

Informe de la Quinta Ronda de Consejo de Salarios

Primera Parte. Febrero 2013

EVALUACIÓN Y MONITOREO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO
OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Eduardo Brenta
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Alejandra Varela
Directora de Dirección General de Secretaría

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

Virginia Cabrera
Procesamiento de datos y elaboración del documento

QUINTA RONDA DE CONSEJO DE SALARIOS – JULIO 2012

INTRODUCCIÓN

En Julio de 2012, 18% de los convenios colectivos firmados en la cuarta ronda de Consejo de Salarios (CS) terminaron su período de vigencia establecido. Los subgrupos respectivos comenzaron a renegociar un nuevo convenio en el marco de la quinta ronda de CS.

Los grupos involucrados en esta primera etapa de la Quinta Ronda de Consejo de Salarios son el grupo 1, grupo 4, grupo 5, grupo 7, grupo 8 y del grupo 11 al 20.

El 18% de los convenios colectivos se compone por: la totalidad de los subgrupos del grupo 4, 11 y 17, por el 80% de los respectivos subgrupos tanto del grupo 15 como del 16, por poco más del 50% de los subgrupos del grupo 5 y del 12, y por menos del 25% de los subgrupos de cada uno de los restantes grupos involucrados.

Este informe es un resumen de los principales resultados sobre lo acordado en la primera etapa de la Quinta ronda de CS. Toda la información presentada surge de la sistematización de los cuarenta y dos convenios firmados en esta etapa. El presente documento pretende ser un insumo para la toma de decisiones tanto de las autoridades como de los actores sociales involucrados en el proceso de negociación, tomando en consideración que el 50% de los convenios firmados en CS actualmente vigentes, vencen en Julio de 2013.

La información se presenta agrupada en tres capítulos:

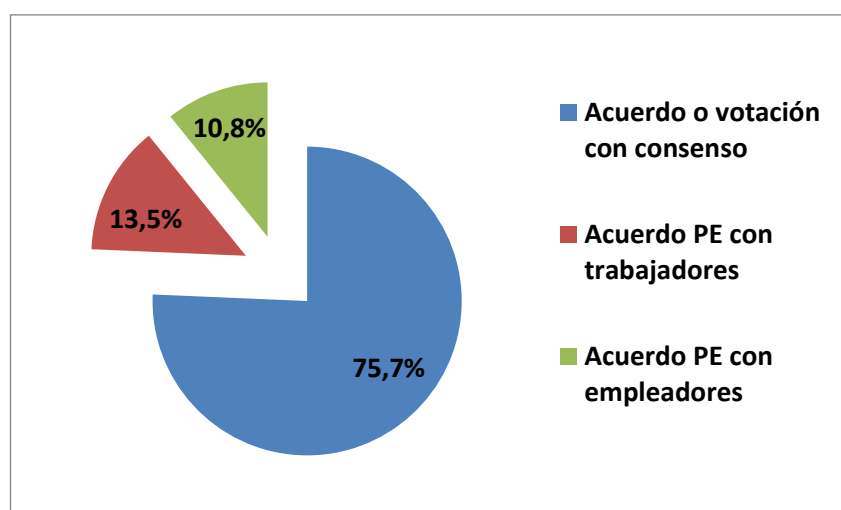
1. Gestión y organización general de la negociación colectiva
2. Presencia de cláusulas relativas a las condiciones y relación laboral
3. Información salarial y económica relevante
4. Convenios Bipartitos

1 GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.1 Cierre del convenio

La primera fase de negociación de la nueva ronda de CS comprendía 42 convenios colectivos. El 70% fueron firmados por acuerdo de las tres partes negociadoras. Donde el acuerdo por consenso no fue posible, en cinco subgrupos el Poder Ejecutivo (PE) votó con los trabajadores y en otros cuatro votó con los empresarios. Dos convenios surgieron como prórroga del convenio vencido y cinco como negociación colectiva bipartita donde el Poder Ejecutivo solo interviene en su publicación con el objetivo de otorgarle carácter nacional sobre todas las empresas y trabajadores de el/los sectores de actividad correspondientes. En esta ocasión los datos presentados en la parte central del informe excluirán a los acuerdos bipartitos, concentrando la atención en los convenios alcanzados en Consejo de Salarios, totalizando 37 convenios.

Gráfico 1. Cierre del Convenio tripartito en Consejo de Salarios



Al comparar estos resultados con los obtenidos en la Cuarta Ronda de CS, disminuyeron los acuerdos consensuales de 84% a 75,7%, mientras que se incrementaron los acuerdos por mayoría. A su vez, al interior de los convenios acordados por consenso se encuentran 2 grupos de negociación que hicieron uso de una cláusula del convenio anterior donde se establecía la posibilidad de prorrogar el convenio por un año. Es importante resaltar que en esta ocasión solo se analiza el 16% de los convenios, con lo cual estos resultados pueden modificarse al completar la Quinta Ronda.

1.2 Proceso de negociación

El proceso de negociación en Consejo de Salarios para lograr un nuevo convenio ha tenido una duración promedio levemente mayor a los cuatro meses, esto es el tiempo

transcurrido entre que vence el convenio y se logra la firma de uno nuevo en forma tripartita.

1.3 Duración del convenio

Los convenios firmados en consejos de salarios son cada vez más una herramienta para generar mayor predictibilidad sobre las relaciones laborales. De 37 nuevos convenios, el 97,2%, que equivale a 35 convenios, presentan una duración de 3 años, en línea con la propuesta general del Poder Ejecutivo de incrementar la vigencia de los mismos, con lo cual la mayoría de los convenios tienen fecha de vencimiento el 31 de Junio de 2015. Cabe recordar que en promedio los convenios firmados durante la Cuarta Ronda tuvieron una duración de 30 meses.

1.4 Extinción de los beneficios

Del total de 42 convenios firmados, cuatro de ellos establecen una cláusula donde se define a texto expreso la extinción de los beneficios acordados, al momento de finalizar la vigencia del presente convenio. Estos son, grupo 4 “Industria textil” subgrupo “Tejidos de Punto”, grupo 5 “Industria de Vestimenta, cuero y calzado” subgrupos “Curtiembre” y “Vestimenta” y grupo 17 “Industria gráfica” subgrupo “Publicidad en la vía pública”.¹

1.5 Periodicidad de ajustes

Los lineamientos del Poder Ejecutivo proponen que los convenios definan ajustes salariales anuales, situación que coadyuva al logro de los objetivos macroeconómicos. En esta oportunidad casi el 37,8% de los convenios firmaron ajustes anuales, mientras que en la ronda pasada esta cifra ascendía a 33%. Si consideramos el componente de incremento real de los salarios los ajustes anuales de esta Ronda de negociación se elevan al 43% del total de convenios. . Esto se debe a que tanto el Grupo 5 subgrupo “saladeros” como el Grupo 18 subgrupo “Prensa y ediciones digitales Mdeo” presentan ajustes semestrales de inflación esperada pero definen ajustes anuales para los incrementos reales.

Del total de 42 convenios firmados, cuatro de ellos establecen una cláusula donde se define a texto expreso la extinción de los beneficios acordados al momento de finalizar la vigencia del presente convenio.

¹ Ver en anexo la redacción de las cláusulas referentes a la extinción de los beneficios.

Cuadro 1. Convenios con ajustes anuales según el componente inflación esperada y ajuste real

Grupos	Subgrupos	inflación	real
Grupo 1	Bebidas sin alcohol y cervezas	X	X
Grupo 4	Lavaderos, peinaduras	X	X
Grupo 4	Tejidos de punto	X	X
Grupo 5	Artículos de cuero con proceso industrial	X	X
Grupo 5	Saladeros		X
Grupo 5	Vestimenta	X	X
Grupo 8	Aparatos eléctricos, electrónicos	X	
Grupo 13	Aeroaplicadores	X	X
Grupo 13	Pilotos de línea aérea	X	X
Grupo 13	Transporte bebidas	X	X
Grupo 14	Bancos	X	X
Grupo 14	Tarjetas de crédito	X	X
Grupo 15	Casas de salud con fines de lucro	X	X
Grupo 15	Trabajadores no médicos	X	X
Grupo 17	Talleres gráficos periodísticos "prensa"	X	X
Grupo 18	Agencias de noticias	X	X
Grupo 18	Prensa y ediciones digitales Mdeo		X
	total	15	16
	% sobre el total	41,7%	44,4%

2 PRESENCIA DE CLÁUSULAS RELATIVAS A LAS CONDICIONES Y A LA RELACIÓN LABORAL

Los convenios resultantes de los CS se utilizan cada vez más como herramienta por parte de los sectores empresario y trabajador para incorporar cláusulas que definan con reglas claras el relacionamiento laboral, así como también se busca mejorar las condiciones laborales de los diferentes sectores de actividad, plasmándolo en el convenio colectivo firmado en CS.

Las cláusulas que aparecen en la mitad de los convenios son las relativas a la prevención y solución de conflictos o cláusulas de paz, como también las cláusulas de salvaguarda donde se establece en qué condiciones las partes involucradas están habilitadas a reconsiderar el convenio firmado, fomentando de esta manera un mejor relacionamiento entre los actores.

Otras cláusulas que mejoran las condiciones laborales de los trabajadores son las relativas a la salud ocupacional, que involucran desde el pago y día libre para la realización del Carné de Salud, hasta la formación de comisiones que establecen las condiciones adecuadas para preservar la salud de los trabajadores en el ambiente laboral. Estas cláusulas están presentes en el 22% de los convenios firmados en esta primera etapa.

Con el objetivo de mejorar las capacidades de los trabajadores y su productividad se continúa fomentando el establecimiento de cláusulas sobre formación profesional, en esta ocasión solo un convenio presenta cláusulas de este tipo.

Cuadro 2. Grupos con cláusulas relativas a las condiciones laborales y la relación laboral entre empresarios y trabajadores

Grupo	Subgrupos	Paz	Salvaguada	Salud Ocupacional	Formación profesional
Grupo 1	Bebidas sin alcohol y cervezas	X	X		
Grupo 1	Producción de hielo y cámaras de frío	X	X		
Grupo 4	Lavaderos, peinadurías		X		
Grupo 4	Tejidos de punto	X			
Grupo 5	Artículos de cuero con proceso indust	X	X	X	
Grupo 5	Curtiembre	X	X	X	
Grupo 5	Saladeros	X		X	
Grupo 7	Recauchutaje	X	X		
Grupo 8	Empresas de auxilio	X		X	
Grupo 11	Comercio minorista de alimentación	X	X		
Grupo 12	Cadenas de comidas	X	X	X	
Grupo 12	Campamentos, bungalows y similares	X	X		
Grupo 12	Hoteles, apart hoteles, moteles	X	X		
Grupo 12	Pensiones	X	X		
Grupo 12	Restoranes, parrilladas y cantinas	X	X	X	
Grupo 13	Aeroaplicadores		X		
Grupo 13	Pilotos de línea aérea		X		
Grupo 13	Transporte bebidas	X	X		
Grupo 14	Bancos		X		
Grupo 15	Servicios de acompañantes		X	X	
Grupo 15	Trabajadores no médicos			X	X
Grupo 17	Publicidad en la vía pública	X	X		
Grupo 18	Prensa y ediciones digitales Mdeo.	X	X		
	Total	17	19	8	1
	% sobre el total	46%	51%	22%	3%

Otro tema que lentamente se ha ido incorporado en la negociación colectiva se refiere al mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres con el objetivo de generar un acceso equitativo al mercado laboral y que logren la continuidad en el mismo.

En este sentido, casi 22% de los convenios han incorporado cláusulas de género y/o cláusulas de cuidados que favorecen la compatibilización de la vida familiar y laboral. En todos estos casos se hace referencia a alguna normativa nacional o internacional vigente, mientras que solo dos convenios incluyen además cláusulas de género y/o de cuidados específicas que mejoran lo estipulado en la normativa existente. Resulta interesante que igualmente se incluya como cláusula las normativas vigentes porque colabora con la difusión de las mismas en los sectores de actividad correspondientes y de esta manera refuerza el derecho a hacerlas valer. En este sentido, si bien esta temática se ha ido incorporando en la negociación colectiva es importante resaltar que todavía se está lejos de lograr una compatibilización efectiva entre la vida familiar y laboral, con lo cual sería interesante continuar profundizando en esta área.

Cuadro 3. Grupos con cláusulas de género y/o que favorecen la compatibilización de la vida laboral y familiar

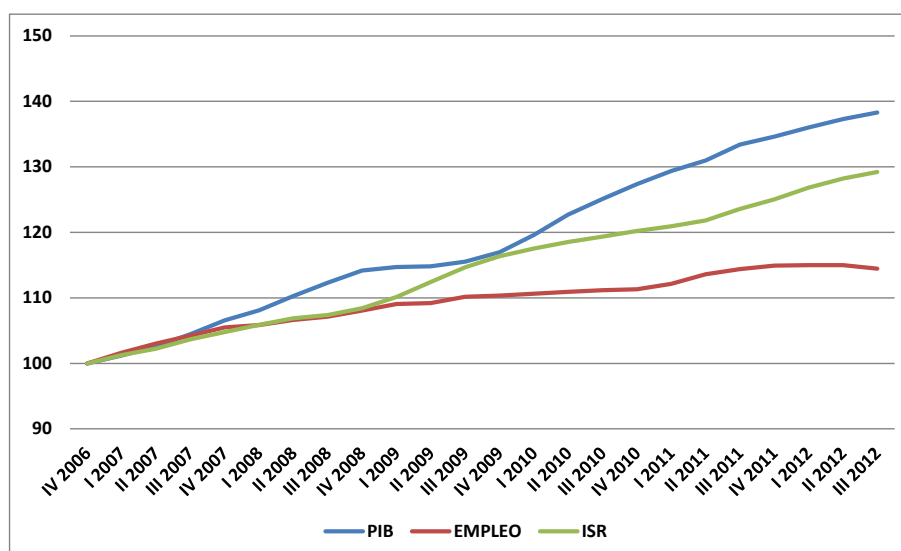
Grupo	Subgrupos	Normativa Nal. y/o Internacional	Normativa específica del sector
Grupo 5	Curtiembre	X	
Grupo 8	Empresas de auxilio	X	X
Grupo 11	Comercio minorista de alimentación	X	
grupo 12	Cadenas de comidas	X	
grupo 12	Restoranes, parrilladas y cantinas	X	
Grupo 15	Trabajadores no médicos	X	X
Grupo 18	Prensa y ediciones digitales mdeo	X	
Grupo 18	Agencias de noticias	X	
	Total	8	2
	% sobre el total	21,6%	5,4%

3 INFORMACIÓN SALARIAL Y ECONÓMICA RELEVANTE

A continuación se presenta un resumen de los datos salariales más importantes, considerando los incrementos salariales promedio para el grupo de los nuevos 37 convenios vigentes desde el 1ro. de Julio de 2012.

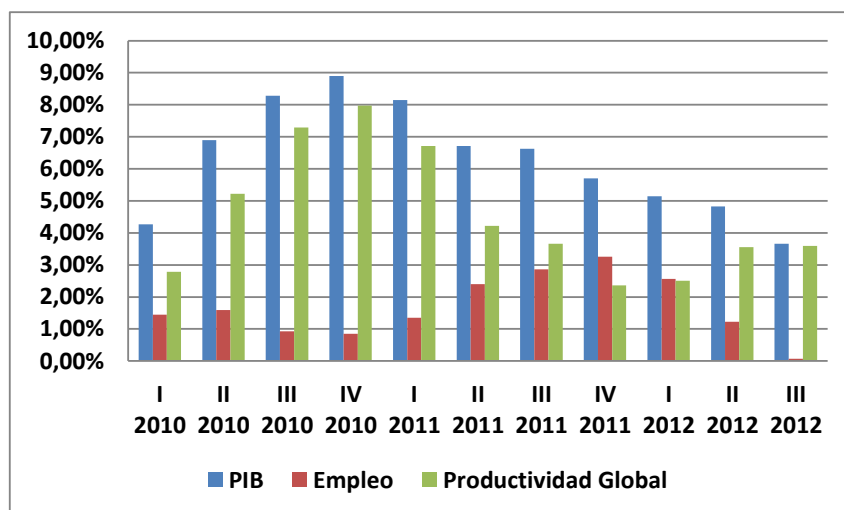
Es dable destacar que esta nueva ronda de negociación se produce en un contexto de desaceleración económica y mayor incertidumbre sobre la evolución futura de la economía. El crecimiento del PIB fue de 3,7% en el año móvil setiembre 2011-setiembre 2012 con respecto al año móvil anterior, junto a un incremento del nivel de empleo de 0,07% para el mismo período, con lo cual a partir de estos datos se observó un crecimiento de la productividad global de 3,59% para este período. Por otra parte el Índice Medio de Salarios presenta una evolución más favorable alcanzando un incremento de 11,44% para el mismo año móvil así como un incremento del Salario Real de 4,6%.

Gráfico 2. Evolución del PIB y Empleo – Promedios anuales móviles – base 100=2006



Fuente 1. Elaboración propia en base a datos del INE y BCU

Gráfico 3. Evolución de las variaciones interanuales del PIB, Empleo y Productividad Global²



Fuente 2. Elaboración propia en base a datos del INE y BCU

Los ajustes nominales se componen de un incremento por inflación futura, un correctivo por la diferencia entre la inflación observada y la prevista en el período anterior, y un incremento salarial real. El componente de ajuste salarial real es lo que permite mejorar de manera diferencial los salarios que se encuentran más sumergidos en cada subgrupo de actividad.

En esta Ronda de CS, atendiendo al crecimiento moderado de la economía, la escala de ajuste salarial de acuerdo a los diferentes niveles salariales resulta más comprimida que durante la Ronda anterior. Se presentan los incrementos promedio tanto para el laudo más bajo como para el laudo más alto y para los trabajadores que reciben salarios por encima de lo laudado para su respectiva categoría salarial.

3.1 Incrementos anuales nominales

El ajuste general promedio de los 36 convenios fue 10,6%³ nominal anual, encontrando un incremento máximo de 16% y un mínimo de 6,67%. Este ajuste general se aplica a los salarios que se encuentran por encima de su laudo correspondiente.

El incremento otorgado para el laudo de las categorías salariales más bajas de los 37 convenios fue en promedio de 11,5%, mientras que el laudo promedio de las categorías salariales más altas se incrementó en 11% nominal anual. El ajuste mínimo y máximo encontrado para los laudos fue de 6,67% y 20,7% respectivamente. El incremento mínimo se acordó en el grupo 4 “Industria Textil” subgrupos “Fabricación de Tejidos de Punto” y “Lavaderos, peinadurías, hilanderías”. Por su parte el ajuste anual máximo se observó en el Grupo 16 “Enseñanza” subgrupo “Educación no formal”

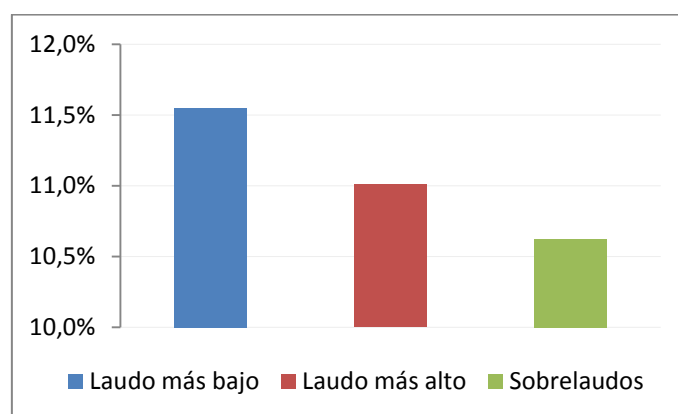
³ Los ajustes semestrales fueron anualizados suponiendo igual incremento para el semestre siguiente.

donde los ajustes fueron anualizados en base al ajuste semestral definido a partir del Índice Medio de Salarios (IMS), suponiendo igual ajuste para el semestre siguiente.

Estos resultados denotan un crecimiento más moderado de los salarios al compararlos con el incremento anual otorgado en el primer ajuste de la Cuarta Ronda, donde los laudos más bajos de cada subgrupo presentaron un ajuste promedio de 16% mientras que los laudos más altos se ajustaron en 14% nominal anual.

Luego de la aplicación de estos incrementos, se observa que el laudo de la categoría salarial más baja, en promedio de 34 convenios asciende a \$13.315, mientras que el laudo de la categoría salarial más alta es en promedio de \$25.802, al considerar 29 convenios. El resto no fueron considerados por no fijar los laudos en el propio convenio, sino que solo establecen los incrementos a otorgar para el sector de actividad correspondiente.

Gráfico 4. Incremento nominal anual de los salarios para el ajuste de Julio 2012



3.2 Incrementos según componentes de los ajustes

Estos incrementos se desagregan en tres componentes principales, un ajuste por inflación futura, donde el lineamiento del Poder Ejecutivo establece utilizar el centro de banda del BCU; un correctivo por inflación pasada, es decir, la diferencia entre la inflación esperada a comienzo del período anterior y la observada al final del mismo período y por último un ajuste por incremento real de los salarios. Para este último ajuste los lineamientos del Poder Ejecutivo proponen el uso de ajustes variables, lo cual es fundamental al extender el período de vigencia de los convenios y donde la economía uruguaya crece de manera moderada junto a la incertidumbre del rumbo de la economía internacional. Se propone que el ajuste real tenga un componente referido a la evolución macroeconómica y otro componente que refleje la evolución sectorial, ponderados en 50% cada uno.

La sistematización de lo acordado en los 37 convenios tripartitos son los siguientes.

3.2.1 Ajuste por inflación

El ajuste promedio por inflación fue de 5,1% anual con un mínimo encontrado de 5% y un máximo de 6,9%. Solo un subgrupo⁴ de negociación firmó un ajuste por inflación mayor al 6%. Atendiendo a los lineamientos del PE, 33 convenios firmaron ajustes por inflación según el centro de banda del BCU, solo un convenio⁵ utilizó como dato la mediana de la encuesta de expectativas de inflación proyectada por analistas económicos y publicadas por el BCU y otro⁶ un promedio simple de estas mismas expectativas, mientras que otros dos convenios⁷ fijaron un incremento general para su sector sin desagregar entre los componentes mencionados.

Cuadro 4. Cantidad de convenios según la utilización del indicador de inflación esperada

Indicador	Cantidad	%
Centro rango meta BCU	33	89,2%
Mediana encuesta expectativas	1	2,7%
Otro	1	2,7%
No refiere a inflación esperada	2	5,4%
Total	37	100%

Estos resultados se encuentran en mayor medida acorde con los lineamientos del PE en comparación con la Ronda anterior donde el porcentaje de convenios que utilizaron el Centro de banda del BCU fue de 71%, y la franja de ajuste por inflación esperada por este concepto fue de 2,5% y 8%, mientras que ahora se acota al entorno del 5%.

3.2.2 Ajuste por correctivo de la inflación

En promedio el correctivo aplicado por la diferencia entre la inflación esperada y la observada para el período previo al primer ajuste de los nuevos convenios fue de 3% anual. Se encuentra un ajuste por correctivo de 6,4% debido a que el convenio del grupo 13 subgrupo “Aeroaplicadores” realizó el correctivo por inflación correspondiente a la totalidad del período del convenio anterior.

3.2.3 Ajuste real de los salarios

En los convenios firmados en Consejo de Salarios, todos los trabajadores comprendidos en los mismos reciben igual incremento por concepto de inflación esperada y por correctivo de la inflación pasada en el caso que corresponda. Adicionalmente, asociado a la evolución macroeconómica y/o sectorial se negocia un incremento real del salario, esto no solo mejora en general la condición económica de

⁴Grupo 15, subgrupo “Ambulancias que trasladan pacientes”

⁵ Grupo 15, subgrupo “Ambulancias que trasladan pacientes”

⁶ Grupo 4 subgrupo “Tejidos de Punto”

⁷ Grupo 11 subgrupo “Comercio minorista de alimentación y Grupo 16 subgrupo “Educación no formal”

los trabajadores sino que en algunas oportunidades se utiliza para generar una mejor distribución salarial a la interna de cada subgrupo de negociación. Para modificar esta distribución salarial y beneficiar a los salarios más bajos, algunos convenios establecen ajustes diferenciales por concepto de incremento real según el nivel de las diferentes categorías salariales. Otros mantienen la escala salarial interna aplicando un ajuste real único para todos sus trabajadores.

En esta oportunidad se encuentra que 43,2% de los convenios firmó algún tipo de ajuste diferencial favoreciendo a los salarios más sumergidos. La diferencia en los ajustes reales pueden observarse por ejemplo, entre los incrementos para los laudos y los sobrelaudos, como también entre los laudos de las diferentes categorías salariales, o entre las diferentes franjas salariales sobrelaudadas.

Cuadro 5. Cantidad de convenios según el tipo de ajuste diferencial

Ajuste diferencial	Cantidad	%
Sin ajuste diferencial	21	56,8%
Entre laudos o franjas	7	18,9%
Entre laudos y sobrelaudos	2	5,4%
Entre laudos y entre sobrelaudos	6	16,2%
Otros criterios de aj. diferencial	1	2,7%
Total	37	100%

Teniendo en cuenta este diferencial, se calculó el promedio simple del ajuste real salarial para el laudo más bajo de todos subgrupos, así como el promedio simple del laudo más alto y por último, el ajuste promedio general del salario real, o sea, para todos los salarios que se encuentren por encima del laudo de su respectiva categoría.

En este sentido se observa que los laudos más bajos recibieron en promedio un incremento real de 2,7%⁸ anual. El valor máximo de 10,24% corresponde al Grupo 5 subgrupo “Artículos de cuero con proceso industrial”. En el otro extremo, hay tres⁹ convenios que definieron un incremento real nulo para el primer ajuste anual.

Por su parte, el incremento de los laudos más altos fue levemente menor, alcanzando un promedio de 2,6% anual, mientras que los salarios sobrelaudados recibieron un ajuste real promedio de 1,8%. El valor máximo de ajuste real para este grupo de salarios fue de 4,5% y correspondió al Grupo 14, subgrupo “Procesadoras de Tarjetas de Crédito”.

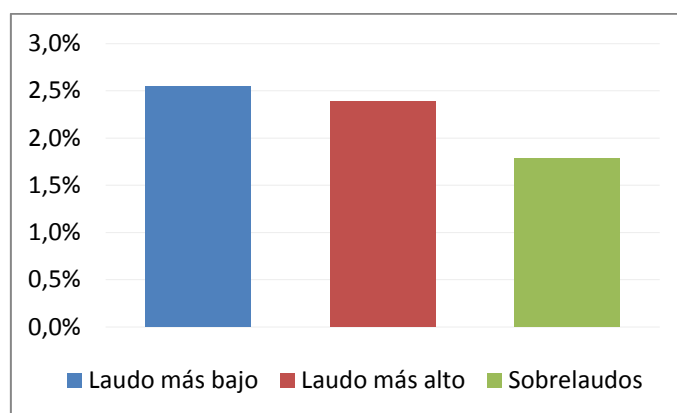
De esta manera se observa que el ajuste por concepto de salario real aplicado, fue más moderado que en la Ronda anterior, donde el incremento de los laudos más bajos había sido en promedio de 6% anual, mientras que el incremento otorgado para los

⁸ Se anualizaron los ajustes reales semestrales considerando el ajuste siguiente si éste era fijo, o suponiendo igual incremento para los dos semestres si el ajuste presentaba un componente variable.

⁹ Grupo 4 subgrupos “Lavaderos y peinaduras” y “Tejidos de punto”, Grupo 18 “Agencias de noticias”,

laudos de las categorías salariales más altas se había situado en promedio en 3,5% anual.

Gráfico 5. Incremento real anual de los salarios para el ajuste de Julio 2012



Al analizar la utilización de ajustes variables para definir los incrementos reales de los salarios, se encuentra que el 27% de los convenios utilizaron algún tipo de indicador macroeconómico y/o sectorial. Los nueve subgrupos que incorporaron esta práctica corresponden a los grupos 8 “Industria de productos metálicos, maquinarias y equipos”, 14 “Intermediación financiera, seguros y pensiones”, 15 “Servicios de Salud y anexos” y 16 “Servicios de enseñanza”. El resto de los subgrupos de negociación continúan fijando incrementos reales fijos para todos los ajustes del convenio vigente.

Cuadro 6. Cantidad de convenios según el ajuste variable utilizado

Ajuste variable	Cantidad	%
% prod. Macro + % prod. Sectorial	3	8,1%
Indicador Macro	6	16,2%
Indicador sectorial	1	2,7%
No tiene	27	73,0%
Total	37	100,0%

Los subgrupos que establecen incrementos reales variables para uno o varios ajustes del convenio son los siguientes:

Cuadro 7. Convenios que incorporan ajustes reales variables

Grupo	Subgrupo
Grupo 8	Aparatos eléctricos, electrónicos
Grupo 14	Bancos
Grupo 14	Procesadoras de tarjetas
Grupo 15	Ambulancias que trasladan pacientes sin asistencia
Grupo 15	Casas de salud con fines de lucro
Grupo 15	Trabajadores no médicos
Grupo 16	Especial para capacidades diferentes
Grupo 16	Idiomas

Grupo 16 Profesores particulares, capacitación y

Grupo 16 Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior

La utilización de ajustes variables se incrementó de 15% a 27% entre una ronda de negociación y otra. Sin embargo esta cifra continúa considerándose baja, al tomar en cuenta la extensión en la vigencia de los convenios a tres años en la mayoría de los casos, donde aumenta la incertidumbre futura de la economía. También hay que considerar que cuando se negocian los ajustes fijos, en general, se tiene en cuenta la situación del sector (por lo cual se tiene en cuenta el contexto) aunque no se permite que el salario varíe ante cambios positivos o negativos del contexto durante los siguientes años de vigencia del convenio.

4 CONVENIOS BIPARTITOS

Como se mencionó en el punto 2 de este informe, de los 42 convenios que habían negociado en la Cuarta Ronda de CS, de forma tripartita, y que vencieron en Julio de 2012, cinco de ellos firmaron nuevos acuerdos pero en esta oportunidad de manera bipartita. Los mismos pertenecen al, Grupo 5 subgrupo “Vestimenta”, Grupo 19 subgrupo “Tintorerías”, Grupo 17 subgrupos “Talleres gráficos periodísticos” y “Talleres gráficos de pre impresión”, Grupo 20 subgrupo “Básquet”.

En resumen, tres de ellos firmaron convenios con una duración de un año y cuatro de ellos acordaron ajustes semestrales. Solo dos incorporaron alguna cláusula de salud ocupacional y formación profesional. Tres incluyeron cláusulas tanto de salvaguarda como de paz o solución de controversias. En cuanto a las cláusulas de género y compatibilización de la vida familiar y laboral, tres convenios establecen este tipo de cláusula que reafirma la normativa existente a nivel nacional o internacional, y solo el Grupo 5 subgrupo “Vestimenta” incorpora una cláusula específica sobre la temática.

Cuadro 8. Cláusulas no salariales incorporadas a los convenios bipartitos

Grupos	Subgrupos	Duración	Ajustes	Paz	Salvaguarda	Salud Ocupacional	Formación profesional	Género	Género Específica
Grupo 20	Basket	36 meses	6 meses						
Grupo 17	Talleres gráficos periodísticos	12 meses	6 meses	x	x			x	
Grupo 17	Talleres gráficos preimpresión	12 meses	6 meses						
Grupo 19	Tintorerías	12 meses	6 meses	x	x	x	x	x	
Grupo 5	Vestimenta	36 meses	12 meses	x	x	x	x	x	x

En cuanto al contenido salarial, en promedio los resultados no se alejan de los obtenidos en los convenios tripartitos. El ajuste nominal promedio para los laudos más bajos es de 12% anual, mientras que para los laudos más altos es de 11,3% y para los salarios sobrelaudados el incremento asciende a 10,5%.

Los cinco convenios definen a la inflación esperada como el centro del rango meta del BCU y solo el Grupo 5 subgrupo “vestimenta” presenta incrementos variables para los ajustes futuros del convenio.

El promedio del laudo de la categoría salarial más baja es de \$10.121, mientras que el promedio del laudo de la categoría salarial más alta asciende a \$25.046.

BIBLIOGRAFÍA

Página web BCU www.bcu.gub.uy

Página web INE www.ine.gub.uy

Convenios Colectivos en Consejo de Salarios

ANEXO

Cláusulas sobre extinción de los beneficios

- Grupo 4 “Industria textil” subgrupo “Tejidos de Punto”

“CAPÍTULO III. EXTINCIÓN DEL ACUERDO

Artículo 39º

Extinción por vencimiento del plazo. Las disposiciones del presente Acuerdo, se extinguirán por el mero hecho del vencimiento del plazo. A partir de la efectividad de dicha extinción cesarán todas las estipulaciones pactadas entre las partes y las relaciones individuales de trabajo pasarán a regirse por las normas legales específicas aplicables y las convencionales que puedan existir a nivel de empresas.”

- Grupo 5 “” subgrupo “Curtiembres”

“III VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES

5.- Agotada la vigencia del Convenio, y salvo que ambas partes lo resuelvan de común acuerdo, el mismo cesará automáticamente en todas sus aplicaciones, salvo aquellos beneficios que a texto expreso hayan sido pactados como permanentes.”

- Convenio Bipartito para el Grupo 5 “” subgrupo “Vestimenta”

“CAPÍTULO IV. EXTINCIÓN DEL ACUERDO Y NUEVA NEGOCIACIÓN

Artículo 22º

Extinción por vencimiento del plazo. Las disposiciones del presente Acuerdo, se extinguirán por el mero hecho del vencimiento del plazo. A partir de la efectividad de dicha extinción cesarán todas las estipulaciones pactadas entre las partes y las relaciones individuales de trabajo pasarán a regirse por las normas legales específicas aplicables y las convencionales que puedan existir a nivel de empresas.”

- Grupo 17 “Industria gráfica” subgrupo “Publicidad en la vía pública”

“PRIMERO. Que los incrementos y demás beneficios para el Sector tendrán un plazo de tres años, con ajustes semestrales y figuran en el documento adjuntos que forma parte de la presente.”