

La negociación salarial en la Industria Manufacturera

Séptima Ronda – 2018/2019

Documento elaborado por la Ec. Mag. Valeria Cantera y la Ec. Isabel Fleitas

Lineamientos del Poder Ejecutivo para la séptima ronda de Consejos de Salarios

Como viene ocurriendo desde que se reimplantaron los Consejos de Salarios, el Poder Ejecutivo emitió lineamientos para la negociación, que en términos generales luego son recogidos en las negociaciones por todas las partes como referencia para iniciar las tratativas. A continuación se presenta una síntesis de los lineamientos vigentes para la 7ª Ronda de Negociación.

Objetivos:

- Mejorar los niveles de empleo, reduciendo la tasa de desempleo
- Promover aumentos diferenciales
- Proteger las mejoras salariales
- Promover la negociación colectiva

Lineamientos:

Acuerdos a 24 o 30 meses con ajustes semestrales (o anuales por acuerdo de partes):

Acuerdos adicionales para salarios bajos: trabajadores que perciban

Aumentos propuestos (en base anual)	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%

Aumentos propuestos (en base anual)	Sector en problemas	Sector medio	Sector dinámico
	1,0%	2,0%	2,5%

En caso que el número de cotizantes del sector crezca (caiga) más de 3%, dichos porcentajes se ajustarán al alza (a la baja) en 0,5%.

salarios hasta 25% por encima del Salario Mínimo Nacional:

Correctivo: transcurridos 18 meses de vigencia del convenio se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real.

Salvaguarda: si a los 12 meses de vigencia del convenio la inflación superara el 8,5%, podrá convocarse al Consejo de Salarios respectivo. En ese ámbito, las partes sociales podrán acordar adelantar la aplicación del correctivo por inflación previsto, lo que será acompañado por el Poder Ejecutivo. Operado el correctivo por inflación a los 12 meses de vigencia del convenio, el correctivo previsto a los 18 meses quedará sin efecto.

Correctivo al final del convenio: se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del convenio y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

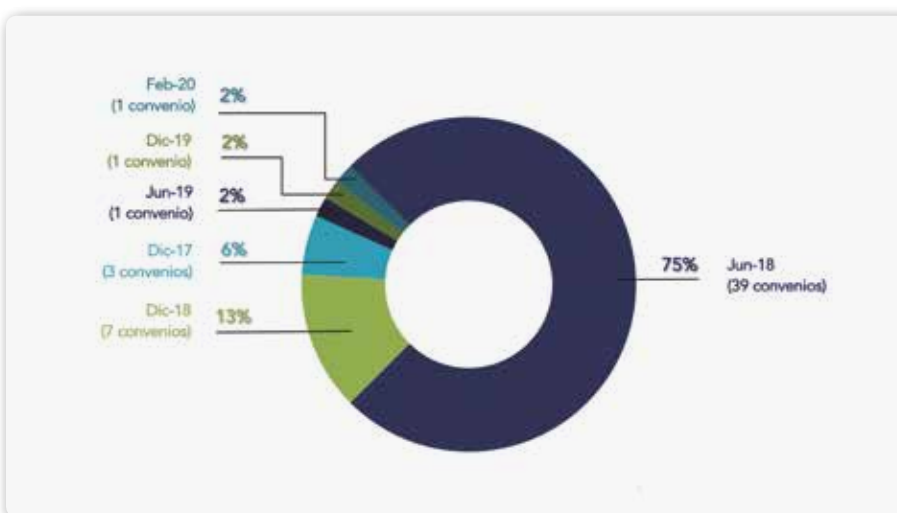
Cláusula Gatillo: si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida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

En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar 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.

Características de la negociación laboral de la Ronda 2018

De la clasificación de los grupos de actividad conformados para la nego-

Gráfico – Porcentaje de grupos industriales por período



Fuente: Dirección de Estudios Económicos en base al MTSS

ciación colectiva, 9 fueron clasificados como industriales, mientras que desagregando a nivel de subgrupos se pudieron identificar 58 ámbitos de negociación.

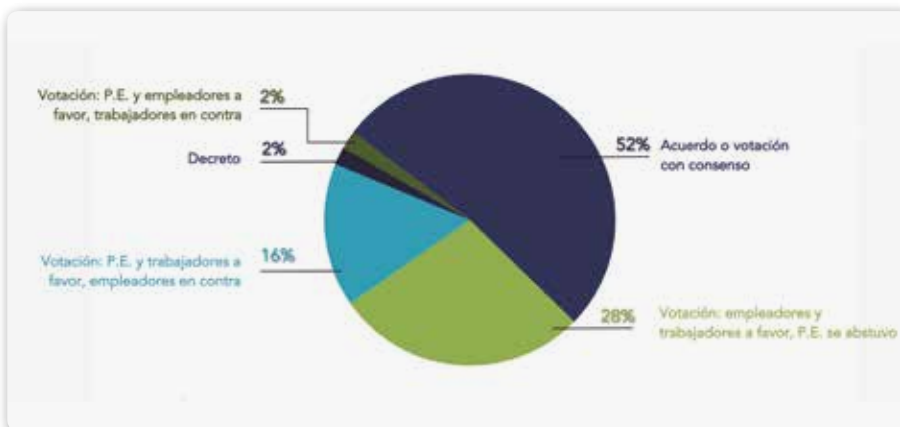
En junio de 2018 comenzó la séptima ronda de negociación colectiva luego de reinstaurados los Consejos de Salarios en 2005. La misma se realizó en varias fases, según los diferentes vencimientos de los convenios anteriores.

En 2018 vencieron 88% de los convenios (75% en junio y 13% en diciembre), mientras que en diciembre de 2017 y junio de 2019 se vencieron el 6% y 2% respectivamente. Por su parte, aún se encontraban vigentes los acuerdos de Industria Frigorífica (grupo 2, subgrupo 1) y Tabacos y cigarrillos (grupo 1, subgrupo 13), convenios que vencieron en diciembre de 2019 y febrero de 2020 respectivamente.



El 52% de los convenios fueron alcanzados con acuerdo de las tres partes o mediante votación afirmativa unánime, ratio sensiblemente menor que en la Ronda 2015-2016 (69%), mientras que los restantes se aprobaron por votación o por Decreto. El 28% se alcanzó con la votación a favor de la propuesta presentada por los empresarios y trabajadores, en abstención del Poder Ejecutivo (PE). El 16% fue alcanzado con la aprobación de los trabajadores y el PE, con el voto en contra de los empleadores. Por su lado, el restante 4% se alcanzó, la mitad mediante decreto (2%), y la otra mitad mediante el voto afirmativo del PE y empleadores, sin el voto de los trabajadores que votaron en contra (2%).

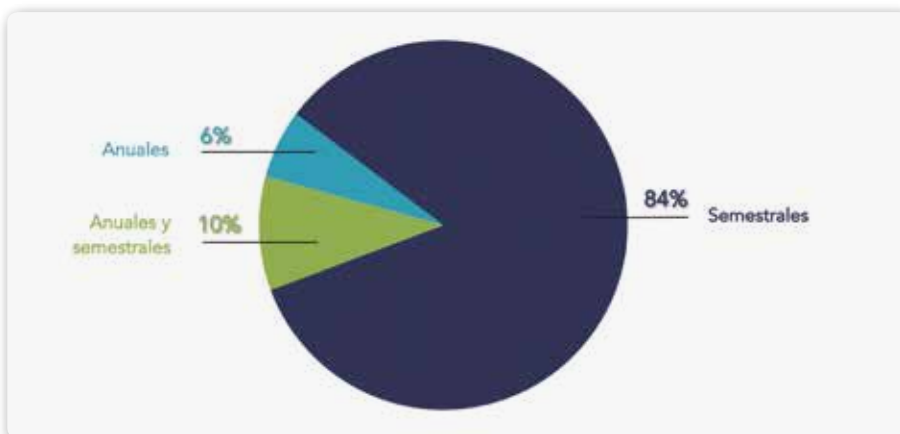
Gráfico – Alcance de convenio: Acuerdo o Votación



Fuente: Dirección de Estudios Económicos en base al MTSS

En cuanto a la vigencia de los convenios, el 90% siguió los lineamientos del Poder Ejecutivo de firmar a 24 o 30 meses, mientras que el restante 10% firmaron por uno o tres años.

Gráfico – Periodicidad del ajuste



Fuente: Dirección de Estudios Económicos en base al MTSS

La propuesta del gobierno respecto a que la periodicidad de los ajustes fuera semestral también fue mayoritariamente incorporada, ya que en el 84% se consideró esta periodicidad.

Asimismo, el 66% incorporó la sugerencia del Poder Ejecutivo de aplicar correctivos a los 18 meses y al final el convenio.

Cabe destacar que el 96% de los ajustes fueron nominales, mientras que el 4% incorporó además del incremento nominal un aumento por concepto de crecimiento. En este sentido, los convenios que incorporaron incrementos adicionales fueron Fabricación de parquet (grupo 6, subgrupo 3) y Dulces,

chocolates, golosinas, galletitas y alfajores (grupo 1, subgrupo 7, capítulo 1).

En cuanto al porcentaje de ajuste, el 94% de los subgrupos incluyeron in-

crementos nominales dentro del rango planteado por el Poder Ejecutivo y varios de ellos incorporaron ajustes adicionales para los salarios más su-



Hoy hemos logrado el liderazgo en el suministro descentralizado, en cualquier punto del país, y cualquier tipo de hormigón.

Tenemos alcance nacional y hemos iniciado operaciones en nuestras centrales fijas, de forma de expandir nuestras capacidades y aumentar nuestra presencia en el mercado.

Visión:

Los cambios son inevitables, somos un equipo con vocación de cambio, para ser partícipes del futuro de la industria, nuestra capacidad de adaptación resulta fundamental e imprescindible.

Nuestro principal logro es la construcción permanente del equipo humano, pilar y sostén de nuestra compañía.

Nuestro compromiso fundamental es con nuestra comunidad, nuestro entorno y para ello nuestros valores son la columna vertebral de nuestro accionar.

Misión:

Buscamos ser referentes en nuestra área de acción. La construcción de relaciones de largo plazo, basadas en la confianza y satisfacción de nuestros clientes constituyen las líneas de acción básicas y fundamentales de

nuestra misión.

Los proyectos de nuestros clientes, los hacemos nuestros, y suministramos el concreto premezclado adecuado a las más exigentes prestaciones, cumpliendo con todos los atributos de diseño, resistencia, durabilidad y aspectos estéticos.

Nuestra vocación de servicio está impresa en el ADN organizacional, y oficia como principio rector de todas nuestras acciones.

Nuestros valores Corporativos:

Son un conjunto de axiomas sobre los cuales descansa nuestra empresa, constituyen nuestro marco referencial, guían permanentemente nuestras acciones y son la estructura donde se soportan nuestras creencias.

Integridad

Solidez técnica, soporte y participación en todas las etapas de los proyectos y acciones respaldadas por resultados.

Respeto por la comunidad

Provenimos de una comunidad pequeña, donde la tradición pesa, nuestros compromisos asumidos constituyen nuestro norte, nuestro equipo constituye una referencia de seriedad y compromiso y se ha convertido en nuestro principal distintivo y nos diferencia en un mercado de alta competencia.

Responsabilidad para con nuestras acciones

Somos responsables de nuestros actos, desde la concepción misma del producto que entregamos, elegimos los mejores componentes, desarrolla-

mos las fórmulas adecuadas a los requerimientos de nuestros clientes, entregamos en tiempo y forma lo que nos comprometemos, y avalamos de forma cabal el resultado de nuestro esfuerzo.

Trabajo en equipo

Existen muchos aspectos que inciden en nuestro proyecto, de las que tenemos posibilidad de gestionar, la principal, es la conformación y desarrollo de nuestro equipo, no se concibe nuestra actividad sin considerar este valor como pilar fundamental de nuestra gestión.

Pasión y Liderazgo

Nos apasiona nuestro trabajo, somos líderes en el rubro de suministros de concreto en plantas móviles y estamos consolidando nuestra división hormigón premezclado para estar a la altura de los desafíos que enfrenta la industria.

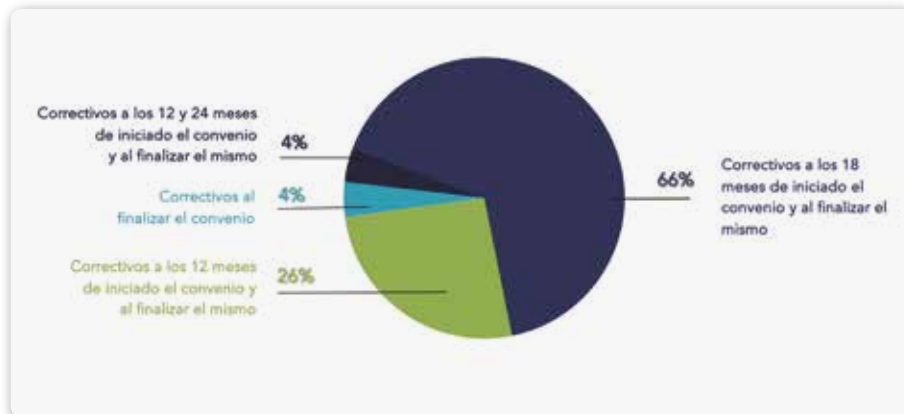
El respeto al medio ambiente

Nuestra comunidad es sensible y comprometida con el respeto al medio ambiente, es por ello que asumimos este valor como propio y nuestras acciones siempre son llevadas a cabo dentro de las prescripciones y normas que regulan nuestra actividad.



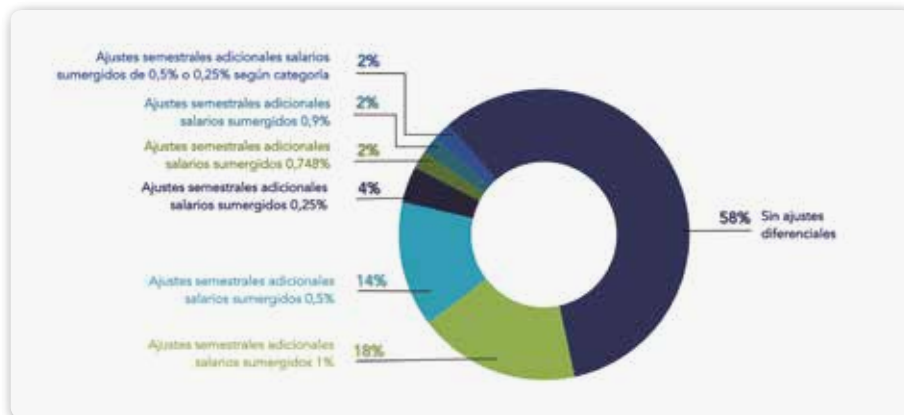


Gráfico – **Correctivo de inflación**



Fuente: Dirección de Estudios Económicos en base al MTSS

Gráfico – **Porcentaje de ajuste adicional salarios sumergidos**



Fuente: Dirección de Estudios Económicos en base al MTSS

Finalmente, en su mayoría (74%) los convenios incluyeron alguna cláusula de paz o prevención y/o resolución de conflictos.

En síntesis, se puede concluir que

en la primera fase de negociación de la Ronda 2018, los convenios de los grupos correspondientes al sector industrial terminaron alineados a la propuesta del gobierno, a excepción de algunos casos particulares.

Evolución de las rondas de Consejos de Salarios

A continuación, se presenta un análisis de la evolución que tuvieron las distintas rondas salariales en relación al alcance del convenio, a la periodicidad del ajuste, al plazo del convenio y a la incorporación o no de cláusula de paz.

En lo que respecta al alcance del convenio, cabe destacar que desde la quinta ronda (2012) la instancia de acuerdo o votación con consenso verificó una evolución negativa, ya que en 2012 el 83% de los convenios fueron alcanzados con el consenso de las tres partes, mientras que en la última ronda dicho porcentaje fue significativamente menor (52%).

Por su parte, los convenios donde los empresarios votaron en contra mostraron un crecimiento en la última ronda, alcanzando el 16% del total. En contrapartida, los convenios que fueron aprobados, pero con el voto negativo de los trabajadores disminuyó en la ronda 2018 si se compara con las anteriores.

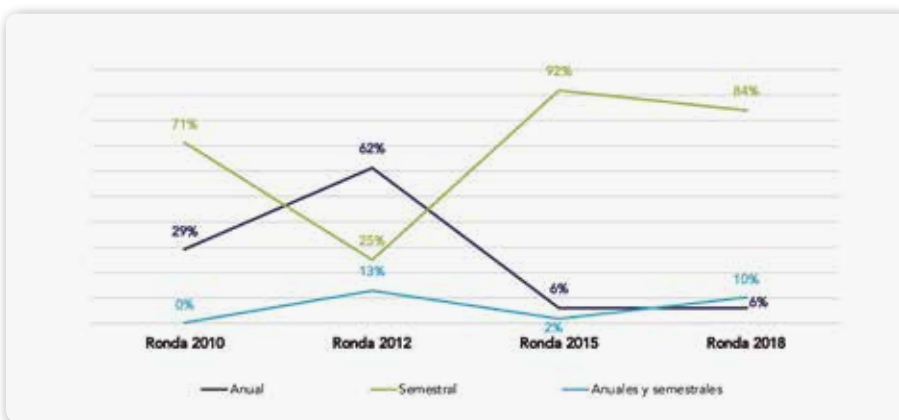
Con excepción de la ronda de 2012, la mayoría de los convenios fijaron ajustes semestrales. En este sentido en la quinta ronda, se dio una particularidad, ya que solo el 25% de los convenios establecieron ajustes cada seis meses, mientras que el restante 75% correspondió a ajustes anuales (62%), y semestrales y anuales (13%). Ello se debió a que los lineamientos fijados por el PE en la ronda salarial de 2012 estipulaban incrementos anuales.

Asimismo, en la cuarta ronda el 85% de los convenios fueron aprobados con

un plazo de entre 3 y 4 años, mientras que en la última ronda dicho porcentaje descendió al 8%. Cabe destacar que los lineamientos de la ronda salarial de 2012 propuestos por el PE fijaban que el plazo de los convenios fuera de 3 años. Por último, en el gráfico se puede visualizar que, en las cuatro rondas salariales

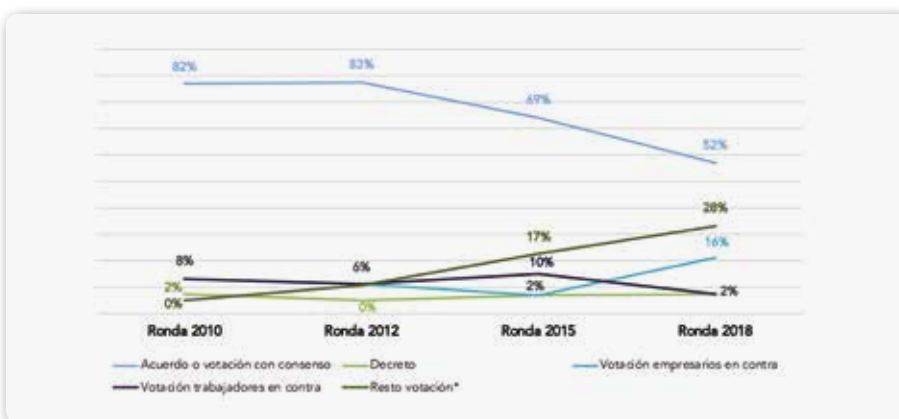
la mayoría de los convenios incorporaron cláusulas de paz o cláusulas de prevención y/o resolución de conflictos. En este sentido, la última ronda fue la que tuvo un menor porcentaje de convenios que incorporaron dichas cláusulas (74%), mientras que en la sexta ronda se registró la relación más alta (94%).

Gráfico – Evolución del alcance de convenio: Acuerdo o Votación



Fuente: Dirección de Estudios Económicos en base al MTSS

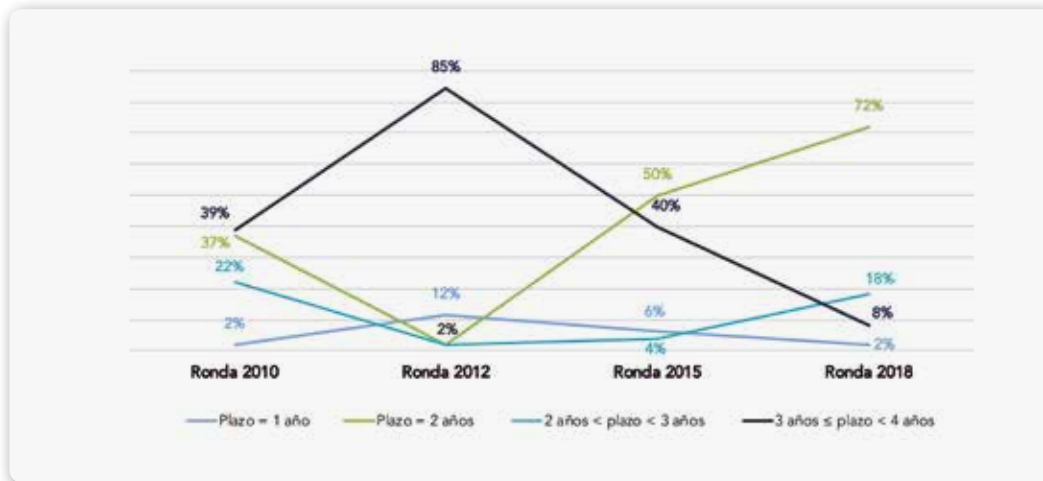
Gráfico – Evolución de la periodicidad del ajuste



Fuente: Dirección de Estudios Económicos en base al MTSS

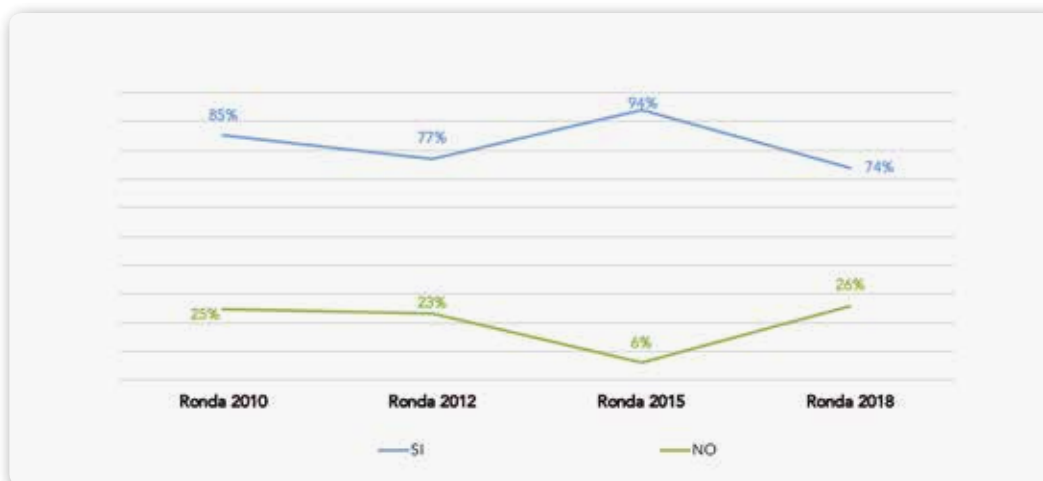


Gráfico – Evolución del plazo del convenio



Fuente: Dirección de Estudios Económicos en base al MTSS

Gráfico – Evolución de la inclusión de cláusula de paz o prevención y/o resolución de conflictos



Fuente: Dirección de Estudios Económicos en base al MTSS