribución de las partidas de inequidad y de las partidas por rendimiento (los criterios para la asignación de tales partidas fueron acordados con los sindicatos).

Concretamente:

- Se logró una significativa recuperación en los profesionales de la Dinatra y de la Dirección Nacional de Coordinación con el Interior (Dinacoin); se extendió el beneficio del 25% que tenían algunos funcionarios que desempeñaban las tareas de consultas y audiencias al resto que también las realizaba.
- En la División Negociación Colectiva se generó la figura del presidente de grupo, se armaron equipos bien articulados y se generaron compensaciones y beneficios para aquellos que tenían mayor responsabilidad.
- Se dispuso la exclusividad de los asesores de la Asesoría Jurídica de la IGSS, que pasan a percibir una retribución digna, en consonancia con lo que había sido la recuperación salarial de todo el equipo de inspectores.
- Se establecieron mejoras salariales por ley a funcionarios profesionales del Área de Planificación y Gestión Financierocontable y de la Asesoría Jurídica, así como a todos los funcionarios de la DTI.
- Se otorgaron compensaciones a quienes ocupan funciones de conducción.
- Se implementó finalmente el Área de Gestión y Desarrollo Humano, creada por decreto en 2013, y de sus departamentos dependientes de Selección de Personal y Desarrollo de Carrera y Salud y Seguridad en el Trabajo. Asimismo, es de destacar la creación de la Cobinal, ya referida, y su rol de apoyo personalizado a funcionarios con problemas en materia de salud y seguridad, y de ambiente laboral.
- Para los llamados de ingreso y ascenso, se elaboraron, por primera vez, los perfiles de los cargos, en el Departamento de Selección de Personal y de Desarrollo de Carrera, del Área de Gestión y Desarrollo Humano. A través de más de 120 concursos, en el actual período se incrementó sensiblemente el número de ascensos y se alcanzaron más de 70 ingresos.
- Asimismo, se han gestionado en todo el inciso, entre los ejercicios 2017 y 2019, unas 40 transformaciones de cargos.
- Con la ejecución de un plan de capacitación, entre 2015 y 2019 se capacitaron 9.360 funcionarios en casi 700 diferentes instancias. Cabe destacar en esta línea el Programa para la Culminación de Estudios Secundarios (Proces), en convenio con la Anep, que permitió que varios funcionarios pudieran finalizar el ciclo básico y el bachillerato. Además, se implementó el ambiente educativo virtual Moodle.

4.9. Propuestas normativas

En el actual período de gobierno, el MTSS ha propuesto y participado activamente en la redacción de un importante número de leyes y decretos, tal como se detalla a continuación.

4.9.1. Proyectos de ley y decretos en 2015

Leyes promulgadas:

- 20.7.15. Se declara la ciudad de Maldonado «capital nacional del cooperativismo» (ley 19.332).
- 20.8.15. Se crea el Fondo para el Desarrollo (Fondes; ley 19.337) y el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC; ley 19.353).
- Decretos:
- 11.3.15. Se designan miembros titulares del directorio del Inacoop en representación del PE (decreto 88/015).
- 23.3.15. Se reglamentan los artículos 207, 208 y 209 de la ley 19.149, de 24.10.13, referente a empresas de transporte terrestre de carga (decreto 101/015).
- 27.4.15. Se reglamenta la ley 19.133, de 20.9.13, sobre promoción del empleo decente juvenil (decreto 115/015).
- 26.5.15. Se autoriza la transformación de las funciones contratadas de carácter permanente vacante del MTSS que se detallan, en cargos presupuestados (decreto 147/015).
- 29.6.15. Se designan los representantes del sector cooperativo en el directorio del Inacoop.
- 22.6.15. Se dispone el pago de aguinaldos para la actividad privada en dos etapas: el generado hasta el 31 de mayo, dentro del mes de junio del presente año; el generado desde el 1 de junio hasta el 30 de noviembre, antes del 20 de diciembre del presente año (decreto 171/015).
- 13.7.15. Se fija aumento en pasividades y jubilaciones servidas por el BPS a partir del 1 de julio de 2015 (decreto 190/015).
- 22.7.15. Se incrementa, a partir del 1.7.15, el monto mínimo de los retiros servidos por el servicio de retiros y pensiones de las Fuerzas Armadas y por el servicio de retiros y pensiones policiales (decreto 199/015).
- 28.7.15. Se fijan remuneraciones del grupo 13, «Transporte y almacenamiento», subgrupo 12, «Transporte aéreo de personas y de cargas, regular o no. Actividades complementarias y auxiliares en aeropuerto», capítulo «Pilotos de aviación ligera o pequeño porte» (decreto 207/015).
- 31.8.15. Se reglamenta ley 19.313, de 13.2.15, referente al trabajo nocturno (decreto 234/015).
- 14.9.15. Se autoriza la compatibilidad entre jubilación y actividad bajo la afiliación «Industria y comercio» para el sector de actividad «Fabricación de productos de caucho» (decreto 249/015).
- 11.11.15. Se autoriza al BPS a otorgar un beneficio especial, consistente en una canasta de fin de año en dinero, cuyo valor será de \$ 1.500 a los jubilados y pensionistas, y beneficiarios de la Asistencia a la Vejez (decreto 301/015).
- 11.11.15. Se establece una bonificación del 10% sobre las obligaciones jubilatorias patronales correspondiente a diciembre de 2015 a los contribuyentes

del BPS que hubieran cumplido, dentro de los plazos legales y reglamentarios, con todas sus obligaciones correspondiente al período mayo 2014-abril 2015 [decreto 302/015].

- 30.11.15. Se aprueban las partidas presupuestales correspondientes al Presupuesto Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones del BPS correspondiente al ejercicio 2015 [decreto 318/015].
- 7.12.15. Se sustituye el artículo 2.º del decreto 410/007, de 1.11.07, referente a reglamentación de gastos de locomoción de funcionarios inspectores de la IGTSS [decreto 324/015].
- 16.12.15. Se autoriza el régimen establecido en el convenio de 18.9.15, suscrito entre la AITU, la Confederación de Funcionarios del Estado (Cofe), el MTSS y el inspector general del Trabajo y de Seguridad Social [decreto 340/015].

4.9.2. Proyectos de ley y decretos en 2016

En materia normativa, el MTSS ha elevado a consideración del PE diversos proyectos normativos, previamente consensuados, entre los que destacamos los siguientes.

Proyectos de ley remitidos al Parlamento:

- 4.1.16. Proyecto de ley referente a la extensión del subsidio por desempleo de los trabajadores de la empresa minera Aratiri S.A.
- 16.2.16. Proyecto referente a la extensión del seguro de desempleo de los trabajadores y extrabajadores de Greenfrozen S.A. y Frutos del Norte S.A.R.L.
- 9.3.16. Proyecto referente a la extensión del subsidio por desempleo de los trabajadores de la empresa Altos Fines S.A., que desarrolla la actividad en el ramo de la fabricación de productos de cerámica y porcelana.
- 14.4.16. Proyecto por el que se crea el Fondo Social Metalúrgico.
- 19.7.16. Extensión del subsidio por desempleo de los trabajadores de la Cooperativa de Trabajadores de Paylana (Cotrapay), que ha desarrollado su actividad en el área textil.
- 25.7.16. Extensión del subsidio por desempleo de los trabajadores de la cooperativa El Águila, que desarrolla su actividad en el ramo de la industrialización del cuero.
- 25.7.16. Extensión del subsidio por desempleo de los trabajadores de la cooperativa de trabajo Profuncoop, que desarrolla su actividad en el ramo de la fundición de metales y armado de partes.
- 1.8.16. Creación de un registro, a cargo del BPS, de personas obligadas al pago de pensiones alimenticias.

Leyes promulgadas:

- Ley 19.370, de 18.3.16: faculta al MTSS a extender, por razones de interés general, por un plazo de hasta ciento ochenta días, el subsidio por desempleo de los trabajadores y extrabajadores de Greenfrozen S.A. y de Frutos del Norte S.A.R.L.

- Ley 19.378, de 14.4.16: extiende por hasta noventa días el subsidio por desempleo de los trabajadores y extrabajadores de la minera Aratirí S.A.
- Ley 19.380, de 15.4.16: faculta al MTSS a extender, por razones de interés general, por un plazo de hasta ciento ochenta días, el subsidio por desempleo a los trabajadores de Altos Fines S.A.
- Ley 19.425, de 12.8.16: faculta al MTSS a extender, por razones de interés general, por un plazo de hasta ciento ochenta días, el subsidio por desempleo de los trabajadores de Cotrapay.
- Ley 19.426, de 12.8.16: faculta al MTSS a extender, por razones de interés general, por un plazo de hasta ciento ochenta días, el subsidio por desempleo de los trabajadores de la cooperativa El Águila.
- Ley 19.427, de 19.8.16: faculta al MTSS a extender, por razones de interés general, por un plazo de hasta 180 días, el subsidio por desempleo de los trabajadores de Profuncoop.
- Ley 19.444, de 27.10.16: crea el Fondo Social Metalúrgico.

Decretos:

- Decreto 16/016, de 21.1.16: fijación del SMN.
- Decreto 17/016, de 21.1.16: autorización de transformación de cargos vacantes, excepción de la limitación establecida en el inciso 1.º, artículo 105.
- Decreto-ley especial 7, de 23.12.83; decreto 33/016, de 29.1.16; decreto 35/016, de 2.2.16.
- Decreto 34/016, de 29.1.16: se fija valor de compensación por alimentación.
- Decreto 74/016, de 14.3.16: se aprueban las partidas presupuestales correspondientes al Presupuesto Operativo de Operaciones Financieras y de Inversiones del BPS correspondientes al ejercicio 2016.
- Decreto 94/016, de 4.4.16: se modifica el artículo 4.º del decreto 68/006, de 8.3.06, referente a la adecuación de las condiciones de percepción de los costos judiciales a la actual organización de los servicios en el MTSS.
- Decreto 95/016, de 4.4.16: se fija incremento salarial de los trabajadores comprendidos en el grupo 17, «Industria gráfica», subgrupo 03, «Publicidad en vía pública».
- Decreto 137/016, de 9.5.16: reglamentación del funcionamiento de las agencias de empleo privadas.
- Decreto 128/016, de 2.5.16: sobre reglamentación que se aplica a toda relación de trabajo, tanto en el sector público como privado, y contiene las disposiciones de carácter general para proceder ante situaciones de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral.
- Decreto 137/016, de 9.5.16: registro y control en materia de agencias de empleo privadas, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 343 de la ley 18.362.
- Decreto 139/016, de 13.5.16: prórroga hasta el 30.6.16 del plazo de las contribuciones especiales de seguridad social.
- Decreto 170/016, de 6.6.16: se autoriza la transformación de cargos vacantes en la IGSS.

- Decreto 189/016, de 22.6.16: se dispone el pago del aguinaldo para la actividad privada.
- Decreto 235/016, de 25.7.16: se sustituye el artículo 4.º del decreto 558/009 (Inacoop).
- Decreto 244/016, de 1.8.16: se modifica el decreto reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo N.º 155, ratificado por la ley 15.965, de 28.6.88.
- Decreto 438/016, de 29.12.16: se fijan los montos mínimos de los salarios por categoría laboral y actualización de remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el grupo 22, «Ganadería, agricultura y actividades conexas» (exceptuando al subgrupo «Plantaciones de caña de azúcar»).
- Decreto 233/016, de 25.7.16: se eleva a partir del 1.7.16 a 2,6875 BPC el monto mínimo de las jubilaciones y pensiones de sobrevivencia servidas por elBPS.
- Decreto 252/016, de 15.8.16: se eleva a partir del 1.8.16 a 2,75 BPC el monto mínimo de las jubilaciones y pensiones de sobrevivencia servidas por el BPS.
- Decreto 264/016, de 19.8.16: se eleva a partir del 1.7.16 a 2,6875 BPC el monto mínimo de los retiros servidos por el servicio de retiros y pensiones de las Fuerzas Armadas y por el servicio de retiros y pensiones policiales.
- Decreto 335/016, de 19.10.16: se eleva a partir del 1.8.16 a 2,75 BPC el monto mínimo de los retiros servidos por el servicio de retiros y pensiones de las Fuerzas Armadas y por el servicio de retiros y pensiones policiales.
- Decreto 362/016, de 14.11.16: se autoriza al BPS a otorgar a jubilados, pensionistas y beneficiarios de Asistencia a la Vejez un beneficio especial, consistente en una canasta de fin de año, en dinero, por valor de \$ 1.650.
- Decreto 253/016, de 15.8.16: se concede a jubilados, pensionistas y beneficiarios de Asistencia a la Vejez del BPS una prestación en dinero, por única vez, de \$ 260, con los recursos que debe abonar la compañía tabacalera Philip Morris a Uruguay, en virtud de la decisión favorable a nuestro país.
- Decreto 267/016, de 29.8.16: se concede a retirados y pensionistas del servicio de retiros y pensiones policiales y del servicio de retiros y pensiones de las Fuerzas Armadas una prestación en dinero, por única vez, de \$ 260, con los recursos que debe abonar la compañía tabacalera Philip Morris a Uruguay, en virtud de la decisión favorable a nuestro país.
- Decreto 386/016, de 7.12.16: se concede, conforme a la ley 17.963, de 19.5.06, una bonificación del 10% sobre los aportes patronales jubilatorios del mes de diciembre de 2016 para los contribuyentes del BPS buenos pagadores.
- Decreto 59/016, de 29.2.16: se deja en suspenso, desde el 1.3.16 hasta el 31.8.16 inclusive, las bonificaciones de servicios y las contribuciones especiales por servicios bonificados referentes a trabajadores de la actividad pesquera, establecidos por los decretos 233/009, de 19.5.09, y 159/010, de 24.5.10.
- Decreto 322/016, de 4.10.16: se mantiene en suspenso, desde el 1.9.16 hasta el 28.2.17 inclusive, las bonificaciones de servicios y las contribuciones especiales por servicios bonificados referentes a trabajadores de la actividad pesquera, establecidos por el decreto 233/009, de 19.5.09, y el 159/010, de 24.5.10.
- Decreto 139/016, de 13.5.16: se prorroga hasta el 30.6.16 el plazo para el pago de las contribuciones especiales de seguridad social de contribuyentes que desarrollen

actividades en la ciudad de Dolores o en las zonas declaradas de emergencia agropecuaria por el MGAP.

- Decreto 234/016, de 25.7.16: se prorroga para el 30.9.16 el plazo a que refiere el artículo 1.º del decreto 139/016, de 13.5.16.
- Decreto 116/016, de 25.4.16: regula el régimen de aportación a la seguridad social de los profesionales del básquetbol.

4.9.3. Proyectos de ley y decretos en 2017

Leyes promulgadas:

- 5.1.17. Se crea un registro, bajo la órbita del BPS, de personas obligadas a pagar pensiones alimenticias (ley 19.480).

Decretos:

- 9.1.17. Se fija el monto del SMN en \$ 12.265 (decreto 04/017).
- 23.1.17. Se fijan los salarios mínimos y se actualizan las remuneraciones de todos los trabajadores del grupo 18, «Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones», subgrupo 05, «Agencias internacionales de noticias periodísticas y fotográficas» (decreto 17/017).
- 1.2.17. Se aprueban las partidas presupuestales correspondientes al Presupuesto Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones del BPS correspondientes al ejercicio 2017 (decreto 23/017).
- 6.2.17. Se fijan salarios mínimos y remuneraciones vigentes al 30.6.16, grupo 18, subgrupo 4, «Televisión abierta y para abonados y sus ediciones periodísticas digitales», capítulo «Televisión abierta del interior» (decreto 32/017).
- 6.2.17. Se fijan salarios mínimos y remuneraciones vigentes al 30.6.16, grupo 3, «Industria pesquera», subgrupo 3.1, «Carga y descarga de pescado fresco» (decreto 33/017).
- 14.2.17. Se reglamenta la ley 19.444, de 27.10.16, referente a la creación del Fondo Social Metalúrgico (decreto 44/017).
- 13.3.17. Se sustituye el artículo 1.º del decreto 17/017, de 23.1.17, referente a los salarios mínimos y remuneraciones de todos los trabajadores del grupo 18, «Servicios culturales de esparcimiento y comunicaciones», subgrupo 05, «Agencias internacionales de noticias periodísticas y fotográficas» (decreto 66/017).
- 31.3.17. Se mantienen en suspenso, desde el 1.3.17 hasta el 30.4.17 inclusive, las bonificaciones de servicios y las consecuentes contribuciones especiales por servicios bonificados establecidos por los decretos 233/009, de 19.5.09, y 159/010, de 24.5.10, referentes a trabajadores que se desempeñan en la actividad pesquera (decreto 91/017).
- 24.4.17. Se extiende el ámbito de aplicación del decreto 128/014 a la totalidad de las empresas comprendidas en el grupo 7, «Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos», subgrupos 01, 03, 04, 05, 06, 07 y 08 (decreto 109/017).

- 24.4.17. Se modifica el artículo 1.º del decreto 241/007, de 2.7.07, en la redacción dada por el artículo 1.º del decreto 159/013, de 24.5.13, referente a la sistema de aportación y pago de prestaciones de los trabajadores comprendidos en el régimen de aporte unificado de la construcción (decreto 110/017).
- 2.5.17. Se establece que todo trabajador que desempeñe tareas utilizando motocicleta o cualquier otro tipo de birrodado deberá aprobar el curso de capacitación específico (decreto 119/017).
- 2.5.17. Se dispone el pago del sueldo anual complementario para trabajadores de la actividad privada para 2017 (decreto 120/017).
- 12.6.17. Se mantienen en suspenso, desde el 1.5.17 hasta el 31.5.17 inclusive, las bonificaciones de servicios y las consecuentes contribuciones especiales por servicios bonificados establecidas por los decretos 233/009, de 19.5.09, y 159/010, de 24.5.10, referentes a los trabajadores que se desempeñan en la actividad pesquera (decreto 157/017).
- 3.7.17. Se autoriza la transformación de cargos vacantes correspondientes a la Dinae en los cargos que se proponen (decreto 178/017).
- 3.7.17. Se mantienen en suspenso, desde el 1.6.17 hasta el 31.7.17 inclusive, las bonificaciones de servicios y las consecuentes contribuciones especiales por servicios bonificados establecidos por los decretos 233/009, de 19.5.09, y 159/010, de 24.5.10, referentes a trabajadores de la actividad pesquera (decreto 179/017).
- 24.7.17. Se fijan salarios mínimos y se actualizan las remuneraciones de los trabajadores incluidos en el ámbito del grupo 13, «Transporte y almacenamiento», subgrupo 05, «Transporte terrestre de pasajeros. Taxis y servicios de apoyo», capítulo 03, «Choferes de taxis del Interior», con vigencia 1.1.17 a 31.12.19 (decreto 198/017).
- 10.8.17. Se establece, a partir del 1.7.17, el monto mínimo de las jubilaciones servidas por el BPS (decreto 217/017).
- 15.8.17. Se autoriza la transformación de los cargos correspondientes a la IGTSS en los cargos que se proponen (decreto 222/017).
- 1.8.17. Se establece, a partir del 1.7.17, el monto mínimo de los retiros servidos por el servicio de retiros y pensiones de las Fuerzas Armadas y por el servicio de retiros y pensiones policiales (decreto 229/017).
- 11.9.17. Se autoriza la transformación de cargo vacante correspondiente a la IGTSS que se propone (decreto 254/017).
- 11.9.17. Se mantienen en suspenso, desde el 1.8.17 hasta el 31.8.17 inclusive, las bonificaciones de servicios y las consecuentes contribuciones especiales por servicios bonificados establecidos por los decretos 233/009, de 19.5.09, y 159/010, de 24.5.10, referentes a trabajadores de la actividad pesquera (decreto 255/017).
- 11.9.17. Se reglamenta la ley 18561, de 11.9.09, referente a la prevención y sanción del acoso sexual, así como la protección a las víctimas, en el ámbito laboral del sector público y privado (decreto 256/017).
- 25.9.17. Se sustituye el inciso 3.º del artículo 1.º del decreto 44/2017, de 14.2.17, referente al nacimiento de la personería jurídica en el Fondo Social Metalúrgico (decreto 273/017).

- 2.10.17. Se mantienen en suspenso, desde el 1 hasta el 30.9.17 inclusive, las bonificaciones de servicios y las consecuentes contribuciones especiales por servicios bonificados establecidos por los decretos 233/009, del 19.5.09, y 159/010, de 24.5.10, referentes a trabajadores de la actividad pesquera (decreto 276/017).
- 9.10.17. Se autoriza la transformación de cargos vacantes en la Dinacoin (decreto 287/017).
- 30.10.17. Se dispone la reiteración del programa de empleo juvenil decente, creado por el decreto 458/016, de 30.12.16, para el período comprendido entre el 1.11.17 y el 31.3.18, en todos sus términos (decreto 309/017).
- 20.11.17. Se mantienen en suspenso, desde el 1.10.17 hasta el 31.12.17 inclusive, las bonificaciones de servicios y las consecuentes contribuciones especiales por servicios bonificados establecidos en los decretos 233/009, de 19.5.09, y 159/010, de 24.5.10, referente a trabajadores de la actividad pesquera (decreto 328/017).
- 20.11.17. Se autoriza al BPS a otorgar un beneficio especial consistente en una canasta de fin de año, en dinero, a jubilados y pensionistas beneficiarios de la asistencia a la vejez prevista por la ley 18.241, de 27.12.07, que cumplan con las condiciones de derecho que se regulan (decreto 329/017).
- 27.11.17. Decreto referente a las contribuciones de la seguridad social de los profesionales del básquetbol (decreto 333/017).
- 4.12.17. Se dispone la obligatoriedad de la constitución de domicilio electrónico para empleadores, excepto el servicio doméstico (decreto 343/017).
- 2.10.17. Consejo de Ministros: se reglamentan las condiciones y requisitos necesarios para el registro ante el MTSS de la planilla de control de trabajo de aquellos empleadores incluidos en el ámbito de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, de la Caja Notarial de Seguridad Social y de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios (decreto 279/017).
- 2.10.17. Decreto referente a la Planilla de Trabajo Unificada (decreto 278/017).

4.9.4. Proyectos de ley y decretos en 2018

Leyes promulgadas:

- Ley 19.611, de 26.4.18: extiende el subsidio por desempleo a trabajadores de Ebigold S.A. y Alenvidrio S.A.
- Ley 19.612, de 26.4.18: extiende el subsidio por desempleo a trabajadores de Fanapel S.A., Liderliv S.A. y Comital Uruguay S.A.
- Ley 19.613, de 26.4.18: extiende el subsidio por desempleo a trabajadores de la cooperativa de trabajadores Cerámicos Olmos.
- Ley 19.614, de 26.4.18: extiende el subsidio por desempleo a trabajadores de la Compañía Nacional de Cementos.
- Ley 19.625, de 11.6.18: asigna créditos a fin de dar cumplimiento a los convenios colectivos celebrados con el Poder Judicial y la Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay.

- Ley 19.663, de 1.10.18: establece régimen especial de desempleo para los trabajadores de la citricultura afectados a la cosecha o al *packing*.
- Ley 19.664, de 4.10.18: extiende el subsidio por desempleo a extrabajadores de cooperativa textil Puerto Sauce.
- Ley 19.665, de 4.10.18: extiende el subsidio por desempleo a extrabajadores de Fanapel S.A., Liderliv S.A. y Comital Uruguay S.A.
- Ley 19.674, de 24.10.18: extiende el subsidio por desempleo a los trabajadores de Loryser S.A.
- Ley 19.675, de 24.10.18: extiende el subsidio por desempleo a trabajadores de la cooperativa de trabajadores Cerámicos Olmos.
- Ley 19.689, de 29.10.18: establece incentivos para la generación de trabajo decente juvenil.
- Ley 19.690, de 29.10.18: crea el Fondo de Garantía de Créditos Laborales, en el ámbito del BPS.
- Ley 19.691, de 29.10.18: aprueba normas sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad.
- Ley 19.692, de 29.10.18: extiende el subsidio por desempleo a trabajadores de Cooperativa de Lechería de Melo [Coleme].
- Ley 19.693, de 29.10.18: extiende el subsidio por desempleo a trabajadores de Pili S.A.
- Ley 19.699, de 15.11.18: otorga bonificaciones a micro y pequeñas empresas contribuyentes del BPS.

Proyectos de ley:

- 4.9.18: BPS, aportes jubilatorios, nominalización.
- 10.9.18: convenio de seguridad social UruguayRumania.
- 22.10.18: se introducen modificaciones al régimen previsional administrado por la Caja Notarial de Seguridad Social.
- 12.11.18: se deroga el inciso 2.º del artículo único de la ley 19.154, de 24.10.18, referida al estatuto del artista y oficios conexos.
- 12.11.18: se declara a Canelones «capital del cooperativismo» en 2019.
- 4.12.18: modifica el literal L del artículo 2.º de la ley 18.406, referido al Inefop.
- 17.12.18: se asegura un mínimo de jornales para personal dependiente de empresas prestadoras de servicios en depósitos portuarios o extraportuarios.

Decretos:

- Decreto 7/018, de 8.1.18: modifica el decreto 406/988, de uso obligatorio de elementos de seguridad de trabajadores.
- Decreto 10/018, de 5.1.18: fija el monto del SMN en \$13.430 a partir del 1.1.18.
- Decreto 65/018, de 19.3.18: fija el monto del salario mínimo a trabajadores asistentes personales habilitados por la Secretaría Nacional de Cuidados.

- Decreto 127/018, de 30.4.18: prorroga la entrada en vigencia del artículo 116 de la ley 19.535, de 25.9.17.
- Decreto 159/018, de 22.5.18: sustituye el artículo 11 del decreto 159/016.
- Decreto 177/018, de 11.6.18: dispone el pago del sueldo anual complementario.
- Decreto 183/018, de 15.6.18: reglamenta la ley 18.407, referente al estatuto del sistema cooperativo.
- Decreto 194/018, de 25.6.18: faculta al MTSS al pago de compensación a inspectores de Trabajo.
- Decreto 213/018, de 16.7.18: aprueba las partidas presupuestales del BPS, ejercicio 2018.
- Decreto 232/018, de 23.7.18: establece monto mínimo de jubilaciones a partir del 1.7.18.
- Decreto 234/018, de 30.7.18: reglamenta la ley 19.530, referida a salas y espacios de lactancia, y se actualiza la normativa relativa a la interrupción de la jornada para la lactancia.
- Decreto 242/018, de 6.8.18: dispone la implementación de servicios de prevención y salud en el trabajo en el grupo 1, «Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos», subgrupo «Bebidas sin alcohol, aguas y cervezas».
- Decreto 265/018, de 27.8.18: establece, a partir del 1.7.18, el monto mínimo de los retiros del servicio de retiros y pensiones de las Fuerzas Armadas y del servicio de retiros y pensiones policiales.
- Decreto 318/018, de 8.10.18: prorroga la entrada en vigencia del artículo 116 de la ley 19.535, referida a empresas prestadoras de servicios en depósitos portuarios.
- Decreto 340/018, de 22.10.18: mejora las calificaciones de la fuerza de trabajo ante desafíos actuales del mercado laboral.
- Decreto 341/018, de 22.10.18: modifica el sistema de aportación a trabajadores en régimen de aporte unificado de la construcción.
- Decreto 346/018, de 24.10.18: aprueba presupuesto del BPS.
- Decreto 359/018, de 29.10.18: establece bonificación de aportes patronales.
- Decreto 360/018, de 29.10.18: autoriza al BPS a otorgar canasta de fin de año, en dinero, a jubilados y pensionistas beneficiarios de la Asistencia a la Vejez.
- Decreto 373/018, de 12.11.18: establece un cómputo jubilatorio bonificado para personal docente habilitado del Centro de Navegación.
- Decreto 393/018, de 26.11.18: establece ajuste de salarios mínimos y remuneraciones del grupo 22, «Ganadería, agricultura y actividades conexas», para el período 1.7.1830.6.19, exceptuando el subgrupo «Plantaciones de caña de azúcar», fijados para el período comprendido entre el 1.7.18 y el 30.6.19.
- Decreto 394/018, de 26.11.18: reglamenta la norma que se aplica a todas las actividades de índole pública o privada realizadas por organismos del Estado y prestadores de servicios portuarios.
- Decreto 423/018, de 20.12.18: dispone la reiteración del programa de empleo juvenil decente para el período 1.11.1830.4.19.

- Decreto 430/018, de 20.12.18: establece salarios mínimos para el grupo 18, subgrupo 04, «Televisión abierta y para abonados y sus ediciones periodísticas digitales».

4.9.5. Proyectos de ley y decretos en 2019

Consejo de Ministros:

- Ley 19.735, de 4.1.19: prorroga la entrada en vigencia del artículo 116 de la ley 19.535.
- Ley 19.740, de 12.4.19: declara a la ciudad de Canelones «capital nacional del cooperativismo».

Leyes promulgadas:

- Ley 19.786, de 23.8.19: modifica la ley 16.241, de 9.1.92, referente a las elecciones de los representantes de los afiliados activos, pasivos y de las empresas contribuyentes en el directorio del BPS.
- Ley 19.787, de 23.8.19: crea un nuevo régimen por el que se asegura un mínimo de jornales para el personal dependiente en depósitos portuarios y extraportuarios en empresas prestadoras de dichos servicios.
- Ley 19.815, de 18.9.19: faculta al MTSS a extender, por razones de interés general, por un plazo de 180 días, el subsidio por desempleo a trabajadores de las empresas Besiney S.A. y Anikto S.A.
- Ley 19.826, de 18.9.19: modifica el régimen previsional de la Caja Notarial de Seguridad Social.
- Régimen especial de subsidio por desempleo para trabajadores citrícolas (s/p.).

Decretos:

- Decreto 25/019, de 11.1.19: fija el monto del SMN que rige a partir del 1.1.19.
- Decreto 42/019, de 5.2.19: aprueba la ejecución presupuestal del BPS correspondiente al ejercicio 2017.
- Decreto 59/019, de 19.2.19: establece salarios mínimos y remuneraciones de todos los trabajadores de las empresas que queden comprendidos dentro del grupo 1, «Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos», subgrupo 01, «Industria láctea», capítulo 2, «Distribuidores de productos lácteos», para el período comprendido entre el 1.9.18 y el 31.8.20.
- Decreto 73/019, de 6.3.19: reglamenta algunas de las disposiciones de la ley 19.691, que establece normas de promoción del trabajo en la actividad privada para personas con discapacidad, a fin de facilitar su aplicación.
- Decreto 74/019, de 6.3.19: establece salarios mínimos y remuneraciones vigentes al 1.7.18 de todos los trabajadores de empresas comprendidas en el grupo 18, «Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones», subgrupo 04, capítulo 4.5, subcapítulo «Productoras de contenidos audiovisuales exclusivamente para terceros».

- Decreto 77/019, de 11.3.19: reglamenta el Fondo de Garantías de Créditos Laborales.
- Decreto 89/019, de 29.3.19: realiza modificaciones al decreto 115/015, de 27.4.15.
- Decreto 90/019, de 29.3.19: fija el salario mínimo para los trabajadores asistentes personales habilitados por la Secretaría Nacional de Cuidados.
- Decreto 93/019, de 1.4.19: prorroga la entrada en vigencia del artículo 116 de la ley 19.535, de 25.9.17, así como del ámbito de negociación establecido.
- Decreto 161/019, de 20.5.19: reglamenta las modificaciones introducidas al sistema de previsión social militar por la ley 19.695, de 29.10.18.
- Decreto 127/019, de 6.5.19: dispone la obligatoriedad de la implementación de los servicios de prevención y salud en el trabajo en las condiciones establecidas en el decreto 127/014, de 13.5.14, en las empresas comprendidas en el grupo 2, «Industria frigorífica», subgrupo 01, «Industria frigorífica», y subgrupo 02, «Industria de chacinado», y en el grupo 8, «Industria de productos metálicos, maquinaria y equipo, mantenimiento de maquinarias, equipos e instalaciones en empresas», de acuerdo a la clasificación realizada en el marco de lo dispuesto por la ley 18.566, de 11.9.09.
- Decreto 126/019, de 6.5.19: deja sin efecto el inciso 2.º del artículo 16 del decreto 127/014, de 13.5.14, y dispone la obligatoriedad de la implementación de servicios de prevención y salud en el trabajo en las empresas e instituciones con más de trescientos trabajadores.
- Decreto 146/019, de 27.5.19: extiende el régimen de cómputo bonificado de servicios previsto por el artículo 3.º del decreto 328/017, de 20.11.17, hasta el 30.4.21 para trabajadores de la actividad pesquera.
- Decreto 156/019, de 3.6.19: fija el monto del SMN en \$ 15.650 a partir del 1.7.19 y hasta el 31.12.19.
- Decreto 153/019, de 3.6.19: categoriza la micro y pequeña empresa a efectos de lo previsto en el inciso 1.º del artículo 9.º de la ley 17.963, de 19.5.06, y modificativas.
- Decreto 154/019, de 3.6.19: modifica el resultando del decreto 74/019, de 6.3.19.
- Decreto 155/019, de 3.6.19: dispone el pago del sueldo anual complementario para el presente ejercicio en dos etapas: el generado hasta el 31 de mayo, dentro del mes de junio del presente año; el generado desde el 1 de junio hasta el 30 de noviembre, antes del 20 del mes de diciembre del año en curso.
- Decreto 196/019, de 1.7.19: fija los ajustes de salarios mínimos y remuneraciones de los trabajadores de las empresas comprendidas en el grupo 5, «Industria del cuero, vestimenta y calzado», subgrupo 04, «Calzado», para el período comprendido entre el 1.1.19 y el 30.6.21.
- Decreto 197/019, de 1.7.19: fija la tasa de la unidad básica de contribución prevista por el artículo 3.º de la ley 15.852, de 24.12.86, y modificativas.
- Decreto 200/019, de 8.7.19: prorroga los plazos de aportaciones de los contribuyentes del BPS por el régimen de Industria y Comercio, incluidos los que tributan por el régimen de Aporte Unificado de La Construcción, y por actividad rural que han sido afectados por las inundaciones durante el mes de junio de 2019.
- Decreto 226/019, de 8.8.19: fija los montos mínimos de los salarios por categoría

laboral y se actualizan las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el grupo 22, «Ganadería, agricultura y actividades conexas», para el período comprendido entre el 1.7.19 y 30.6.20.

- Decreto 311/019, de 21.10.19: deroga el artículo 35 del decreto 113/996, de 27.3.96.
- Decreto 327/019, de 4.11.19: sustituye los artículos 1.º y 2.º del decreto 119/017, de 2.5.17, referente a trabajadores repartidores que utilicen birrodados con motor en sus tareas.
- Decreto 341/019, de 15.11.19: establece bonificación de aportes patronales jubilatorios al BPS para buenos pagadores.
- Decreto 364/019, de 2.12.19: reglamenta el Sistema Nacional de Formación Profesional.

Proyectos de ley:

- 10.6.19: proyecto de ley por el que se aprueba el protocolo de 2014 relativo al convenio sobre el trabajo forzoso, 1930-P029, adoptado en la 103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada en Ginebra en 2014.
- 30.9.19: proyecto de ley por el que se establece un régimen especial de facilidades de pago en el ámbito de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Profesionales Universitarias.
- 30.9.19: proyecto de ley por el que se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo N.º 190, sobre la violencia y el acoso.
- 21.10.19: mensaje a la presidenta de la Asamblea General, a fin de poner en conocimiento la recomendación n.º 205 adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, «Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia», en su 106.ª reunión, celebrada en Ginebra en 2017.
- 29.10.19: proyecto de ley por el que se modifican algunos aspectos de la ley 18.566, de 11.9.09, de negociación colectiva.
- 4.11.19: mensaje a la presidenta de la Asamblea General, poniendo en conocimiento la adopción por parte de la OIT, en su 94.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, del convenio sobre trabajo marítimo (MLC) de 2006.
- Declárase a la ciudad de Florida «capital nacional del cooperativismo» en 2020.
- Convenio sobre trabajo en la pesca de 2007 (n.º 188) y la recomendación.

5. Presupuesto 2020

El presupuesto del inciso para 2020 tendrá como valores de apertura las mismas cifras que estuvieron vigentes en el ejercicio 2019, excepto en lo que respecta a las remuneraciones y partidas estimativas, que serán ajustadas oportunamente. A continuación, se detalla la apertura 2020:

Crédito Apertura a Nivel de Inciso

Funcionamiento

		2020
Financiación	Descripción	Vigente
11	RENTAS GENERALES	123.500.000
Total		123.500.000

Inversiones

		2020
Financiación	Descripción	Vigente
11	RENTAS GENERALES	19.700.000
Total		19.700.000

Remuneraciones

		2020
Financiación	Descripción	Vigente
11	RENTAS GENERALES	1.120.000.000
12	RECURSOS CON AFECTACION ESPECIAL	5.000.000
Total		1.125.000.000

A esa cifra debe adicionarse el saldo disponible para obras, a través del convenio que mantiene el MTSS con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOPE), que asciende a la suma de \$ 20.000.000.

El inciso cuenta, dentro de sus gastos de funcionamiento, con el proyecto 201, «Incentivos a empresas privadas para contratación de desempleados», que se ubica dentro de la unidad ejecutora 003, Dirección Nacional de Empleo. En la rendición de cuentas de 2007, el proyecto fue abierto con un crédito de \$ 159.000.000; en el presupuesto 2010, el crédito se redujo a \$ 84.000.000; actualmente, el crédito —a valores 2019— aprobado en el presupuesto 2015 asciende a la suma de \$ 4.479.225.

El presupuesto del inciso debería continuar mejorándose para cubrir los gastos de funcionamiento y atender las actividades que debe desarrollar el MTSS, para cumplir con sus cometidos, en la medida que se continúe con las principales políticas laborales y sociales en el país.

El inciso ha funcionado con su presupuesto y refuerzos de crédito solicitados al MEF. Además, ha utilizado en reiteradas oportunidades los saldos no ejecutados del proyecto de funcionamiento mencionado en el párrafo anterior, y a partir del ejercicio 2017, ha utilizado los créditos destinados al pago de suministros para

atender otros gastos de funcionamiento (al amparo de las modificaciones incluidas en la rendición de cuentas que habilitan estas trasposiciones). Esto ha servido para cubrir, en algunos ejercicios, algunos gastos indispensables de funcionamiento del Ministerio.

A continuación se detallan los refuerzos de crédito recibidos, por año, según las diferentes fuentes:

Refuerzos				
Ejercicio	Funcionamiento	Inversiones	Transposición desde Suministros	Transposición desde Objetivo Empleo (POE)
2015				45.000
2016	6.600.000	3.800.000	0	0
2017	5.000.000	0	6.700.000	2.500.000
2018	23.000.000	0	0	0
2019	12.300.000	0	5.123.075	2.000.000

Por lo expuesto, los créditos de cada ejercicio se componen de los créditos de apertura más los refuerzos y transposiciones.

A continuación, se muestran las cifras totales de crédito disponible para gastos de funcionamiento por año:

Ejercicio	Crédito Apertura Gastos Funcionamiento	Refuerzos	Total de crédito
2015	66.906.709	45.000.000	111.906.709
2016	111.093.066	10.400.000	121.493.066
2017	112.303.744	14.200.000	126.503.744
2018	111.778.360	23.000.000	134.778.360
2019	118.727.130	19.423.075	138.150.205

A pesar de esta situación, el inciso ha encarado abatimientos de crédito desde 2016 en adelante; en su mayoría, del grupo 0, donde se resignaron vacantes y créditos globales. Pero en el último año también enfrentó el abatimiento de sus créditos de funcionamiento, sin perjuicio de lo cual, de todos modos, continuó su proceso de mejora de gestión.

Seguidamente se detallan las cifras abatidas y las normas legales que las imponen:

Abatimiento			
Norma Legal	Ejercicio	Remuneraciones	Funcionamiento
	2015	0	0
Art. 5 Ley Nº 19.355	2016	35.000.000,00	
Art. 6 y 7 Ley Nº 19.438	2017	19.458.000,00	
Art. 232 Ley Nº 19.535	2018	5.647.151,00	
Art. 316 y 318 Ley Nº 19.670	2019	3.317.033,00	1.000.000,00
	Total	63.422.184,00	1.000.000,00

6. Recursos humanos

- Cantidad de trabajadores del inciso: 797 (eran 1.041, sin INDA, incluidas las comisiones entrantes en 2015).
- Funcionarios presupuestados: 722.
- Contratos de alta especialización: 1.
- Contratos de provisorato que vencen en 2020: 23.
- Becarios por el artículo 51 de la ley 18.719: 6.
- Becarios del programa Yo Estudio y Yo Trabajo: 13.
- Pases en comisión entrantes: 20.
- Pases en comisión salientes: 29.
- A entender de la actual administración, y en la medida en que se continúe con la intensa actividad en todo el país en materia de negociación colectiva, formación profesional, empleo, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, será necesario mejorar la dotación de personal en casi todas las unidades ejecutoras de esta secretaría de Estado; en especial, en la Dinacoin. A modo ilustrativo, cabe señalar que existe un total de 186 funcionarios que cuentan actualmente con más de 58 años de edad.

7. Inversiones

Los proyectos de infraestructura edilicia para el ejercicio 2020 son:

- renovación del área de cantina del Ministerio (la obra se estima en el entorno de los \$ 2.000.000);
- reparación de la fachada del edificio de la calle Cerro Largo, esquina Ciudadela, por una suma estimada en \$ 1.400.000 (el proyecto se encuentra en la etapa de evaluación de ofertas);
- reacondicionamiento del ingreso del personal en la sede de Juncal, en trámite en el MTOP, por un monto estimado de \$ 4.000.000, el cual se atenderá con cargo al convenio con dicho organismo.

Dado el kilometraje de los vehículos, sería conveniente continuar con la renovación de la flota a partir del ejercicio 2020-2021.

Asimismo, se informa que no existen proyectos con financiación externa ni organismos internacionales de crédito.

Dentro de las inversiones planificadas para el ejercicio 2020-2021 se encuentran los proyectos en ejecución del Plan Director Informático:

Código	Nombre Proyecto	Prioridad	Monto estimado
02	Informatización de la actuación inspectiva	Alta	10
07	Mejora Sistema Accidentalidad Laboral BSE	Alta	10
13	Seguimiento de prorrogas de seguro de paro	Media	10
32	Capacitación recursos humanos de la división TI	Alta	F 450.000
34	Mejora y actualización del hardware e infraestructura	Alta	13.000.000
---	Re-desarrollo del sistema de solicitud de audiencias SAW	Alta	1760.000
36	Modificaciones Sistema de Accidentes BSE	Media	10
37	Modificaciones Sistema de Denuncias IGTSS	Media	10
38	Modificaciones Sistema de Denuncias de Acoso	Media	10
39	Modificaciones Registro de Empresas Infractoras	Media	10
40	Modificaciones Registro de Obras	Media	10
42	Modificaciones APIA BPM (nuevos procesos)	Alta	12.000.000
44	Gestión de Convenios de Empresas	Media	10
45	Implantación de Motor de Reglas	Media	10
49	Actualización de la red de datos	Alta	12.000.000
50	Datacenter en ANTEL PANDO	Alta	F 1.080.000

7.1. Litigios

Total de juicios en trámite ante el Poder Judicial: 13.

Acciones de nulidad en trámite ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, según detalle:

- Por PE: 7.
- Por BPS, por topes jubilatorios: 12.
- Por funcionarios del Ministerio: 6 (una contra concurso de IGTSS, 3 por calificaciones y 2 por sanciones aplicadas en sumarios), más otras 7 por sumarios de funcionarios de INDA.
- Contra resoluciones del MTSS (IGTSS, Dinatra): 33.

8. Acciones con vencimiento vinculadas con el inciso para 2020

En lo referente a acciones vinculadas a la OIT, corresponde señalar las siguientes reuniones, a llevarse a cabo en 2020:

- La Conferencia Internacional del Trabajo, cuya 109.^a reunión anual se llevará a cabo entre el 25 de mayo y el 5 de junio de 2020, reunión en la cual participará una delegación tripartita de empleadores, trabajadores y Gobierno. Constituye el evento internacional anual más importante para el MTSS y el de mayor incidencia en misiones oficiales al exterior.
- El Consejo de Administración, cuya 338.^a reunión se llevará a cabo entre el 12 y el

26 de marzo de 2020. Uruguay participará en su calidad de miembro adjunto. En lo que refiere al Consejo de Administración, cabe señalar que en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se realizarán las elecciones para el período 2020-2023. Nuestro país forma parte de la subregión Cono Sur, y conforme al acuerdo de rotación para la integración del Consejo de Administración, suscrito en junio de 2017, en el período 2020-2023, la subregión estará representada por Chile como titular y por Argentina como adjunta, y nuestro país asumirá la calidad de titular para el período 2023-2026; Paraguay, durante dicho período, tendrá la calidad de adjunto. Se recuerda el rol de Uruguay en este primer consenso logrado, dado que ello permitió superar la permanencia histórica de Argentina en el cargo.

- Reuniones Regionales Americanas, las que se realizan cada cuatro años (la última, en 2018).

Dentro del ámbito de la OIT podemos señalar también la Comisión Consultiva Tripartita, que funciona en el ámbito del MTSS, cuyos cometidos refieren a las relaciones con la OIT. Esta comisión se integra con dos delegados del Gobierno, designados por el MTSS, y un delegado de cada uno de los sectores empleadores y trabajadores (decreto 558/008, de 21.11.08).

A nivel de la Organización de los Estados Americanos, el MTSS participa de las Conferencias Interamericanas de Ministros de Trabajo (CIMT) y de sus reuniones preparatorias, así como de las reuniones de los grupos de trabajo y de otras que se consideren de importancia. En este momento, nuestro país no forma parte de la troika que preside las Conferencias ni de las autoridades de ninguno de los dos grupos de trabajo. Los mencionados grupos de trabajo se han constituido para profundizar el análisis de los temas prioritarios de la conferencia, promover información y estudios pertinentes, y dar seguimiento a iniciativas hemisféricas. Actualmente, las autoridades de los dos grupos de trabajo fueron definidos en la XX CIMT, que se realizó en 2017.

En noviembre o diciembre de 2020 se realizará la XXI CIMT, y antes, en el mes de setiembre, su segunda reunión preparatoria, en la que se negociarán los proyectos de declaración y plan de acción de la XXI CIMT.

También se llevará a cabo la convocatoria anual de la cooperación bilateral, en el ámbito de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), dentro de la cual, en caso de ser elegido como dador o tomador de la cooperación, corresponderá al MTSS recibir delegados designados por el país tomador de la cooperación, o, en su caso, concurrir a dicho país a brindar la cooperación correspondiente (en todos los casos, los gastos son cubiertos por la OEA).

Además de estas reuniones, anualmente se realizan talleres y otras actividades planificadas dentro de las reuniones de los grupos de trabajo. A la fecha se encuentra definido para marzo de 2020, en Argentina, en el ámbito de la RIAL, un taller de transversalización de género.

El MTSS también es miembro de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), por lo que participa de la Asamblea General que se lleva a cabo cada tres años; la última se realizó en 2019.

También es integrante de la Subregión Cono Sur, órgano de la CISS, pero actualmente no integra su comité permanente, responsable del cumplimiento de los programas y decisiones de la Asamblea General.

Con relación a las Cumbres Iberoamericanas de Jefes de Estado y de Gobierno, las que organiza, como todas las reuniones previas, la Secretaría General Iberoamericana y la Secretaría Pro Tempore de la Conferencia Iberoamericana, corresponde señalar que su XXVII edición, que tiene como lema «Innovación para el desarrollo sostenible: objetivo 2030», se realizará en noviembre de 2020, en Andorra, país que ocupa la Secretaría Pro Tempore de la conferencia hasta la elección a realizarse en esa misma edición 2020. Entre las actividades previas a la realización de las ediciones de la cumbre se encuentra la Reunión de Ministras y Ministros de Trabajo de Iberoamérica; la última se llevó a cabo en marzo de 2019, bajo el lema «El futuro del trabajo que queremos», y su documento final constituirá uno de los insumos de la edición 2020 de la cumbre.

Dentro de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) corresponde señalar a Preveniria, el Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica. Su edición XII para este 2020 aún no cuenta con fecha de realización.

También se llevan a cabo, además de diversos cursos, seminarios y talleres, las reuniones de los comités técnicos administrativos de los convenios multilaterales, iberoamericano y del Mercosur, de seguridad social. La XI reunión del Comité Iberoamericano está prevista para marzo de 2020.

A nivel de Mercosur, se destacan:

- Reunión de Coordinadores Nacionales. Como resultado de la última reunión de coordinadores nacionales de los órganos sociolaborales del Mercosur, se destacó la importancia de avanzar en los trabajos realizados y se propuso articular acciones conjuntas entre los planes ya existentes bajo la órbita del subgrupo de trabajo 10 y los comités de frontera. Para ello será necesario iniciar contacto con Cancillería, a fin de incorporarlos en las comisiones laborales de los comités de frontera existentes o a crearse, en caso de que estos no existan aún, y pensar una propuesta de trabajo relativa a cada plan regional a desarrollarse en los citados comités.
- Comisión Sociolaboral. Luego de finalizar la revisión de la DSL del Mercosur en 2015 y de sus respectivos reglamentos, se está trabajando en la realización de memorias, para llevar un seguimiento de ellas (actualmente se están desarrollando los artículos 11 a 15 de la DSL).
- Grupo de Alto Nivel de Empleo (Ganemple). Se priorizará en empleo juvenil. Cada país elaborará un documento de trabajo que permita fijar los cursos de acción

vinculados al empleo juvenil y, de esta forma, actualizar la matriz regional de políticas públicas de empleo, de forma que sirva de insumo para identificar nuevas acciones que promuevan la creación de empleo juvenil.

- Observatorio del Mercado de Trabajo Mercosur. Uruguay centralizará los enlaces de sitios de interés y correos electrónicos para su difusión de los demás Estados. Se comenzará la realización del informe n.º 8, que se desarrollará durante este año, con estadísticas laborales presentadas con frecuencia trimestral, con microdatos de 2018. Uruguay es el encargado de centralizar dichos datos, compilar los capítulos nacionales y redactar el capítulo de balance y resumen regional, a fin de tener para la próxima presidencia pro t mpore brasileña una versión preliminar.
- Subgrupo de trabajo 10. En el ámbito de este subgrupo fue aprobado y elevado para la consideración y aprobación del Grupo Mercado Común el proyecto de resolución 01/19, Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso y la Trata con Fines de Explotación Laboral; este fue el resultado de las reuniones técnicas de días previos por videoconferencia. A su vez, se recibí el informe bianual de los avances del Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el Mercosur, al que se incorporar  la dimensión Medio Ambiente. Se aprobó la propuesta de incluir en el próximo Plan de Acción entre los países de la Alianza del Pacífico y del Mercosur desarrollar acciones de intercambio de información y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Se tomó conocimiento y se aprobó el documento sobre el Plan regional de Inspección de Trabajo del Mercosur. En lo que respecta al Plan de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del Mercosur, se acordó realizar una revisión y actualización, y evaluar la forma de articularlo con otros planes, y a su vez, establecer puntos fronterizos para la conformación de mesas binacionales y comités de frontera. En referencia al plan para facilitar la circulación de trabajadores dentro del Mercosur, y con relación a la certificación profesional, por solicitud de Uruguay, se consult  al Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur sobre la posibilidad de realizar un informe diagnóstico sobre flujos migratorios, y se buscar  unificar el criterio metodológico en el que se basan las mediciones en cada país, a fin de obtener resultados estandarizados que serán abordados en las iniciativas de homologación de certificación de competencias laborales. En relación con la situación de las oficinas de empleo en puntos fronterizos, se consideró necesario realizar conjuntamente un diagnóstico de estas. Se realizó la «Compilación del diagnóstico de los servicios públicos de empleo de los países del Mercosur», logrando sistematizar en un solo documento la información de cada uno de los Estados parte. Se comenzará a trabajar en el proyecto «Perfil profesional por competencias para los operadores de los servicios públicos de empleo de frontera de los países del Mercosur». A su vez, se acordó trabajar en el análisis de situación del Estatuto de Ciudadanía, estableciéndose una metodología de trabajo para realizar dicho análisis.
- Participación en otros ámbitos. El  rea Mercosur participa, a su vez, activamente en el relevamiento de datos, en coordinación con las demás unidades ejecutoras del inciso, para la realización de informes de cooperación para la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI). También trabaja en coordinación con la Dirección de Derechos Humanos de Cancillería, para desarrollar los distintos informes relevados a través del Sistema de Monitoreo de Recomendaciones en materia de Derechos Humanos.

9. Comisiones en las que participa el inciso y su rol en ellas

- Consejo Nacional de Políticas Sociales
- Consejo Superior Tripartito de Negociación Colectiva del Sector Público
- Consejo Superior Tripartito de Negociación Colectiva en el Sector Privado
- Consejo Nacional de Género
- Consejo Nacional Consultivo por una Vida Libre de Violencia de Género hacia las Mujeres
- Consejo Nacional de Prevención y Combate a la Trata y Explotación de Personas
- Consejo de Capacitación Profesional (Cocap)
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conycit), suplente en la delegación del PE.
- Integrante de la Junta Nacional de Drogas
- Integrante de la Junta Nacional de Migración
- Conassat
- CETI
- Comisiones interinstitucionales del Sistema Nacional Integrado de Cuidados
- Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad
- Comisión Honoraria de Protección al Trabajo Sexual
- Comisión de Trabajos Insalubres
- Comisión de Aplicación de la Ley de Inversiones (Comap)
- Comisión Especial de Reparación de Víctimas del Terrorismo de Estado
- Comisión de Viajantes y Vendedores de Plaza
- Comisión de Aplicación y Seguimiento de la Ley 19.122 (participación de afrodescendientes en las áreas educativa y laboral)
- Comisión Nacional de Inclusión Laboral
- Comisión de Seguimiento del Convenio Dinaelnefop
- Comités departamentales de empleo y formación profesional
- Comisión Interinstitucional del Sistema Nacional de Formación Profesional
- Comisión Interinstitucional Acercando Educación y Trabajo
- Comisión Interinstitucional de Certificación Ocupacional (Uruguay Certifica)
- Comisión Interinstitucional de Promoción de Trabajo Decente Juvenil (Ley de empleo juvenil)
- Comisión Técnica del Programa Yo Estudio y Trabajo
- Comisión de la Cuenca del Arroyo Casavalle
- Comisión de Igualdad de Género (MTSS)
- Espacio de Diálogo de Mujeres Rurales (participante desde 2015)

- Comisión Certificadora (artistas)
- Comisión de Servicios Bonificados
- Comisión Permanente para el Tratamiento de Pensiones Graciables
- Comité Nacional Especializado en Atención a Víctimas de Delitos Violentos
- Comisión Sectorial de Población
- Registros:
 - Registro Nacional de Rematadores
 - Registro Nacional de Viajantes y Vendedores de Plaza
 - Registro Nacional de Artistas y Oficios Conexos
 - Registro de Agencias de Empleo Privadas
 - Registro de Trabajadores de Obras Públicas
 - Registro de Clasificadores
 - Registro de Instituciones que Atienden Personas con Discapacidad (ley 18.651)
 - Registro de Empresas Cumplidoras de la Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (ley 19.691)
 - Registro de instituciones que atienden personas con discapacidad (ley 19.159)
 - Registro de Convenios Colectivos
 - Registro de Delegados Sindicales
 - Registro de Administradores de Edificios de Propiedad Horizontal
 - Registro y Renovación del Libro de Obra
 - Registro de Salas de Lactancias

10. Principales iniciativas, programas y proyectos en ejecución incluyendo los de cooperación internacional y convenios

10.1. Principales iniciativas, programas y proyectos en ejecución

- Líneas de cooperación con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España. En este período se realizaron varias instancias de cooperación técnica a través de la presencia de expertos españoles en diversas áreas de competencia de esta secretaría de Estado (Dinatra, IGTSS y Dinacoin). En 2019 contamos con la presencia de tres expertos en temas migratorios, y para el próximo año se solicitó la profundización en este tema.
- Programa Eurosocietal. En coordinación con AUCI, existen dos fichas de proyectos aprobados en noviembre de 2019: 1) fortalecimiento del rol de la Dinae en materia de políticas de empleo y formación profesional, e intercambio con Costa Rica sobre la integración de los servicios de empleo y la formación profesional; 2) asistencia técnica al programa Acercando Educación Y Trabajo, para la elaboración de estrategias de comunicación y para el diseño de la adaptación de la modalidad a instrumentarse con trabajadores jóvenes en actividad, provenientes de contextos de vulnerabilidad socioeconómica.
- Proyecto binacional Uruguay-Chile sobre políticas de formación profesional y homologación de la certificación de competencias laborales de los trabajadores de ambos países. El proyecto, que culmina en diciembre, permite identificar líneas de interés para otro proyecto futuro.
- Cetfor II (MTSS-Inefop-OIT/Cinterfor), a través de dos líneas de trabajo: 1) desarrollo de capacidades para la actualización de perfiles ocupacionales y evaluaciones de cargos, con base en lo realizado en 2018 y 2019 en tecnologías de la información, medios de comunicación, alimentos y pesca para mediados de 2020; 2) sistema de información para el empleo, que incluye variables relevantes de oferta y demanda laboral útiles para la toma de decisiones y la consulta del usuario.

10.2. Convenios

El MTSS tiene suscrito convenios con AFMIT, AITU, Antel, Ancap, Banco República, Consejo de Educación Secundaria, Cofe, Dirección Nacional de Identificación Civil, Impo, MTOP y Udelar, entre otros.

11. Recomendaciones o puntos destacados que, a juicio de la actual Administración, requerirán atención prioritaria en la gestión ministerial durante los primeros seis meses de la nueva Administración

- Designaciones de representantes del PE en institutos vinculados al MTSS: BPS (4), Inefop (3), Inacoop (3), Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios (2), Caja Notarial de Seguridad Social (1), Caja Bancaria (1presidente), Cocap (1).
- Convocatoria a los CS según cronograma de vencimientos. El primero refiere al grupo «Industria de la construcción», al 30 de abril, y los siguientes vencimientos, al 30 de junio de 2020.
- Misión a Ginebra, OIT, Consejo de Administración (marzo de 2020).
- Elaboración del presupuesto quinquenal.
- Licitaciones a vencer.
- Continuar con la mejora de infraestructura.
- Nuevo sistema de rendición de viáticos.
- Continuar con el proceso de formalización y control de aplicaciones (apps) en transporte de personas y otros servicios.
- Continuar con los avances en formalización, sensibilización y capacitación de repartidores en moto y bicicleta.
- Implementar la postergación del decreto 127/014, elaborado en acuerdo tripartito sobre seguridad y salud en el trabajo, en el ámbito del Conassat.
- Profundizar el rol institucional relativo a la rectoría —diseño, supervisión y evaluación— de las políticas de empleo, incluida la formación profesional.
- Implementar el Sistema Nacional de Formación Profesional, aprobado por decreto del PE de 2.12.19.
- Continuar con la promoción, el asesoramiento y la difusión de las distintas modalidades de la Ley de Empleo (leyes 19.689 y 19.133).
- Continuar con lo actuado con respecto a la ley sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad (19.691); la Comisión está constituida, funcionando con regularidad con todos los miembros previstos en la normativa.
- Respecto a la Ley de Fondo de Garantía de Créditos Laborales (19.690), se encuentra en la etapa de inclusión gradual de los diferentes colectivos de la actividad privada.
- Con relación a la Ley de Gestión Integral de Residuos (19.829), el MTSS, antes del 10.4.20, deberá avanzar en el inventario nacional de iniciativas de inclusión social y productiva de clasificadores (se han enviado notas a intendentes y alcaldes), y también, avanzar en la creación del Registro de Clasificadores de Residuos, con el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, y la Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Sólidos. También debe elaborarse un programa de certificación de competencias para clasificadores y un programa de incentivo a empresas privadas asociadas a la gestión de residuos.

12. Página web del MTSS

El portal web del MTSS (www.mtss.gub.uy), administrado por el Área de Comunicaciones del inciso, registró entre marzo de 2015 y noviembre de 2019 más de 63 millones de visitas, de más de 5 millones de usuarios y en más de 12 millones de sesiones, según datos extraídos de Google Analytics. En el mismo período se publicaron en portada del sitio web un total de 1.228 noticias, mientras que en forma anual se realizan en promedio unas 500 publicaciones relacionadas a los CS del sector público y privado (convenios, ajustes, actas); desde julio de 2016 a la fecha, se incluyeron en la sección correspondiente 1.864 resoluciones vinculadas a seguro de desempleo. Asimismo, aunque el sistema de recepción de consultas vía web ha cambiado, en el último año se gestionó un total de 1.830 consultas de la ciudadanía, recibidas directamente a través del sitio web. Por otra parte, en febrero de 2019 se inició el proceso de trabajo con equipos de Agestic para la integración del sitio del MTSS al Portal Unificado del Estado Uruguayo. Desde el mes a la fecha, se realizó el relevamiento de contenidos, definición de la arquitectura, capacitaciones en la nueva herramienta informática que emplea el sistema, en accesibilidad web, gestión y calidad de contenidos, para luego avanzar en la carga de contenidos y migración, y las sucesivas etapas de validación. Entre junio y setiembre de 2019 se realizó un total de 16 reuniones entre el equipo del MTSS y los técnicos de la Agestic, además de las actualizaciones simultáneas de ambas páginas. Actualmente se realizan los últimos ajustes para presentar el nuevo sitio web a las autoridades (<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social>), para, luego de la validación correspondiente, ponerlo en producción.

13. Otros asuntos de especial interés

Algunas situaciones especiales para considerar con el ministro entrante:

- Seguimiento de la queja presentada por el sector empresarial ante la OIT.
- UPM: continuar avanzando en el cumplimiento del contrato; acuerdo marco laboral; resoluciones del PE y del MTSS; oficinas en Paso de los Toros, y planta industrial.
- Caputto.
- Copsa.
- Banco de Seguros del Estado (rural).
- Viáticos públicos.

