



Organización
Internacional
del Trabajo

CICLO DE CONVERSATORIOS
#NegociaciónColectiva

Experiencias Internacionales sobre Negociación Colectiva, Condiciones de Trabajo y Productividad

El caso de Uruguay

Expone: María Graciela Mazzuchi
Economista, Docente e investigadora Instituto de Relaciones Laborales.
Universidad Católica del Uruguay



19 abril



10am (SCL) / 11 (BUE) / 9am (LIM) / 7am (SJO)



**Transmisión You Tube OIT
Cono Sur**

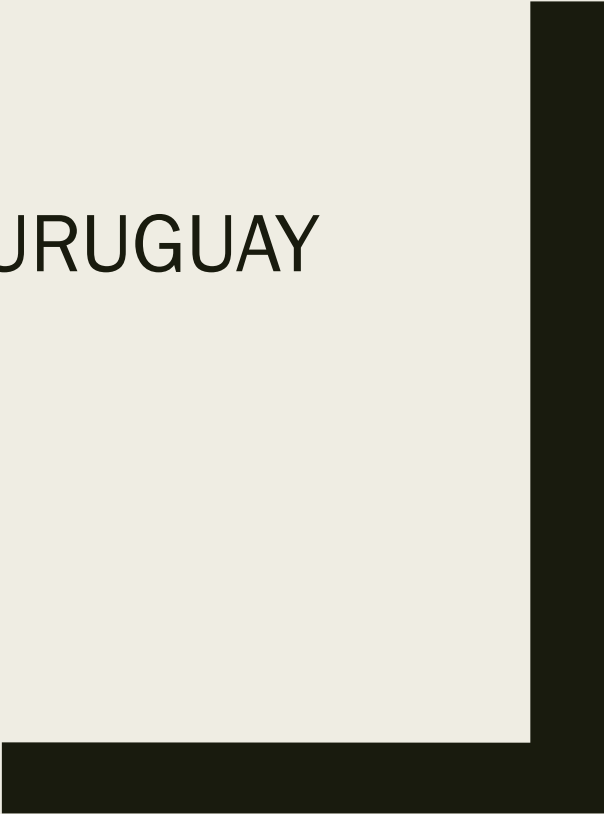


NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN URUGUAY

19/04/2022

Graciela Mazzuchi

mariagracielaamazuchi@gmail.com



Marco jurídico

- Básicamente leyes de negociación colectiva para el sector público (18.508 de junio de 2009) y privado (18.566 de setiembre de 2009). La del sector privado tiene modificaciones pendientes sugeridas por OIT en 2019, luego de la reclamación de empresarios ante ese organismo desde 2009.

Actores

- PIT-CNT desde 1964-66 (en 2015 se formó la Confederación Sindical y Gremial del Uruguay que es muy pequeña)
- Cámaras empresariales varias desde mediados-fines de 1800 (desde 2016 Confederación de Cámaras pero no todas la integran)

Dinámica de la negociación

- En Consejo Superior Tripartito se presentan pautas (no se negocian pero se discuten)
- Se negocia generalmente de forma tripartita en Consejos de Salarios por actividad, convocados por el Ministerio de Trabajo. Hay 227 subgrupos de actividad (lácteos, bodegas, comercio minorista, bancos, tambos, forestales, servicio doméstico, etc.)

Principales contenidos negociados a nivel sectorial: ajustes salariales

Se basan en una pauta que es elaborada por Economía y Trabajo y va cambiando:

- inflación pasada y recuperación (correctivos para asegurarlo)
- inflación futura y recuperación
- inflación futura y un componente macro (PIB/empleo) y uno sectorial (vtas/empleo) con ajustes superiores a sumergidos (2010). En la siguiente para la economía el PIB y para los sectores indicadores a acordar entre las partes clasificando el desempeño en bien mal y regular.
- ajustes nominales (una cifra anual) en función de la evolución del sector (bien, mal y regular) y define sectores en problemas si fueron beneficiarios de subsidios o envíos a seguro de paro, etc. y sectores dinámicos con crecimiento > 4% anual (2015-2016 y 2019). Ajuste superior a sumergidos. Correctivo que asegure mantener el salario real y gatillos si aumenta inflación

En pandemia vencía una ronda y se propuso un año puente negociado solo en grupos madre (dejando fuera construcción, transporte y salud)

Con acuerdo firmado por todos los actores en Consejo Superior Tripartito

- Un ajuste que implicaba caída del salario real: 3% en enero o abril de 2021 con correctivo final (inflación real – ajuste – caída del PIB) y ajuste adicional del 1% para sectores sumergidos
- Recuperar caída a partir de enero de 2022
- Instalar un diálogo social por el empleo (se acordaron entre otras varias medidas por seguro de paro especiales)

Hoy 9 ronda vigente (junio 2021)

Si pandemia afectó poco: vigencia dos años, ajuste por inflación esperada y recuperación del salario en función del tamaño (+ 1% si es microempresa, +1.6% para el resto). Correctivo al final según empleo (si cotizantes 2023 = 96% del 2019 el 60% y así)

Si afectó mucho: vigencia un año, ajuste único en enero de 2022 del 3% nominal

Otros contenidos

- Beneficios con impacto económico (licencias especiales, canastas de bienes o útiles escolares, bienes al costo o directamente sin costo, partidas nominales fijas, seguros de salud, dentista, psicólogo, servicios de acompañante en caso de internación, aporte de empresas para centros de cuidados infantiles, etc.)
- Comisiones de relaciones laborales, seguridad y salud laboral, capacitación, etc.
- Algunos convenios contienen cláusulas que apuntan a superar las desigualdades de género. Los que promueven acciones más allá de lo declarativo son pocos (por ejemplo industria láctea que mientras amamante durante el primer año se trabajan 4 hs. sin afectar remuneración)
- Mecanismos de prevención de conflictos y cláusulas de paz

La negociación por empresa

- La ley lo habilita sin disminuir lo adoptado en convenios colectivos de nivel superior salvo que se hubiera dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo
- Registrado en Ministerio de Trabajo muy poca: 150/200 convenios en los años que hubo mucho de 193.000 empresas privadas registradas de las cuales 5.200 tienen 20 o más ocupados

Casos interesantes de remuneración variable que se articula con el convenio de rama

- FNC remuneración variable en función de la productividad desde 2008. Pondera 24 indicadores calculados en dos plantas tanto generales (ej. ausentismo) como particulares de las áreas industriales, logística y ventas (eficiencia, merma de cerveza, salida de camiones, roturas de envases, etc.) y se compara con el objetivo previsto. Tanto los indicadores como el objetivo son establecidos por una comisión conjunta de empresarios y trabajadores que hace el seguimiento mensual. Si se cumple todos los trabajadores de la empresa cobran un sueldo extra pero no afecta la remuneración mensual ni los beneficios acordados en el de rama.
- Algunos bancos establecen un bono anual si se cumplen indicadores de desempeño individual (actitud, compromiso, cumplimiento de normas y de tareas) y de acuerdo al puntaje obtenido se paga hasta 4.600 dólares anuales, otros establecen indicadores individuales y de resultados del banco y también se paga en función del porcentaje alcanzado hasta un sueldo anual + antigüedad por año

Desafíos

Partiendo que mantener la negociación colectiva como instrumento para fijar salarios decentes fortaleciendo la institucionalidad

- Basada en instituciones y no en personas. La estabilidad de negociadores genera confianza pero centra la negociación en personas. Formar nuevos negociadores
- Incluir indicadores que den cuenta de la situación económica global y del sector claros y sencillos. Y tal vez en un mismo convenio pisos diferenciados (por tamaño, por zona, otros como hubo por tiraje de diarios)
- Reglas claras y ágiles de descuelgue (cuándo, con qué información, qué duración, etc.)
- Mejorar la información y compartirla/discutirla con los actores, ¿organismo independiente?
- Promover la negociación por empresas con incorporación de la productividad
- Incluir cláusulas de promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y los beneficios de que protegen la reproducción biológica sin perjudicar a la mujer en tanto que trabajadora.