

CPA
FERRERE

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FORMACIÓN LABORAL EN URUGUAY

Evaluación, oportunidades de mejora y propuestas

Alfonso Capurro, Nicolás Cichevski, Eduardo Levy Yeyati y Gabriel Oddone

Octubre 2023

Marco conceptual y cambios de paradigma

Mercado y regulación.

- **Fallas de mercado:** el mercado laboral no opera bajo los principios de competencia perfecta: “bien” no homogéneo, heterogeneidad entre firmas y trabajadores, asimetrías de información y agentes con poder de mercado.
- Asignación de mercado puede conducir a **equilibrios subóptimos**.
- Intervenciones de política se justifican por razones de **eficiencia**, más allá de motivaciones de **equidad**.
- La **negociación colectiva** como una intervención de política pública para alcanzar un “equilibrio eficiente”.

Cambios de paradigma: esquemas centralizados vs descentralizados.

- A mediados del Siglo XX se preferían **soluciones de esquina**:
 - ▶ Esquemas centralizados (país).
 - ▶ Esquemas descentralizados (firma o puesto)
- Evidencia sugiere que **soluciones intermedias flexibles** pueden combinar eficacia, eficiencia y equidad.

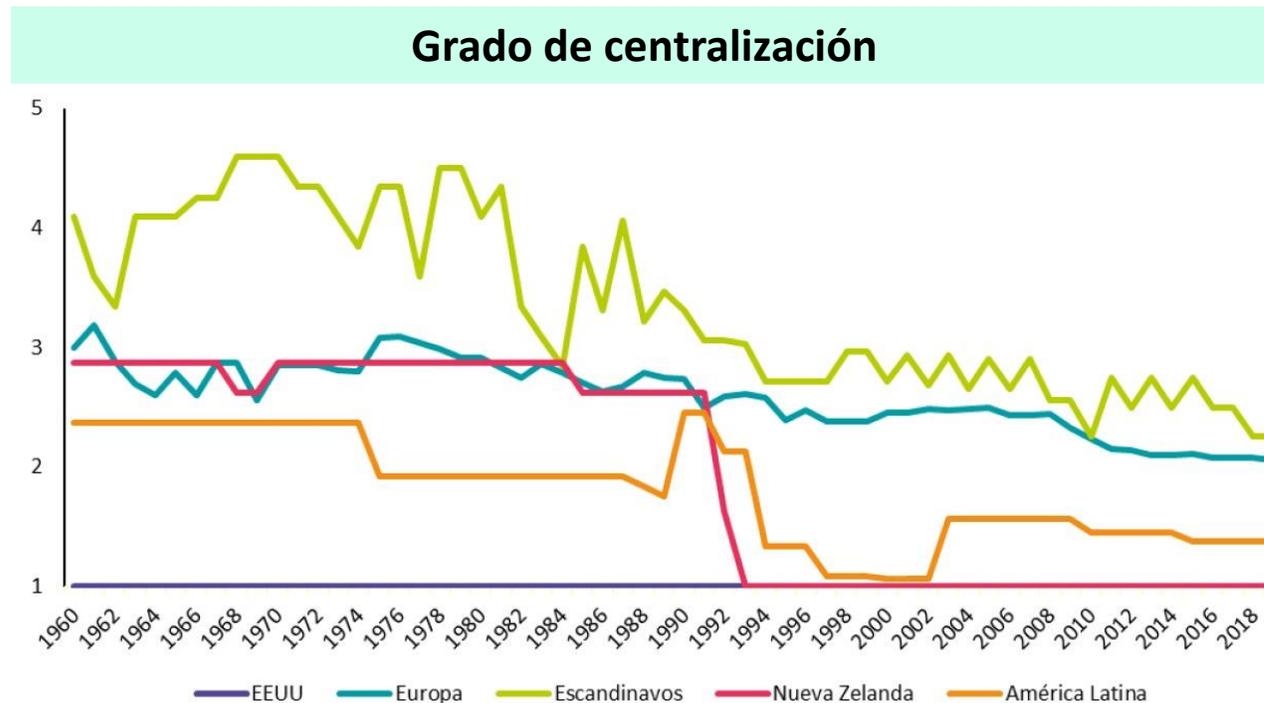
Contexto

Tendencias OCDE:
descentralización coordinada

En Uruguay la negociación
salarial está muy arraigada

El status actual es un equilibrio subóptimo

- ▶ Hay consenso respecto a debilidades y oportunidades de mejora, pero características se mantienen incambiadas
- ▶ Beneficios esperados por los cambios no compensarían los riesgos asociados al proceso de innovación



Fuente: OCDE

Nota: Valores superiores indican mayor nivel de centralización

Fortalezas

- **Cobertura** de los convenios es amplia para densidad sindical
- **Cohesión** del sistema es elevada:
 - Permite **canalizar conflictos**.
 - Desafío **ampliar representatividad** para contemplar heterogeneidad y fortalecer cohesión.

Debilidades

- Esquema no reconoce **heterogeneidad**:
 - Competencia, tamaño, localización, financiamiento, tecnológicas, estacionalidad, etc.).
 - Práctica extendida creación de subgrupos.
 - Dilema: Flexibilidad para contemplar heterogeneidad / erosionar cobertura.
- **Descuelgues** son utilizados con poca frecuencia
 - Facilitar descuelgues sin fortalecer institucionalidad y procedimientos podría afectar cobertura.
- Negociación salarial no incorpora adecuadamente la **productividad**

Propuestas

- **Reflejar mejor la heterogeneidad**
- **Regular y protocolizar descuelgues**
- **Alentar negociaciones en base a “menú” de opciones**
- **Promover acuerdos que contemplen la productividad**
- **Facilitar coordinación con gestión macroeconómica**

Reflejar mejor la heterogeneidad

- ▶ Evaluar la definición de umbrales de **representatividad**
- ▶ Habilitar **pisos salariales diferenciados**
- ▶ Permitir **flexibilidad** en la definición de **tareas y categorías**
- ▶ Hacer uso de **extensiones diferenciadas** para vigencia de acuerdos
- ▶ Promover mecanismos de negociación que incorporen la **productividad**
- ▶ Incorporar en negociaciones **tamaño, localización y estacionalidad**

¿Experiencia piloto en el litoral?

Regular y protocolizar descuelgues

- ▶ **Definir** explícitamente los **criterios generales** (condiciones necesarias y suficientes)
- ▶ Establecer un **procedimiento** general para solicitar de manera fundada el descuelgue
- ▶ Encomendar el **asesoramiento** y la **evaluación** de la solicitud a una **Comisión Técnica Tripartita**.
- ▶ Delegar la **resolución** en el **Consejo de Salario** a partir del asesoramiento técnico de la Comisión.

Habilitar un mecanismo de descuelgue que reconozca la heterogeneidad y mantenga ámbito institucional y regulado para la negociación

Alentar negociaciones en base a “menú” de opciones predefinidas

- ▶ **Menú podría definir un acuerdo general para una rama** y parámetros para negociaciones en niveles inferiores ofreciendo **alternativas por defecto** en función del tamaño y la localización de la empresa.
- ▶ Este esquema puede complementar a los descuelgues y tiene la ventaja de ser un **proceso de negociación más simplificado** que no requiere la intervención de comisiones o de órganos *ad hoc*.

Negociar en base a un menú de opciones puede ayudar a reducir costos transaccionales para empresas pequeñas y trabajadores no sindicalizados.

Promover acuerdos que contemplen la productividad

- ▶ Desafío: **disponibilidad de datos** es muy **heterogénea** entre sectores y en muchos casos **confidencial**.
- ▶ Conformar un ámbito institucional tripartido que defina **indicadores, metodología** y garantice el **tratamiento reservado** de los datos.
- ▶ Se recomienda además **adoptar una estrategia gradual** eligiendo algunas ramas de actividad como pilotos.

Es necesario mejorar los sistemas de información que respaldan los acuerdos salariales

Promover la coordinación macroeconómica

- ▶ **Promover acuerdos** a partir de **pisos por grupos**
- ▶ Establecer que los **correctivos salariales** por inflación sean **cada dos años** y que los ajustes sean a partir del **componente subyacente** de la inflación.
- ▶ **Monitorear y desestimular el traslado a precios** de los aumentos de salarios en actividades con precios regulados, tarifados o que son regidos por paramétricas.
- ▶ **Evaluar la adopción de mecanismos de coordinación horizontal**, como esquemas de negociación secuencial sincronizados. Ello requiere definir cuidadosamente al sector “líder”.
- ▶ Definir mecanismos para **evitar que efectos transitorios** sobre los ciclos de los negocios y/o shocks de precios internacionales **se conviertan en permanentes**.

Negociaciones centradas en aumentos (no niveles), indexaciones hacia atrás y prácticas de traslado de costos salariales, condicionan políticas antiinflacionarias.

BOLIVIA

Santa Cruz

Edificio Tacuaral
Av. San Martín 1800
Santa Cruz, Bolivia
Tel.: + (591) 7762 6061

PARAGUAY

Asunción

Torres del Paseo
Santa Teresa N° 2106
Torre 1, Nivel 24
Asunción, Paraguay
Tel.: +(595 21) 318 3000

Ciudad del Este

Av. Paraná Country Club
Casi Herib Campos Cervera
Zona Comercial
Paraná Country Club
Tel.: +(595 61) 570 609

Fernando de la Mora

Edificio Alta Vista | Rutal Mcal
Estigarribia casi 1° de marzo
N°9907
Fernando de la Mora, Paraguay
Tel.: +(595 21) 318 3000

URUGUAY

Montevideo

Edificio Ferrere
Juncal 1392, CP 11000
Montevideo, Uruguay
Tel.: +(598) 2 900 1000

Aguada Park

Paraguay 2141
Oficina 1004
Montevideo, Uruguay
Tel.: +(598) 2 927 2360

Tacuarembó

25 de Agosto 234
Apto. 601. Edificio Litoral
CP 45000
Tacuarembó, Uruguay
Tel.: +(598) 4 633 1111

Colonia

Baltasar Brum 571
CP 70000
Colonia, Uruguay
Tel.: +(598) 4 523 1517

Paso de los Toros

UPM - Contractor officers 2,
oficina 58
Paso de los Toros, Uruguay
Tel.: +(598) 4 633 1111