

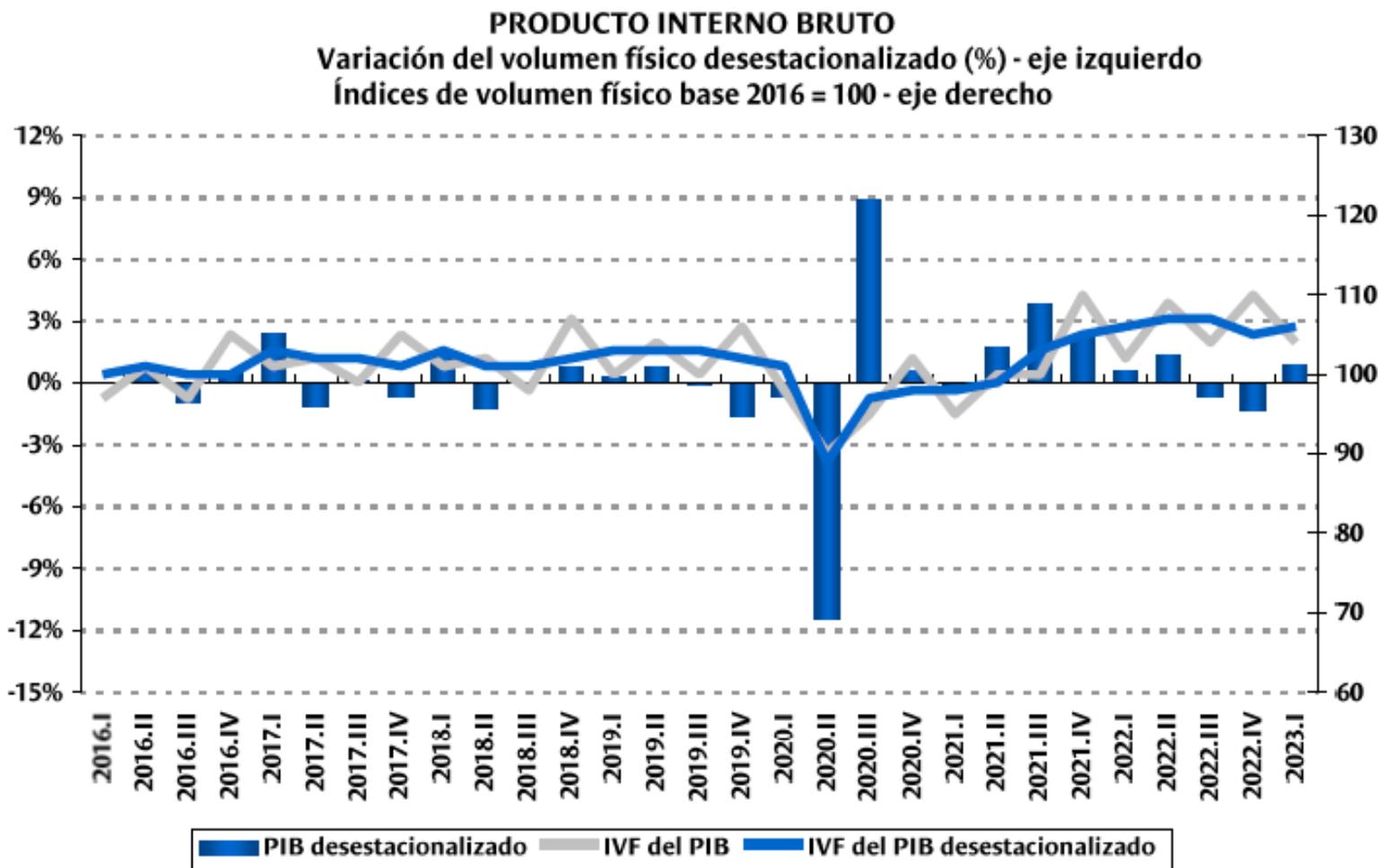
"Hacia la 10ª Ronda de Consejos de Salarios"

22 de junio de 2023

Estructura de la Presentación

- Situación actual de la economía, los salarios y el empleo.
- Panorama general de la 10ª Ronda de Consejos Salarios.
- Temas específicos de la 10ª Ronda.

Evolución de la Actividad Económica



Fuente: BCU

Evolución de la Actividad Económica

- El Producto Interno Bruto se ubica 3,8% por encima de su nivel pre pandemia.
- En los últimos 5 trimestres el crecimiento de la economía ha sido modesto, incluyendo dos trimestres negativos.

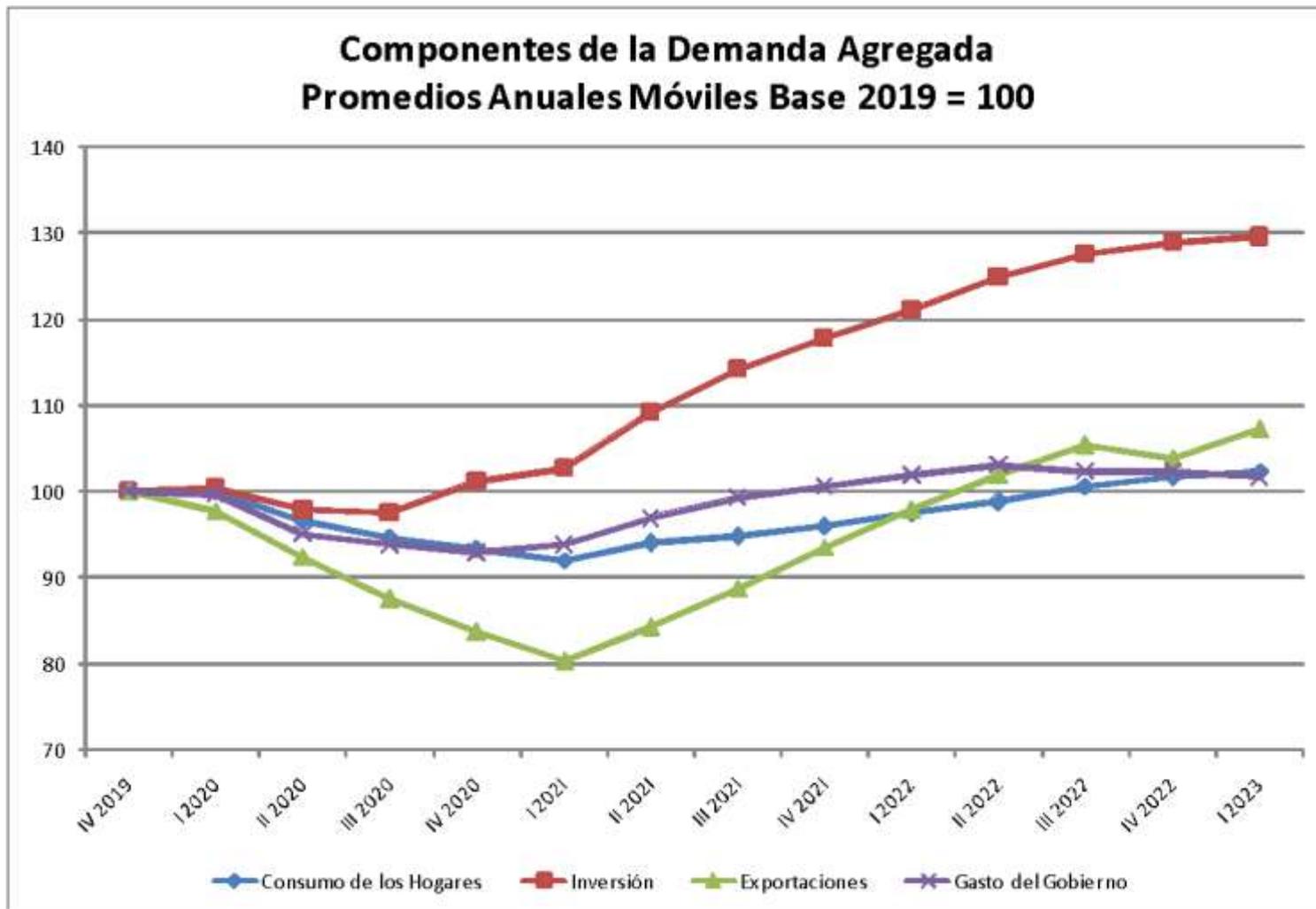
Evolución de la Actividad Económica

- Reestructuración sectorial respecto a 2019:

(+) Construcción; Comercio; Servicios Financieros; Actividades Profesionales.

(-) Administración Pública; Salud, Educación, Actividades Inmobiliarias y Otros.

Evolución de la Actividad Económica



Fuente: elaboración propia en base a datos del BCU

Perspectivas

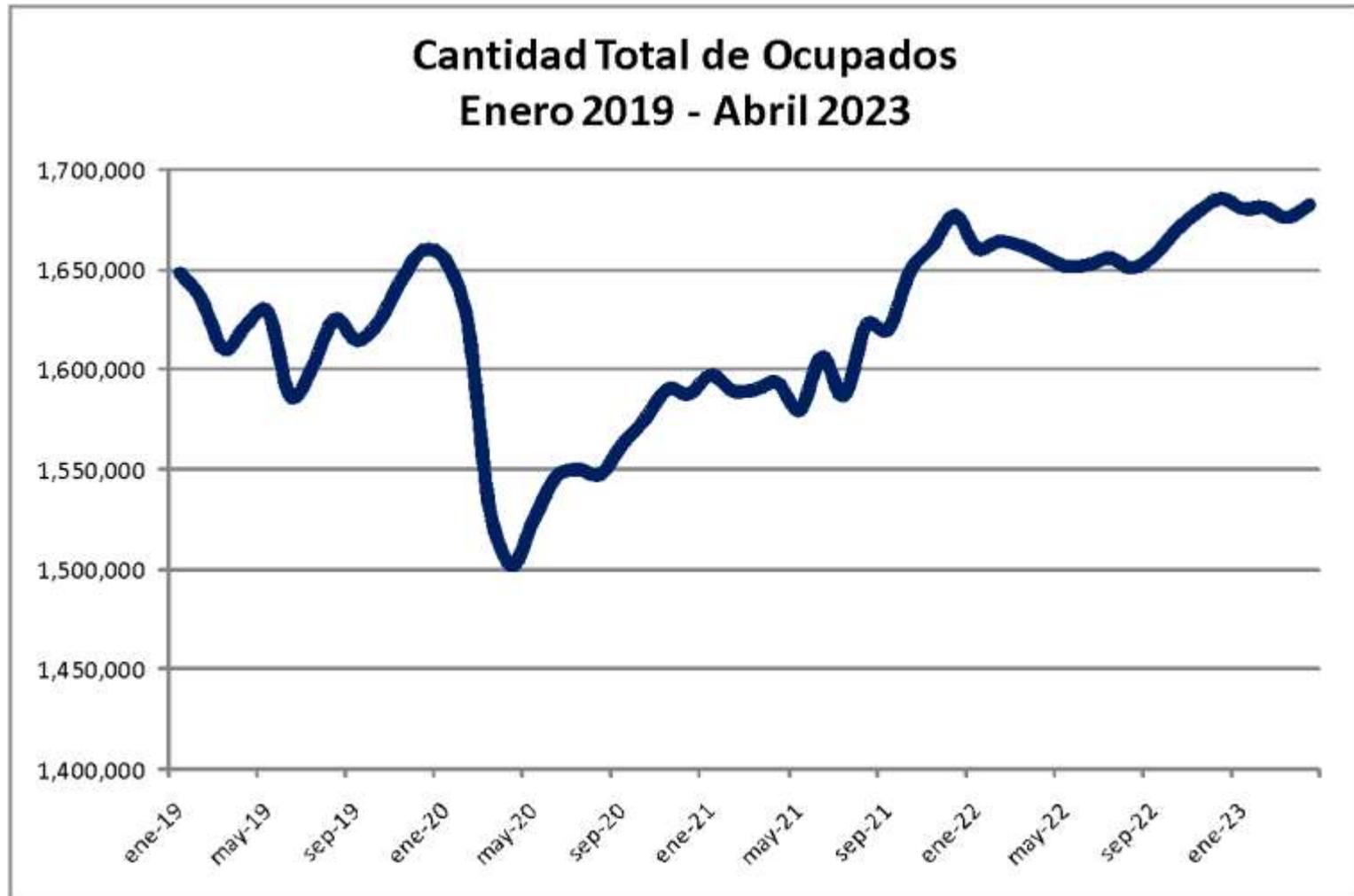
PROYECCIONES VARIACIÓN PIB		
Año	Analistas	Gobierno
2023	1,45%	2%
2024	2,52%	2,80%
2025	2,50%	2,50%

Analistas: mediana de la encuesta de expectativas del BCU mayo 2023

Gobierno 2023: declaraciones de la ministra de Economía en mayo 2023

Gobierno 2024 y 2025: exposición de motivos de la Rendición de Cuentas 2022.

Evolución del Empleo

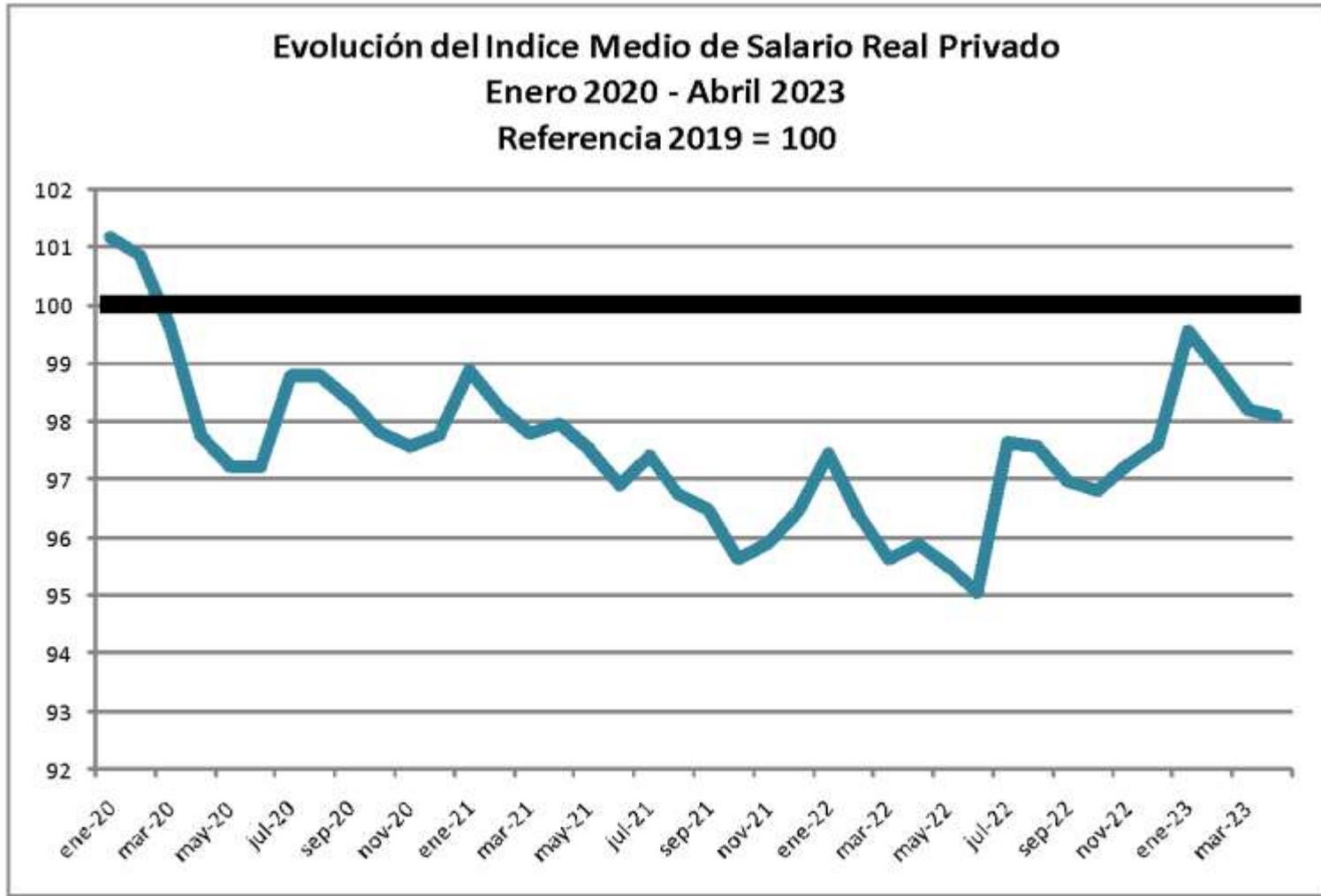


Fuente: elaboración propia en base a datos del INE

Evolución del Empleo

- Aprox. 45.000 ocupados más que en 2019.
- La mayor parte de la recuperación del empleo se dio en el segundo semestre de 2021, luego la mejora se hizo más moderada.
- Reestructuración sectorial:
 - (+) Salud, Otros servicios.
 - (-) Servicio Doméstico, Restaurantes y Hoteles, Agro e Industria.
 - Construcción: aumenta sector formal, cae sector informal.

Evolución de los Salarios



Fuente: elaboración propia en base a datos del INE

Salarios Sumergidos

Cuadro 2: Cantidad de trabajadores por franja de ingreso laboral - 2019 y 2022

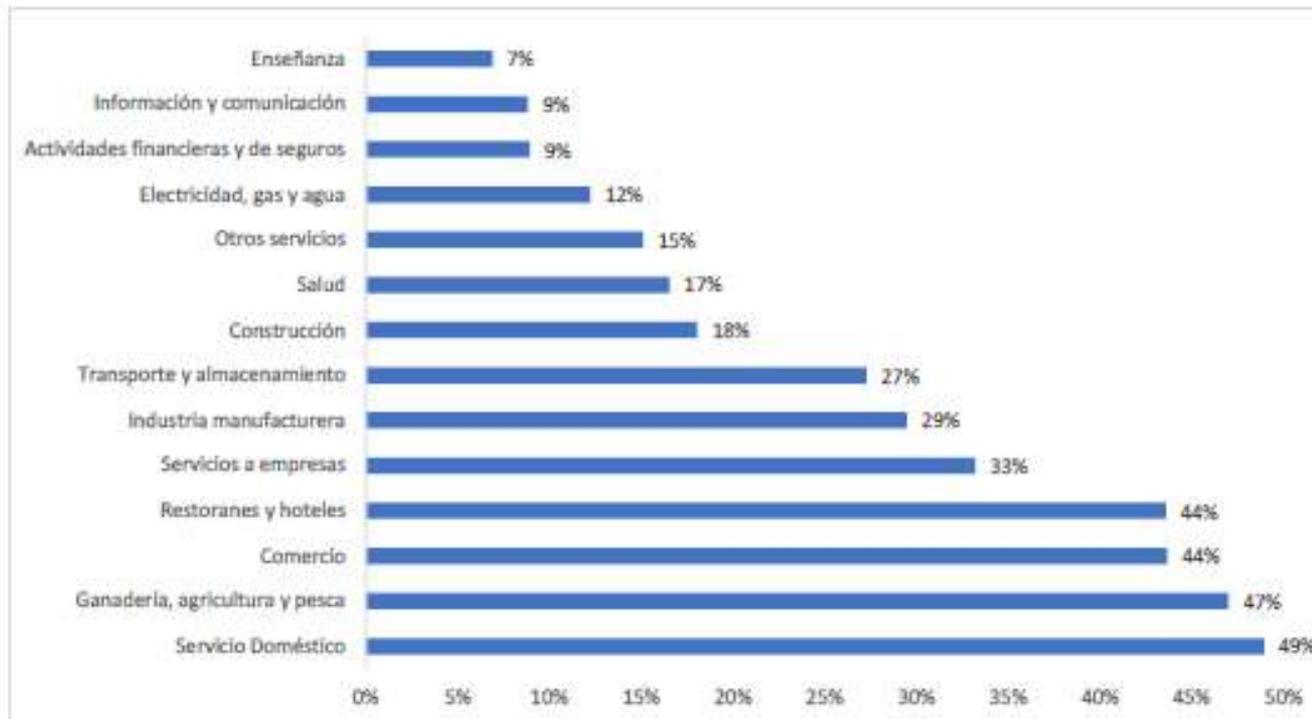
Franjas	2019 *				2022			
	Ocupados		Asalariados		Ocupados		Asalariados	
Menos de 15.000	133,000	8%	50,000	4%	173,000	11%	61,000	5%
15.000 - 25.000	320,000	20%	225,000	19%	376,000	23%	260,000	22%
25.000 - 35.000	372,000	23%	287,000	25%	371,000	23%	292,000	25%
35.000 - 50.000	337,000	21%	270,000	23%	319,000	19%	252,000	22%
Más de 50.000	451,000	28%	330,000	28%	407,000	25%	297,000	26%
Total	1,613,000	100%	1,162,000	100%	1,646,000	100%	1,162,000	100%
Menos de \$ 25.000	452,000	28%	267,000	23%	549,000	33%	322,000	28%

* Expresado a precios de noviembre de 2022

Fuente: elaboración propia en base a la ECH del INE

Salarios Sumergidos

Gráfico 2: Proporción de asalariados que ganan por debajo de \$ 25.000 líquidos según sector



Fuente: elaboración propia en base a la ECH del INE

En síntesis

- La actividad económica logró superar el nivel pre pandemia, pero ya desde hace un año el crecimiento es magro al igual que las perspectivas. El empleo ha tenido una trayectoria similar.
- El salario real promedio aún se encuentra por debajo de los niveles del año 2019.
- El problema de los salarios sumergidos no sólo persiste sino que se ha profundizado, siendo especialmente preocupante en algunos sectores de actividad.

Modificaciones a la ley 18566, Sistema de Negociación Colectiva.

Modificaciones introducidas por ley N° 20145 (17/V/23)

- a) la exigencia de que los sindicatos deban contar con personería jurídica para acceder a la información necesaria.
- b) la restricción a las competencias del Consejo Superior Tripartito, siendo un ámbito que trabaja buscando acuerdos
- c) la supresión del reconocimiento expreso de la legitimidad de la organización sindical de rama
- d) la eliminación de la ultraactividad.
- e) agrega un artículo sobre el registro y publicación de las resoluciones de Consejos de Salarios y de los convenios colectivos.

**Exigencia de contar con personería jurídica para la negociación colectiva.
Art. 4 de la ley N° 18566.**

Se agrega un cuarto inciso al art. 4º de la ley N° 18566. El citado artículo dispone
“(Deber de negociar de buena fe).- (...)

Las partes deberán asimismo intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva. Tratándose de información confidencial, la comunicación lleva implícita la obligación de reserva, cuyo desconocimiento hará incurrir en responsabilidad a quienes incumplan.”

Se adiciona: "A los efectos de lo dispuesto en el inciso precedente, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán contar con personería jurídica reconocida" (inciso agregado por el artículo 1ª de la ley 20145).

Derogación del literal D del artículo 10 de la ley N° 18566.

El citado artículo establece las competencias del Consejo Superior Tripartito (CST), y el hoy eliminado literal D que disponía *“Considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita.”*

Sujetos legitimados para negociar. Artículo 14 de la ley N° 18566.

La reforma planteada refiere a la modificación del artículo 14 de la ley N° 18566, al que se le elimina la oración final del artículo.

Dicha frase establecía *“En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior.”*

Ultraactividad. Derogación del inciso final del artículo 17 de la ley N° 18566.

El término ultraactividad, en términos sencillos, refiere a la posibilidad de que un convenio colectivo continúe produciendo sus efectos luego de cumplido el plazo, es decir que tendrá efectos posteriores al término de su vigencia.

1. Régimen Consejos de Salarios : capítulo III de la ley N° 18566 titulado “Negociación colectiva por sector de actividad”, en sus artículos 11 a 13 . Denominación: Decisiones, resoluciones.

2. Régimen negociación bipartita : “ negociación colectiva bipartita” 14 a 17 de la ley, Denominación: Convenio colectivo

Ultraactividad. Derogación del inciso final del artículo 17 de la ley N° 18566.

Efectos de la modificación:

El texto que se deroga expresa *“el convenio colectivo cuyo término estuviese vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario”*.

Se elimina entonces para todo aquello que se acuerde de forma bipartita la ultraactividad automática. Dejando a las partes la posibilidad o no de establecer un plazo de vigencia.

Registro y publicación de las resoluciones de Consejos de Salarios y de los convenios colectivos.

Se establece que la publicación en ningún caso constituirá requisito alguno de autorización, homologación o aprobación por el Poder Ejecutivo.

Esta disposición limita la posibilidad de que el Poder Ejecutivo pudiera incidir mediante la demora en el registro o publicación respecto de los efectos del convenio colectivo o de la resolución del Consejo de Salarios.

Comentarios finales

a- Las modificaciones realizadas, estaban incluidas en la Queja promovida por los empleadores ante OIT.

b -La eliminación del literal D, del artículo 10 no tendrá ningún tipo de consecuencias.

c-La eliminación de la referencia específica a los sindicatos de rama de actividad, deberá ser integrada con la Recomendación N° 143 de OIT.

d -Respecto de la ultraactividad, es claro que la citada modificación afecta pura y exclusivamente a los convenios colectivos bipartitos, celebrados a nivel de empresa o de rama de actividad y no a las decisiones de Consejos de Salarios, que se encuentran regulados por la ley 10499 y el artículo 11 de la ley 18566.

Cláusulas no salariales

En la 9na ronda, se eligieron cuatro bloques temáticos; protección y cuidados - al que se le dará mayor énfasis-, capacitación y formación profesional, defensa del empleo y teletrabajo.

<https://www.cuestaduarte.org.uy/documentos/propuesta-de-introduccion-de-clausulas-no-salariales-la-9na-ronda-de-consejos-de>

En la 10ma ronda, reducción de la jornada laboral e implementación del Convenio 190 de OIT sobre Acoso la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Hacia la 10ª Ronda

- **Cuadro resumen del estado de situación de los consejos de salarios. Junio 2023.**

SITUACIÓN	MESAS	TRABAJADORES APROX.
Negociando desde 1er Sem. 2023	10	80,000
Vencen el 30/6/23	162	625,000
Vencen en Julio/Agosto 2023	2	35,000
Negocian en 2024 o después	64	285,000
TOTAL	238	1,025,000

Hacia la 10ª Ronda

- ¿Quiénes son los que NO negocian ahora?
- Sectores que negociaron en la 9ª Ronda acuerdos de más de 2 años; o sectores considerados “muy afectados” que tuvieron 2 rondas puente y en 2022 fueron por una recuperación a 3 o 4 años.
- Negocian este año: el 73% de las mesas de consejos de salarios, las cuales abarcan al 72% de los asalariados del sector privado.

Hacia la 10ª Ronda

- **Antecedente mayoritario (lineamientos)**
- 8ª Ronda o Ronda Puente Julio 2020-Junio 2021.
Un ajuste salarial de 3%.
Inflación 7,33%.
Pérdida de 4,2%.
- 9ª Ronda Julio 2021-Junio 2023.
4 ajustes semestrales, con una recuperación de 1,6%.

Hacia la 10ª Ronda

Cuadro resumen de la situación salarial al finalizar los acuerdos vigentes. Corresponde a las 164 mesas cuyas resoluciones vencen entre el 30/6/23 y el 31/8/23.

SITUACION	MESAS	TRABAJADORES APROX.	CON CORRECTIVO CONDICIONADO
Pendiente de recuperar más que 2.6%	17	35,000	7
Pendiente de recuperar 2.6%	69	220,000	36
Pendiente de recuperar menos de 2.6%	24	130,000	3
Recuperación completa	54	275,000	6
TOTAL	164	660,000	52

Hacia la 10ª Ronda

- Un 67% de las mesas que negocian ahora, que abarca aproximadamente el 58% de los trabajadores, tienen pendiente algún porcentaje de recuperación.
- Tener en cuenta que en las que tienen la cláusula de condicionamiento de correctivo, si la misma se activa, la recuperación pendiente terminaría siendo mayor.

CORRECTIVOS

- Unas 70 mesas llegan con correctivo anual y unas 40 mesas tuvieron adelanto de correctivo en 2022.
Correctivo 1/7/23 por 12 meses: Aprox. 1,8%.
- Unas 10 mesas tienen pautado correctivo por 18 meses.
Correctivo 1/7/23 por 18 meses: Aprox. 4,1%.
- Unas 40 mesas no tuvieron adelanto de correctivo en 2022.
Correctivo 1/7/23 por 24 meses: aprox. 5,4%.

(*) Sin tener en cuenta el condicionamiento del correctivo, por cantidad de cotizantes sectorial.

Ejemplo con Lineamientos 9ª Ronda

- Pérdida Julio 2020-Junio 2021: 4,2%
- Correctivo final al 30/6/23:
 - 5,44% (suponiendo que la inflación cierra en 7%)
- Si los cotizantes cayeron al 96-98% se aplica el 80% del correctivo: 4,35%. De la recuperación del 1,6% prevista se consolida solamente un 0,5%. Queda por recuperar un 3,7%.
- Si los cotizantes cayeron a menos del 96% se aplica el 60% del correctivo: 3,26%. La recuperación prevista del 1,6% se transforma en una pérdida adicional de 0,6%. Queda por recuperar un 4,8%.

Perspectivas en lo salarial

- Recuperación salarial en los sectores donde persisten porcentajes pendientes (compromiso del gobierno). Cuánto más rápida sea la recuperación, menos pérdida se acumula.
- Crecimiento del salario real en los sectores de actividad en que sea posible (ver datos de evolución de la actividad económica).
- Especial atención a los salarios más bajos (ver datos de salarios sumergidos).

Proyecciones de inflación

- Tener en cuenta para la negociación.

Año	Analistas	Gobierno
2023	7.50%	6.70%
2024	6.78%	5.80%
2025	6.50%	5.80%

Analistas: mediana de la encuesta de expectativas del BCU mayo 2023

Gobierno 2023: informe MEF de febrero 2023

Gobierno 2024 y 2025: exposición de motivos de la Rendición de Cuentas 2022.

Si se mantiene la lógica de la ronda pasada, para los componentes de inflación proyectada de los ajustes salariales de los lineamientos de la 10ª Ronda, se considerarán las proyecciones de inflación establecidas en la rendición de cuentas de este año (plazo para ser presentada 30/6/2023).

Lineamientos del Poder Ejecutivo

- Se deberían estar presentando próximamente.
- Luego de conocer los lineamientos del Poder Ejecutivo, los analizaremos y convocaremos una instancia de presentación e intercambio.

"Hacia la 10ª Ronda de Consejos de Salarios"

¡ GRACIAS !