



## **INVESTIGACIÓN**

Análisis de la 9na. Ronda de  
Consejos de Salarios en el sector  
Comercio y Servicios

---

## Contenido

<b>1. Introducción</b> .....	2
<b>2.1. Descripción de las pautas de la 9na Ronda de Consejos de Salarios</b> .....	4
<b>2.2. La posición de los actores sociales</b> .....	9
<b>2.3. El rol de los delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)</b> .....	10
<b>2.4. El rol del Consejo Superior Tripartito (CST)</b> .....	10
<b>3. La negociación en el ámbito de los Consejos de Salarios y la Ley N° 18.566</b> .....	11
<b>3.1. La competencia legal de los Consejos de Salarios</b> .....	11
<b>3.2. La apertura de subgrupos</b> .....	12
<b>3.3. Laudo, decisiones o convenios</b> .....	13
<b>3.4. Las actas de votación</b> .....	13
<b>3.5. Duración de los acuerdos</b> .....	21
<b>3.6. Vigencia de los acuerdos</b> .....	23
<b>3.7. Reliquidación de las retroactividades</b> .....	24
<b>4. Los contenidos de la negociación</b> .....	25
<b>4.1. Ámbito de aplicación de los convenios</b> .....	25
<b>4.2. La cláusula de ajuste de salarios</b> .....	26
4.2.1. Periodicidad de ajustes y correctivos.....	26
4.2.2. Criterios de fijación de la recuperación salarial en forma diferencial.....	27
4.2.3. Laudos .....	28
<b>4.3. Beneficios Otorgados</b> .....	30
<b>4.4. Cláusulas Gatillo, Cláusulas de Paz, y de Prevención de Conflictos:</b> .....	32
4.4.1 Cláusulas gatillo: .....	32
4.4.2 Cláusulas de paz:.....	33
4.4.3 Cláusulas de prevención de conflictos.....	33
<b>5. Otras Cláusulas; Caducidad de Beneficios y Mecanismos de denuncia y descuelgue</b> .....	33
5.1 Cláusulas de Caducidad de Beneficios.....	33
5.2 Mecanismo de Denuncia .....	33
5.3 Mecanismo de Descuelgue.....	34
<b>6. NOTAS BIOGRÁFICAS</b> .....	35
<b>7. EQUIPO TÉCNICO</b> .....	36
<b>8. NOTAS DE LA PUBLICACIÓN</b> .....	37

# ANÁLISIS DE LA 9º RONDA DE CONSEJOS DE SALARIOS EN EL SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS

## 1. Introducción

El objetivo del presente trabajo es efectuar un análisis de la novena ronda de Consejos de Salario de los grupos Comercio (Grupo 10) y Servicios (Grupo 19). A efectos de lograr un panorama más completo de la situación, haremos referencia a las generalidades que tuvo la ronda que abarcó a los convenios celebrados entre julio de 2021 y junio de 2022.

La ronda de negociación tuvo dos partes.

- La primera que corresponde a aquellos convenios colectivos que vencían en junio de 2021 y que comenzaron a negociarse en el mes de setiembre de 2021. En esta instancia se negociaron la mayoría de los convenios correspondientes a los grupos Comercio y Servicios.
- La segunda parte correspondiente a los convenios con vencimiento diciembre de 2021 y marzo 2022 que comenzaron a negociarse en meses de febrero y abril de 2022 respectivamente.

## 2. Las pautas o lineamientos del Poder Ejecutivo

Los lineamientos del Poder Ejecutivo constituyen únicamente la manifestación de voluntad del Estado expresando su concepción del curso que debería tomar la negociación colectiva correspondiente a determinado período.

Por lo tanto, no se trata de pautas obligatorias a las cuales las partes necesariamente deban ceñirse. Por el contrario, el Estado según la Ley de Negociación Colectiva, es solo una de las partes de la negociación, y no tiene en principio la facultad para imponer los criterios sobre los cuales deberán elaborarse las fórmulas salariales, por más que en los hechos anuncie que votará de acuerdo a las pautas que formula.

Sin perjuicio del valor formal de las pautas, en los hechos, la realidad demuestra que para los sindicatos actúan de **"piso"** de la negociación. Difícilmente estos acepten negociar por debajo de las pautas fijadas por el Poder Ejecutivo para cada ronda.

Asimismo, por la aplicación del principio de las mayorías que rige el funcionamiento de los Consejos de Salarios, pueden surgir las siguientes fórmulas de votación:

- Las partes empleadora y trabajadora podrían ponerse de acuerdo, y el Poder Ejecutivo votar en minoría o abstenerse.
- La parte empleadora vote en mayoría con el Poder Ejecutivo, y los trabajadores voten por la negativa.

- La parte trabajadora vote en mayoría con el Poder Ejecutivo, y los empleadores voten por la negativa.

ESCENARIO	MAYORÍA	MINORÍA	OBSERVACIONES
1	EMPLEADORES Y TRABAJADORES	PODER EJECUTIVO	EL PODER EJECUTIVO PUEDE ABSTENERSE O VOTAR NEGATIVO
2	PODER EJECUTIVO Y EMPLEADORES	TRABAJADORES	TRABAJADORES VOTAN NEGATIVO
3	PODER EJECUTIVO Y TRABAJADORES	EMPLEADORES	EMPLEADORES VOTAN NEGATIVO

Generalmente los lineamientos se dan a conocer cuando los convenios ya se encuentran vencidos, y las partes sociales no comienzan la negociación hasta que dichos lineamientos no sean comunicados formalmente por convocatoria del Ministerio de Trabajo. Esto último es razonable, dado que no parece lógico que los empleadores se sienten a negociar salarios sin tener claras las bases sobre las cuales podrá negociarse. Pero, este hecho termina afectando la fluidez de la negociación y demoras que terminan extendiendo más de lo razonable las rondas salariales, y se empiecen a generar varios meses de retroactividades, a fijarse plazos límites para acordar; y todo ello sin considerar que parte de ese alargamiento es debido a la demora del Poder Ejecutivo en confeccionar y dar a conocer las pautas salariales.

**¿Puede ir el Estado en contra de los lineamientos que él mismo dictó?** Esta cuestión se planteó ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, frente a un Decreto del Poder Ejecutivo que fijó los salarios mínimos y ajustes para un subgrupo particular (Grupo 8 Subgrupo 6) ante la ausencia de acuerdo entre las partes. Específicamente, la propuesta del Poder Ejecutivo había sido votada por el sector trabajador, pero el sector empresarial no concurrió al acto de votación, por lo que el Estado recurrió al dictado de un Decreto conforme el Decreto Ley 14.791.

Al respecto sostuvo el Tribunal de lo Contencioso Administrativo que las pautas son la forma que el Poder Ejecutivo posee de ejercer su rol director de la política salarial, como parte de la dirección de la política económica. Desde el punto de vista jurídico, siguiendo a Cajarville, expresó que son actos de directiva, en ejercicio de un cometido implícito, derivado de la responsabilidad en la conducción de la política económica.

Según el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, si en el curso de la negociación los representantes del Poder Ejecutivo entendieron que correspondía apartarse de las pautas que le fueron fijadas inicialmente, estarían legitimados a hacerlo<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Sentencia 398/2013 30.7.2013 TCA

## **2.1. Descripción de las pautas de la 9na Ronda de Consejos de Salarios**

La 8va Ronda de los Consejos de Salarios celebrada en el periodo julio 2020 a junio 2021, se vió empañada por la coyuntura económica generada por la Pandemia del Covid-19. En ese momento, todos los integrantes del Consejo Superior Tripartito que representaban al Estado, trabajadores y empleadores, decidieron simplificar la negociación acordando un "Convenio Puente" en forma excepcional por el plazo de 1 año dentro del Grupo madre (en nuestro caso del Grupo 10 - Comercio y Grupo 19 – Servicios), sin necesidad que se abrieran las mesas de cada uno de los subgrupos.

En tal ocasión, se acogieron al "Convenio Puente" por 12 meses de plazo, los siguientes subgrupos:

### **En el Grupo 10 – Comercio:**

- Subgrupo 00 – Residual
- Subgrupo 01 – Tiendas
- Subgrupo 02 – Artículos para el Hogar
- Subgrupo 03 – Máquinas de Oficina
- Subgrupo 05 – Importadores y Mayoristas de Almacén
- Subgrupo 07 – Librerías y Papelerías
- Subgrupo 08 – Barracas de Construcción
- Subgrupo 11 – Casas de Fotografías
- Subgrupo 12 – Casas Dentales
- Subgrupo 13 – Droguerías
- Subgrupo 15 – Venta de Motos, ciclomotores, repuestos y accesorios
- Subgrupo 17 – Repuestos de Automotores
- Subgrupo 18 – Supermercados

### **Dentro del Grupo 19 – Servicios:**

- Subgrupo 00 – Residual
- Subgrupo 02 – Empresas Suministradoras de Personal
- Subgrupo 04 – Empresas de Pompas Fúnebres y Previsoras
- Subgrupo 05 – Inmobiliarias y Administración de Propiedades
- Subgrupo 6.2 – Recolección de Residuos Hospitalarios
- Subgrupo 09 – Mensajerías y Correos Privados
- Subgrupo 10 – Estaciones de Servicios, Gomerías y Estacionamientos
- Subgrupo 10.1 – Estaciones de Servicios
- Subgrupo 10.2 – Gomerías
- Subgrupo 11 – Agencias de Viajes
- Subgrupo 12 – Agencias de Publicidad
- Subgrupo 13 – Investigación de Mercado
- Subgrupo 15 – Peluquerías Unisex
- Subgrupo 16 – Areas Verdes

- Subgrupo 17 – Estudios Contables
- Subgrupo 18 – Sanitarias
- Subgrupo 19.1 – Call Centers
- Subgrupo 19.2 – Servicios 0900
- Subgrupo 20 – Cementerios Privados
- Subgrupo 22 – Informática
- Subgrupo 23 – Alquiler, Servicios y Soportes de Equipos de Filmación
- Subgrupo 24 – Tintorerías
- Subgrupo 26 – Prestación de Servicios Audiovisuales para eventos en general

En la referida 8va Ronda de los Consejos de Salarios, se acordó que no hubieran ajustes salariales durante el periodo comprendido entre el 01/07/2020 y el 30/12/2020, y aplicar un 3% de ajuste nominal en el semestre 01/01/2021 al 30/06/2021. A su vez, se previó un aumento adicional de un 1% aplicable a trabajadores con salarios nominales iguales o inferiores a \$ 22.595 (equivalente a 5 BPC al 1º de enero 2020) el cual no podrá ser descontado del correctivo final.

Asimismo, se definió como “sectores afectados por la pandemia”, como aquellos en los que a noviembre 2020 hubieran registrado un número de cotizantes al BPS igual o inferior al 90% de los cotizantes registrados en noviembre de 2019 (con caída de cotizantes igual o superior al 10% interanual).

Al término del “Convenio Puente” se fijó la aplicación de un correctivo final calculado entre el resultado de la inflación del año móvil, descontando el aumento salarial otorgado (3%) y la caída del PBI promedio en el año 2020.

Finalmente, se estableció un compromiso por el cual la pérdida de salario real verificada al finalizar la 8va ronda, sea recuperada en posteriores negociaciones en la medida que las condiciones de crecimiento lo permitan.

Fue así que durante el cumplimiento del “Convenio Puente” se permitió conocer la pérdida del nivel de empleo en cada uno de los sectores, dato que surge de comparar los cotizantes al BPS previo y durante la pandemia).



**Lineamientos de la 9º Ronda de Consejos de Salarios:** En los lineamientos de la 9na Ronda de Consejos de Salarios, el Poder Ejecutivo distinguió entre “**sectores muy afectados**” y “**sectores menos o poco afectados**” por la pandemia, aplicándoles un lineamiento diferente a cada situación.

Por esta razón, en julio de 2021 el Poder Ejecutivo presentó en el Consejo Superior Tripartito los “lineamientos” para la novena ronda de negociación colectiva que dispuso lo siguiente:

Los lineamientos proponían:

1) **Para sectores MENOS afectados por la pandemia:**

- Convenios con plazo de 2 años
- Ajustes compuestos por Inflación Proyectada + % de recuperación
- Pautas diferenciales de acuerdo al tamaño de las empresas
  - Micro (menos de 5 trabajadores y facturación hasta 2 millones de UI al año).
  - Pequeñas, medianas y grandes

SECTORES MENOS AFECTADOS POR PANDEMIA			
PLAZO CONVENIO	TIPO DE AJUSTE	PAUTAS GENERALES	
2 AÑOS	INFLACIÓN + % DE RECUPERACIÓN	MICRO	EMPRESAS PEQUEÑAS, MEDIANAS Y GRANDES
		* MENOS DE 5 TRABAJADORES *FACTURACIÓN HASTA 2 MILLONES UI/AÑO	

**Ajustes propuestos:**

- **Para Microempresas:** Recuperación salarial de 1% de salario real durante los 2 años de vigencia de convenio.

**Julio 2021:** 2,5% de ajuste (1,8% ipc proyectado + 0,7% recuperación)

**Enero 2022:** 3,2% de ajuste (recuperación negativa de -0,5% dado que el ipc proyectado fue de 3,7%)

**Julio 2022:** 2,8% de ajuste (2% de ipc proyectado + 0,8% de recuperación)

**Enero 2023:** 3% de ajuste (0% de recuperación dado que el ipc proyectado fue también de un 3%).

AJUSTES PROPUESTOS PARA MICROEMPRESAS			
RECUPERACIÓN SALARIAL 1% DEL SALARIO REAL DURANTE LOS 2 AÑOS DE VIGENCIA DEL CONVENIO			
JULIO 2021	ENERO 2022	JULIO 2022	ENERO 2023
2,5% DE AJUSTE (1,8% IPC PROYECTADO + 0,7% RECUPERACIÓN)	3,2% AJUSTE (RECUPERACIÓN -0,5%, IPC PROYECTADO FUE 3,7%)	2,8% DE AJUSTE (2% IPC PROYECTADO + 0,8% RECUPERACIÓN)	3% DE AJUSTE (0% DE RECUPERACIÓN, IPC PROYECTADO FUE 3%)

- **Para el resto de las empresas (pequeñas, medianas y grandes):** Recuperación salarial de 1,6% de salario real durante los 2 años de vigencia de convenio.

**Julio 2021:** 2,5% de ajuste (1,8% ipc proyectado + 0,7% recuperación)

**Enero 2022:** 3,5% de ajuste (recuperación negativa de -0,2% dado que el ipc proyectado fue de 3,7%)

**Julio 2022:** 3,1% de ajuste (2% de ipc proyectado + 1,1% de recuperación)

**Enero 2023:** 3% de ajuste (0% de recuperación dado que el ipc proyectado fue también de un 3%).

AJUSTES PROPUESTOS PARA PEQUEÑAS, MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS			
RECUPERACIÓN SALARIAL 1,6% DEL SALARIO REAL DURANTE LOS 2 AÑOS DE VIGENCIA DEL CONVENIO			
JULIO 2021	ENERO 2022	JULIO 2022	ENERO 2023
2,5% DE AJUSTE (1,8% IPC PROYECTADO + 0,7% RECUPERACIÓN)	3,5% AJUSTE (RECUPERACIÓN -0,2%, IPC PROYECTADO FUE 3,7%)	3,1% DE AJUSTE (2% IPC PROYECTADO + 1,1% RECUPERACIÓN)	3% DE AJUSTE (0% DE RECUPERACIÓN, IPC PROYECTADO FUE 3%)

**Correctivos:** En materia de correctivos, los lineamiento no previeron ajustes anuales (a los 12 meses de convenio), sino aplicación de correctivo al final del convenio una vez cumplidos los 24 meses de vigencia, calculado en la eventual diferencia entre la inflación esperada y la inflación real constatada en el periodo 1/07/2021 al 30/06/2023.

Asimismo, los lineamientos prevén un tope (\$ 110.000 nominales) y que el pago del correctivo pueda financiarse a la pérdida del nivel de empleo de acuerdo al número de cotizantes en BPS. La comparación debe darse entre el número de cotizantes que se tenga en el mes de junio del 2023 con el registrado en el mes de junio de 2019.

- Los que registren más del 98% de cotizantes (menos del 2% de pérdida) deberán abonar el 100% del correctivo a partir del 01/01/2023.
- Los que registren entre 96% y 98% de cotizantes (entre el 2% - 4% de pérdida) deberán abonar el 80% del correctivo a partir del 01/01/2023.
- Los que registren menos del 96% de cotizantes (más del 4% de pérdida) deberán abonar el 60% del correctivo a partir del 01/01/2023.
- Los salarios que se encuentren por encima de los \$ 110.000 nominales se les aplicará el correctivo final únicamente por la proporción de salario que se encuentre por debajo de los \$ 110.000.

En caso de registrarse saldos de correctivos a pagar, los mismos son diferidos para ser abonados en la siguiente Ronda Salarial (10º Ronda de Consejos de Salarios).

2) **Para sectores MUY afectados por la pandemia:**

- Convenios con plazo de 1 año
- Pauta única para todas las empresas
- Se define al sector muy afectado como aquellas actividades descriptas en el art 2 de la Ley N° 19.942 por el cual se las exoneró del pago de aportes patronales.
- Periodo 01/07/2021 - 30/12/2021: Sin ajustes salariales
- Periodo 01/01/2022 – 30/06/2022 ajuste salarial del 3% nominal
- No se previó aplicación de correctivo final.

<b>SECTORES MUY AFECTADOS POR PANDEMIA*</b>				
<b>PLAZO CONVENIO</b>	<b>TIPO DE AJUSTE</b>	<b>01/07/2021 A 30/12/2021</b>	<b>01/01/2022 A 30/06/2022</b>	<b>CORRECTIVO FINAL</b>
<b>1 AÑO</b>	<b>PAUTA ÚNICA PARA TODAS LAS EMPRESAS</b>	<b>SIN AJUSTES SALARIALES</b>	<b>AJUSTE SALARIAL DEL 3% NOMINAL</b>	<b>NO PREVISTO</b>
<b>*ACTIVIDADES DESCRIPTAS EN EL ART. 2 DE LA LEY No 19.942 QUE LAS EXONERÓ DEL PAGO DE APORTES PATRONALES</b>				

Dentro de los sectores exonerados de aportes patronales detallados en el art 2 de la Ley N° 19.942 se describieron los siguientes: Transporte de escolares, Cantinas escolares y servicios de catering artesanal, Organización y realización de fiestas de eventos con o sin locales, Organización y realización de congresos o ferias nacionales e internacionales, Agencias de viajes, Transporte terrestre de grupos turísticos y excursiones, de pasajeros en remises, de pasajeros en taxímetros, choferes de aplicaciones, y arrendamientos de vehículos sin chofer, Mesas de radiooperadoras, Concesionarias de los aeropuertos internacionales de Carrasco y Laguna del Sauce, Transporte aéreo y fluvial de pasajeros que operen en el país, Salas de cine, distribución cinematográfica y teatros, Alojamiento y alimentación incluidos en el Grupo 12 subgrupos 1,2,4,7 y 7.1, Tiendas libres de impuestos frontera terrestre, Artistas y actividades conexas no publicitarias, Alquiler, servicio y soporte de equipos de filmación y prestación de servicios audiovisuales para eventos en general no publicitarios, Educación deportiva y recreativa, administración de otros tipos de actividades deportivas y actividades de clubes deportivos,<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Ley 19942 – Ley 19956 y Decreto N° 193/021

Todas estas actividades sólo representaron el 3,5% de las empresas. Esto significa que la pauta del Poder Ejecutivo para acordar un nuevo “Convenio Puente” sólo amparó a un porcentaje menor de mesas de negociación.<sup>3</sup>

En lo que respecta al Grupo 10 (Comercio) y Grupo 19 (Servicios) hay algunas actividades enmarcadas en ciertos subgrupos que se acogieron a un nuevo “Convenio Puente” en atención a la definición recogida por el art 2 de la Ley 19.942. El nuevo plazo de convenio comprendió entre el 1/07/2021 y el 30/06/2022.

Ente ellos encontramos:

- **Agencias de Viaje (grupo 19 subgrupo 11)**
- **Alquiler de Equipos de Filmación (grupo 19 subgrupo 23)**
- **Servicios Audiovisuales (grupo 19 subgrupo 26)**
- **Free Shops (grupo 10)**

### **Importante: Lineamientos para Convenios que vencieron el 31/12/2021**

Se aplicaron los mismos lineamientos generales que los concertados para los convenios que vencieron en mes de julio 2021.

Las únicas diferencias radicarón en la no aplicación del primer ajuste del semestre julio-diciembre 2021 (2,5%) y el plazo que fue determinado en 18 meses y no 24 meses. Esto último, genera que los vencimientos de aquellos convenios que vencieron en mes de julio 2021 y enero de 2022 coincidan en una misma ronda salarial (10ma ronda de Consejos de Salarios) que iniciará en mes de julio de 2023.



## **2.2. La posición de los actores sociales**

Si bien durante la 8º Ronda de los Consejos de Salarios los actores sociales habían alcanzado un consenso único respecto a la aplicación de un “Convenio Puente” con plazo de 1 año por el impacto provocado por la Pandemia, las pautas de la 9º Ronda de Consejos de Salarios generaron disconformidad en el sector sindical en tanto fueron entendidas como insuficientes respecto a las recuperaciones salariales exigidas, no estuvieron de acuerdo con la diferenciación entre tamaños de empresas, solicitaron correctivos a los 12 meses de convenio y no al final del convenio como esgrimen los

<sup>3</sup> Ver Acta del CST del 7/7/2021 - <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/informacion-gestion/actas/acta-n-22021?hrt=1830>

lineamientos, y dieron su negativa a condicionar el pago del correctivo en atención al criterio de cotizantes en BPS pretendiendo que dicho correctivo se abone 100% sin condicionante alguna. En cuanto a la recuperación salarial, el sector sindical alegó que el Convenio Puente de la 8ª Ronda de Consejos de Salarios había provocado una pérdida del 4.2% calculando la diferencia anual entre el aumento salarial otorgado (3%) y la inflación real de ese periodo (7,33%).

Desde el punto de vista empresarial, hubo una aceptación de la visión más cauta del gobierno en virtud de la Pandemia y del nuevo contexto económico en que se desarrollaría la ronda de negociación colectiva, aunque igualmente se continuaron expresando diferencias ante la incertidumbre del contexto económico e internacional provocado por el Covid-19, pérdida de ventas y competitividad en muchos sectores de actividad que aún seguían sufriendo las consecuencias de una parálisis de la economía, y se mostró escepticismo a que hubiera aumento de cotizantes en BPS relacionados con el nivel de empleo. También se adujo que al finalizarse la 8ª ronda de Consejos de Salarios, el correctivo final dio un 1,6% a favor de las empresas y que ese hecho no fue considerado por el Poder Ejecutivo, conjuntamente con otros cambios que se dieron en las propuestas originales de lineamientos por el cual se adelantó 6 meses la recuperación salarial que el PE la había fijado para enero del año 2022 (se previeron para enero 2022 y se otorgaron en julio 2021).<sup>4</sup>

### **2.3. El rol de los delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)**

La participación de los delegados del Poder Ejecutivo fue más o menos activa según la situación específica de cada grupo de actividad. En los casos en los cuales la negociación se encontraba trabada, fue usual que los delegados presentaran una propuesta para someterla a votación entre las partes.

En la 9ª Ronda de Consejos de Salarios, el Poder Ejecutivo fue menos tolerante en apoyar los acuerdos entre empleadores y trabajadores que no respetaran la totalidad de lo expresado en los lineamientos salariales. De aquí, que una gran parte de las negociaciones que podían haber terminado en un acuerdo por unanimidad, se vieran empañadas por votaciones con abstenciones (a veces sin sentido) del Poder Ejecutivo.

Antes la abstención era un mecanismo de excepción, y en esta 9na ronda se transformó en regla para transmitir la posición de los delegados del PE. Los apartamientos a los lineamientos salariales fueron mínimos en la mayoría de los casos, principalmente en relación a la existencia de un correctivo intermedio a los 12 meses de su vigencia.

### **2.4. El rol del Consejo Superior Tripartito (CST)**

Según la ley, al Consejo Superior Tripartito le corresponde expedirse en materia de salario mínimo nacional en forma previa a su establecimiento, clasificar los grupos de negociación tripartita designando las organizaciones negociadoras en cada ámbito,

---

<sup>4</sup> Ver Acta 1/2021 del CST de fecha 19/07/2021 - <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/informacion-gestion/actas/acta-n-12021?hrt=1830>

asesorar al Poder Ejecutivo en caso de recursos administrativos contra resoluciones referidas a diferencias ocasionados por la ubicación de empresas en grupos de actividad, y la consideración sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita.

Si bien actualmente existe un Proyecto de Ley que pretende modificar algunos puntos cuestionados por la OIT y Cámaras Empresariales, del que ya se cuenta con media sanción en diputados<sup>5</sup>, debe recordarse que hasta ahora, la única modificación de la Ley 18.566 fue la de su art. 8, el cual regula la integración del CST. Fue así que mediante la Ley 19.027 el Estado dejó de tener mayoría en su integración, la cual pasó a ser de 6 miembros por cada una de las partes. Ello como consecuencia de la queja de las delegaciones empresariales y la posterior recomendación del Comité de Libertad Sindical.

En esta ronda de negociación se observó la participación del CST en determinados momentos particulares: por un lado, en forma previa al inicio de la ronda y concomitantemente al dictado de los lineamientos por parte del Poder Ejecutivo; por otro lado, en los momentos en que la negociación se encontraba trabada en muchos subgrupos a efectos de dar seguimiento y evaluar en cuáles de ellos el MTSS debería asumir un rol más activo para encausar la negociación.

Cabe recordar que la presencia de este órgano en la ley fue denunciada por el sector empleador ante el Comité de Libertad Sindical como una muestra de la *“marcada visión intervencionista y dirigista de las relaciones laborales”* que demuestra *“un intervencionismo del gobierno en las relaciones laborales tal y como es planteado en el proyecto, no solo no fomenta la negociación colectiva libre y voluntaria violando convenios suscriptos por el país, sino que, por otra parte, se afecta seriamente la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva”*<sup>6</sup>.

En respuesta, el Comité pidió al Gobierno que *“tome las medidas necesarias, incluída la modificación de la legislación vigente, para que el nivel de negociación colectiva sea establecido por las partes y no sea objeto de votación en una entidad tripartita”*.

### **3. La negociación en el ámbito de los Consejos de Salarios y la Ley N° 18.566**

#### **3.1. La competencia legal de los Consejos de Salarios**

La Ley 10.449, en la redacción dada por la Ley 18.566, prevé que los Consejos de Salarios tienen como cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral, actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada y regular la licencia sindical. Asimismo, podrán establecer condiciones de trabajo para

---

<sup>5</sup> <https://parlamento.gub.uy/noticiasysuscripciones/noticias/node/97035>  
<https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/154509/tramite>

<sup>6</sup> [http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2911845](http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911845)

el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo.

Se trata en consecuencia de un nivel intermedio de negociación, siendo que el nivel inferior lo comprende la negociación a nivel de empresa y el nivel superior viene dado por la actuación del Consejo Superior Tripartito

### **3.2. La apertura de subgrupos**

Dentro de sus cometidos, al CST le corresponde efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, designando, en su caso, las organizaciones negociadoras en cada ámbito.

Se tienen algunos antecedentes de rondas anteriores donde se abrieron nuevos subgrupos. A modo de ejemplo, dentro del Grupo 19 se creó el Subgrupo 26 "Prestación de servicios audiovisuales para eventos en general", cuya representación por el sector trabajador le pertenece a FUECYS.

Luego de la habilitación otorgada por el CST, en el año 2015 el Consejo de Salarios del Grupo 19 dispuso la creación del Subgrupo 27 "Balanzas y puestos de pesaje móviles". La particularidad en este caso, fue que la iniciativa por la creación del subgrupo provino del SUNCA y no FUECYS, el que negoció en los Consejos de Salarios.

Los otros antecedentes en grupos en los cuales los delegados del sector trabajador no pertenecen a FUECYS (sino a UNTMRA) es el de Estaciones de servicio, y en el subgrupo Entidades Paraestatales donde negocia por los trabajadores la Federación de Funcionarios de Instituciones Públicas no Estatales.

Finalmente, existen subgrupos que han dejado de convocarse. Esto es lo que sucedió dentro de Comercio con el subgrupo de Laboratorios Fotográficos, que desapareció porque se entendió que ya no existían más empresas como para que se continuara negociando en ese sector. Esta fue la razón por la cual se suscribió acta de cierre del subgrupo por inactividad<sup>7</sup>.

Por otro lado, existieron grupos en los cuales las partes entendieron que no debían negociar bajo un grupo y pasaron a otro distinto. Esto sucedió en el grupo 19 Servicios con los subgrupos 12 (Distribuidores de cine) y 14.1 (Alquiler y distribución de películas), en los cuales hubo acuerdo de las partes respecto a que ambos subgrupos pertenecen a esparcimiento y servicios culturales, por lo que emigraron al Grupo 18.

Previo al inicio de la 9º Ronda de Consejos de Salarios, la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS) demoró la apertura de los subgrupos de actividad hasta no dilucidar eventual creación de subgrupo para los Free Shops. En esa instancia, se reunió el Grupo Madre del sector Comercio (grupo 10) donde no se llegó a un acuerdo por la heterogeneidad de situaciones, productos y clasificaciones con los

---

<sup>7</sup> <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/14-laboratorios-fotograficos>

que cuenta los Free Shop. Se terminó por suscribir "convenio puente" de 1 año al estar abarcado por el art 2 de la Ley 19.942 literal H.

### **3.3. Laudo, decisiones o convenios**

Desde el punto de vista formal, la casi totalidad de los acuerdos alcanzados se documentaron como convenios arribados entre la parte empleadora y la parte trabajadora, que luego fueron presentados ante el Consejo de Salarios respectivo para que éste mediante un acta lo adopte como decisión del mismo.

Debe tenerse presente que todos estos casos implicaron una negociación tripartita, aunque existen ciertas excepciones donde la negociación fue bipartita entre las partes, y el Consejo de Salarios se limitó a recibir el convenio, registrarlo y publicarlo.

### **3.4. Las actas de votación**

Si bien lo habitual es que las decisiones de los Consejos de Salarios se alcancen por unanimidad, la ley permite que se alcancen por mayoría, siempre que se cumplan determinadas formalidades.

La ley le otorga un papel protagónico al Poder Ejecutivo, ya que frente a la falta de consenso, es quien termina elaborando una propuesta a efectos de someterla a votación entre las partes. Si el desacuerdo entre las partes sociales se mantiene, el Poder Ejecutivo podrá en ejercicio de su facultad de fijar las remuneraciones en el sector privado (art. 1 lit. e Decreto Ley 14.791) determinar los salarios en la forma que estime conveniente. Sin embargo, en los casos en que la decisión se adopte sin el consentimiento de la parte trabajadora y empleadora o sea dispuesta por Decreto del Poder Ejecutivo, no podrán regularse condiciones de trabajo.

Generalmente en las mesas de negociación, los delegados del Poder Ejecutivo transmitían a las partes como un elemento fundamental para lograr una decisión por unanimidad, la posibilidad de incluir una cláusula de paz. Sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 21 de la Ley 18.566 (que prevé la denominada cláusula de paz legal), la misma se podría encontrar en cualquier decisión, incluso la adoptada por mayoría obtenida entre el Poder Ejecutivo y la parte empleadora.

### **Cuál fue la tendencia de la 9ª Ronda de Consejos de Salarios?**

En líneas generales, tanto en el grupo 10 como en el grupo 19, se abrieron un total de 51 mesas de negociación durante la 9ª Ronda de Consejos de Salarios.

#### Detalles de las 51 mesas abiertas:

- **23 mesas de negociación corresponden al Grupo 10 Comercio en General.** De esas 23 mesas, 16 subgrupos fueron convenios que vencieron el 30/06/2021 y los restantes 7 subgrupos vencieron el 31/12/2021.

**Con vencimiento 30/06/2021:** Subgrupos 01 (Tiendas), 02 (Artículos para el Hogar), 03 (Máquinas de Oficina), 05 (Importadores y Mayoristas de Almacén), 06 (Casas de Música), 07 (Librerías y Papelerías), 08 (Barracas de Construcción), 10 (Ópticas), 11 (Casas de Fotos), 12 (Casas Dentales), 13 (Droguerías), 15 (Venta de Motos), 16 (Equipos Médicos), 17 (Repuestos Automotores), 18 (Supermercados) y 00 (Residual).

**Con vencimiento 31/12/2021:** Subgrupos 04 (Bazares, Ferreterías, Pinturerías y Jugueterías), 09 (Farmacias, Herbolaterías y Homeopatías), 20 (Barracas de Cereales), 21 (Supergás Envasado), 22 (Supergás Distribución), 23 (Supergás Fleteros), y 24 (Cooperativas de Consumo).

- **28 mesas de negociación corresponden al Grupo 19 Servicios.** De esas 28 mesas, 21 subgrupos fueron convenios que vencieron el 30/06/2021 y los restantes 7 subgrupos vencieron el 31/12/2021.

**Con vencimiento 30/06/2021:** Subgrupos 01 (Despachantes), 02 (Suministradoras), 03 (Personal de Edificios), 05 (Inmobiliarias), 6.1 (Recolección Residuos Domiciliarios), 6.2 (Recolección Residuos Hospitalarios), 07 (Limpieza), 09 (Correos y Mensajerías), 10.1 (Estaciones de Servicio), 10.2 (Gomerías), 12 (Agencias de Publicidad), 13 (Investigación de Mercado), 15 (Peluquerías), 16 (Áreas Verdes), 17 (Estudios Contables), 18 (Sanitarias), 19.2 (Servicios 0900), 20 (Cementerios Privados), 22 (Informática), 24 (Tintorerías) y 00 (Residual).

**Con vencimiento 31/12/2021:** Subgrupos 04 (Pompas Fúnebres), 8.1 (Seguridad Electrónica), 19.1 (Call Centers), 21.1 (Centros Comerciales), 21.2 (Zonas Francas)<sup>8</sup>, 25 (Paraestatales), y 27 (Balanzas).

51 MESAS DE NEGOCIACIÓN - 9ª RONDA CONSEJO DE SALARIOS	
23 MESAS - GRUPO 10 COMERCIO EN GRAL	16 SUBGRUPOS: CONVENIOS QUE VENCIERON EL 30/6/2021
	7 SUBGRUPOS: CONVENIOS QUE VENCIERON 31/12/2021
28 MESAS - GRUPO 19 SERVICIOS	21 SUBGRUPOS: CONVENIOS QUE VENCIERON EL 30/6/2021
	7 SUBGRUPOS: CONVENIOS QUE VENCIERON 31/12/2021

<sup>8</sup> La fecha de vencimiento del Convenio Colectivo de Zonas Francas fue el 31/03/2022

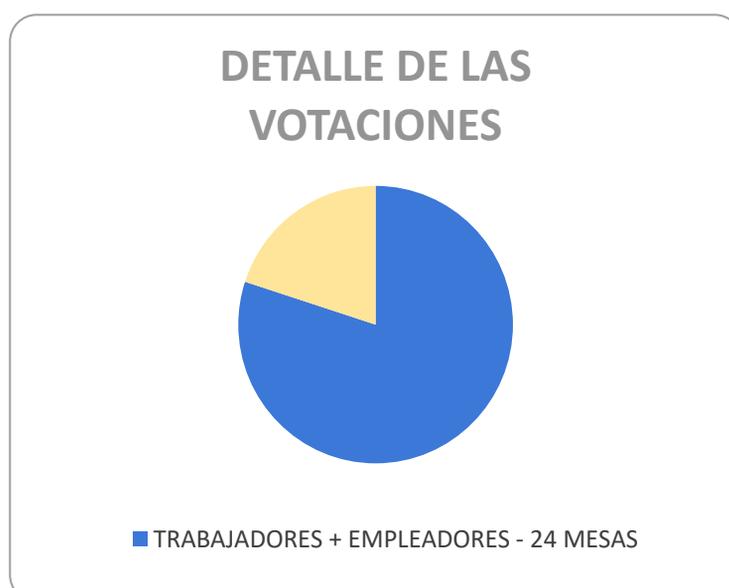
Resultados Totales:

En Grupo 10 y 19, el 41% de las decisiones (21 mesas de negociación) se obtuvieron por ACUERDO logrando la unanimidad de todas las partes, mientras que el 59% restante fue por VOTACIÓN (30 mesas de negociación).



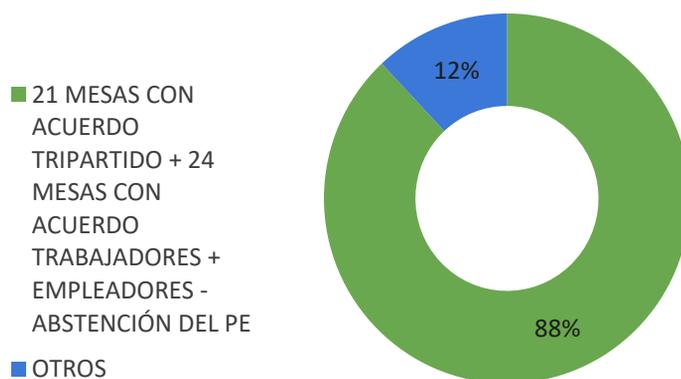
Detalles de las VOTACIONES efectuadas:

- Dentro de las votaciones realizadas un 80% fue por acuerdo entre trabajadores y empleadores con abstención del PE (24 mesas)
- Un 20% por acuerdo entre el Poder Ejecutivo y los empleadores con voto negativo del sector trabajador (6 mesas).
- No existieron decisiones con acuerdo entre el Poder Ejecutivo y los trabajadores.

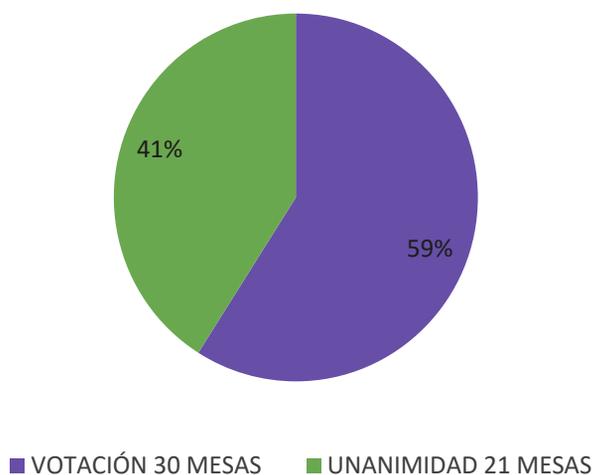


**Nota:** Si se abstraen las abstenciones del Poder Ejecutivo, en el escenario de una verdadera negociación libre y voluntaria sin injerencia del PE, se podría considerar que **el porcentaje de ACUERDO sería aún mayor ascendiendo de un 41% a un 88%**. Aquí consideraríamos las 21 mesas de negociación que lograron ACUERDOS TRIPARTITOS + las 24 mesas de negociación donde trabajadores y empleadores lograron acuerdos en conjunto y el PE se abstuvo.

### VOTACIÓN SIN INJERENCIA DEL PODER EJECUTIVO



### RESULTADOS TOTALES



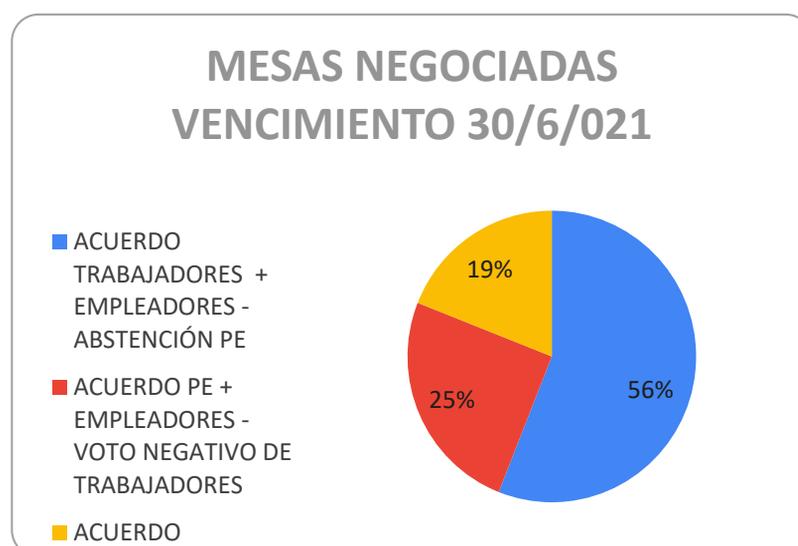
Microdatos: Resultados Individuales:

**GRUPO 10 – Comercio en General:**

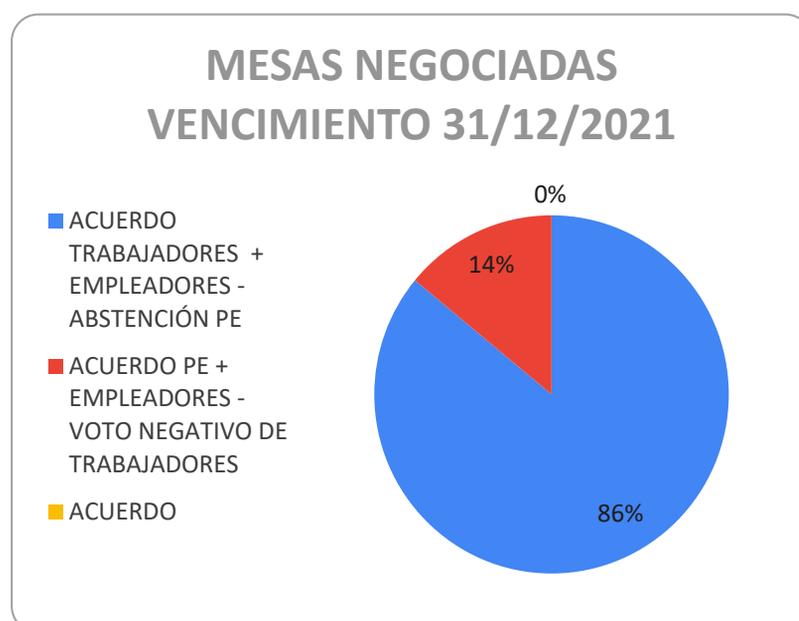
- 23 mesas negociadas
- 3 mesas con Acuerdos Tripartitos (13%). Subgrupos 01 (Tiendas), 03 (Máquinas de Oficina) y 06 (Casas de Música).
- 15 mesas con votaciones en acuerdo entre Trabajadores y Empleadores con abstención del PE (65%). Subgrupos 02 (Artículos para el Hogar), 04 (Bazares y Ferreterías), 05 (Importadores y Mayoristas), 07 (Librerías y Papelerías), 08 (Barracas Construcción), 09 (Farmacias), 10 (Ópticas), 13 (Droguerías), 16 (Equipos Médicos), 17 (Repuestos Automotores), 18 (Supermercados), 20 (Barracas Cerealeras), 21 (Supergás Envasado), 22 (Supergás Distribución), y 24 (Cooperativas de Consumo).
- 5 mesas con votaciones en acuerdo entre PE y Empleadores con voto negativo de Trabajadores (22%). Subgrupos 11 (Casas de Fotos), 12 (Casas Dentales), 15 (Ventas de Moto), 23 (Supergás Fleteros) y 00 (Residual).

GRUPO 10 - 20 MESAS		
TIPO DE ACUERDO	PORCENTAJE %	CANTIDAD DE MESAS
TRIPARTITO	13	3
ACUERDO TRABAJADORES + EMPLEADORES - ABSTENCIÓN PE	65	15
ACUERDO PE + EMPLEADORES - VOTO NEGATIVO DE TABAJADORES	22	5

- En la tanda de mesas negociadas cuyo vencimiento fue fijado al 30/06/2021, el 19% fue decidido por ACUERDO, el 56% por votación con acuerdo de Empleadores y Trabajadores con abstención del PE, y el 25% por votación con acuerdo del PE con Empleadores y voto negativo del sector Trabajador.



- En la tanda de mesas negociadas cuyo vencimiento fue fijado al 31/12/2021, no hubieron decisiones ACUERDO (0%), el 86% fue por votación con acuerdo de Empleadores y Trabajadores con abstención del PE, y el 14% por votación con acuerdo del PE con Empleadores y voto negativo del sector Trabajador.

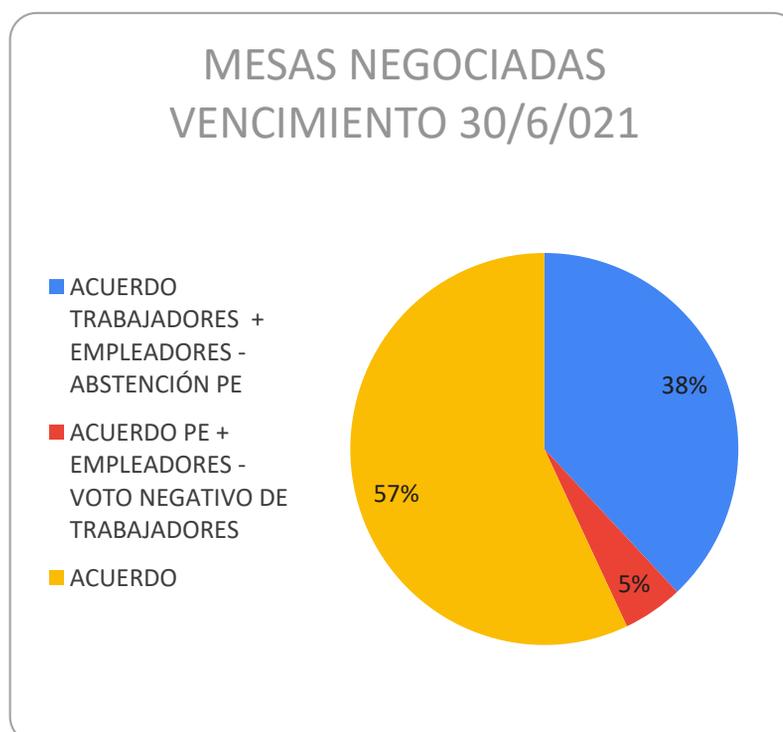


#### **GRUPO 19 – Servicios:**

- 28 mesas negociadas
- 18 mesas con Acuerdos Tripartitos (64%). Subgrupos 01 (Despachantes), 02 (Suministradoras), 05 (Inmobiliarias), 07 (Limpieza), 8.1 (Seguridad Electrónica), 12 (Agencias de Publicidad), 15 (Peluquerías), 16 (Areas Verdes), 17 (Estudios Contables), 18 (Sanitarias), 19.1 (Call Centers), 19.2 (Servicios 0900), 21.1 (Centros Comerciales), 21.2 (Zonas Francas), 24 (Tintorerías), 25 (Paraestatales), 27 (Balanzas), y 00 (Residual)
- 9 mesas con votaciones en acuerdo entre Trabajadores y Empleadores con abstención del PE (32%). Subgrupos 03 (Personal de Edificios), 04 (Pompas Fúnebres), 6.1 (Recolección Residuos Domiciliarios), 6.2 (Recolección Residuos Hospitalarios), 09 (Mensajerías), 10.2 (Gomerías), 13 (Investigación de Mercado), 20 (Cementerios Privados) y 22 (Informática).
- 1 mesa con votaciones en acuerdo entre PE y Empleadores con voto negativo de Trabajadores (4%). Subgrupo 10.1 (Estaciones de Servicio).

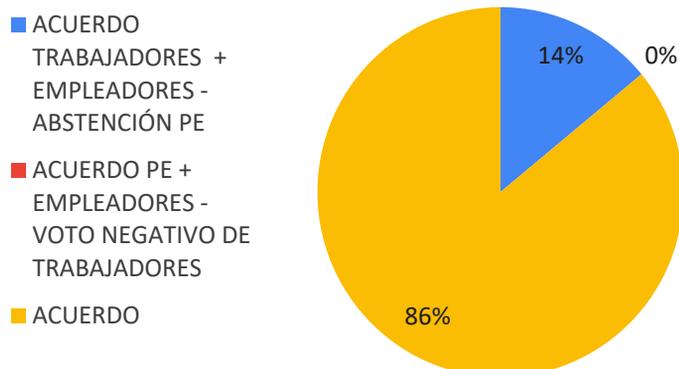
GRUPO 19 - 28 MESAS		
TIPO DE ACUERDO	PORCENTAJE %	CANTIDAD DE MESAS
TRIPARTITO	64	18
ACUERDO TRABAJADORES + EMPLEADORES - ABSTENCIÓN PE	32	9
ACUERDO PE + EMPLEADORES - VOTO NEGATIVO DE TABAJADORES	4	1

- En la tanda de mesas negociadas cuyo vencimiento fue fijado al 30/06/2021, el 57% fue decidido por ACUERDO, el 38% por votación con acuerdo de Empleadores y Trabajadores con abstención del PE, y el 5% por votación con acuerdo del PE con Empleadores y voto negativo del sector Trabajador.



- En la tanda de mesas negociadas cuyo vencimiento fue fijado al 31/12/2021, el 86% fue decidido por ACUERDO, el 14% fue por votación con acuerdo de Empleadores y Trabajadores con abstención del PE, y no hubieron votaciones con acuerdo del PE con Empleadores + voto negativo del sector Trabajador (0%).

## MESAS NEGOCIADAS VENCIMIENTO 31/12/2021



### **Análisis comparativo:**

- En el Grupo 10 hubieron minoría de ACUERDOS TRIPARTITOS (3) en comparación con el Grupo 19 que alcanzó el 64% que equivalen a 18 mesas de negociación.
- De los ACUERDOS TRIPARTITOS alcanzados en el Grupo 10, todos se consiguieron durante la 1era tanda de negociación al iniciarse la Ronda salarial con aquellos convenios con vigencia hasta el 30/06/2021.
- En materia de ABSTENCIONES, el Grupo 10 fue un poco más rígido que el Grupo 19 en cuanto a no despegarse de lo señalado en los lineamientos salariales, con un 65% de abstenciones contra un 32% en grupo 19.
- En cuanto a la existencia de VOTO NEGATIVO de loa Trabajadores en el Grupo 10, el PE se apegó más al sector Empleador que en el Grupo 19.
- En la 2da tanda de negociación de la Ronda salarial con aquellos convenios con vigencia hasta el 31/12/2021, dentro del Grupo 19 no hubieron decisiones con VOTOS NEGATIVOS del sector Trabajador.

ANÁLISIS COMPARATIVO		
TIPO DE ACUERDO	GRUPO 10	GRUPO 19
TRIPARTITO	3 MESAS EN 1era TANDA DE NEGOCIACIÓN	18 MESAS
ABSTENCIONES	65%	32%
VOTO NEGATIVO DE TRABAJADORES	PE SE APEGÓ MAS AL EMPLEADOR	EN 2da TANDA NO HUBO

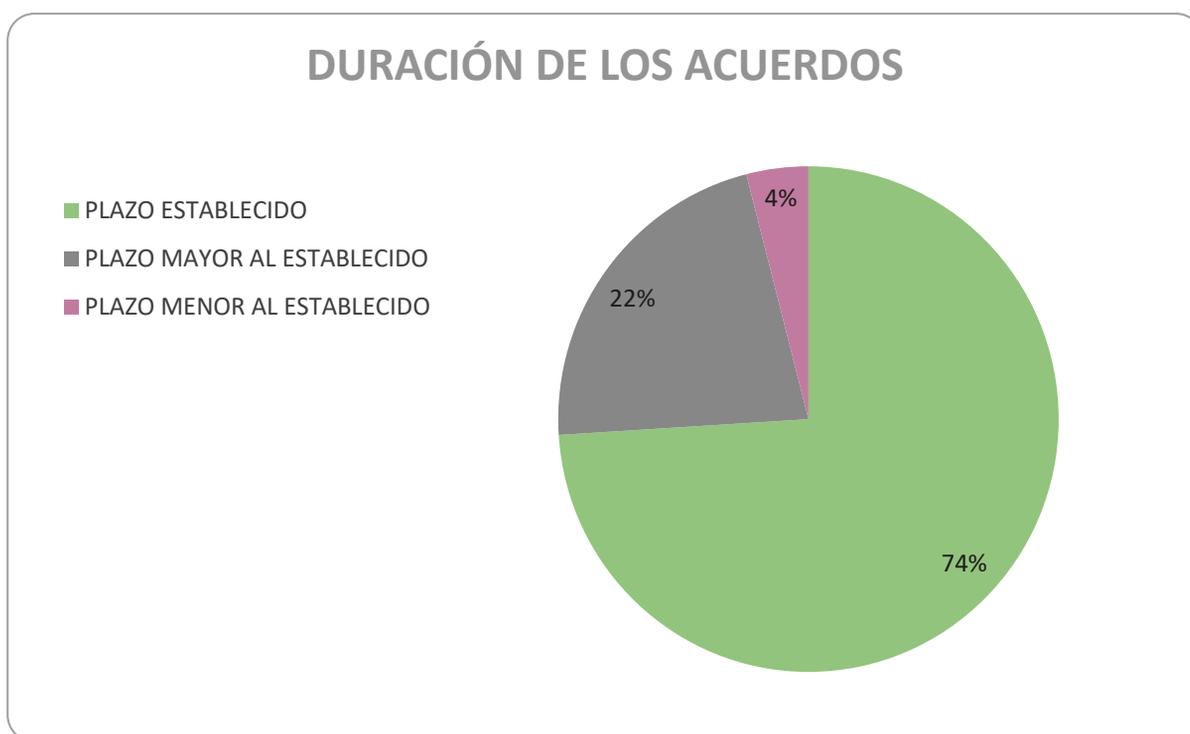
### 3.5. Duración de los acuerdos

Respecto de la duración de los acuerdos, los lineamientos de Poder Ejecutivo se referían a un plazo de 24 meses para aquellos Convenios con vencimiento hasta el 30/6/2021 y de 18 meses para aquellos con vencimiento hasta el 31/12/2021.

La pauta fue seguida por la mayoría de los subgrupos de actividades dentro del Grupo 10 Comercio y Grupo 19 Servicios, destacándose que el porcentaje de Convenios que **adoptaron estrictamente el mismo plazo** establecido en los lineamientos fue del **74%** (equivalente a 38 mesas de negociación) en esta 9º ronda de consejos de salarios.

Un **22%** de los subgrupos (11 mesas) fijaron **plazos por encima** de lo establecido en los lineamientos salariales.

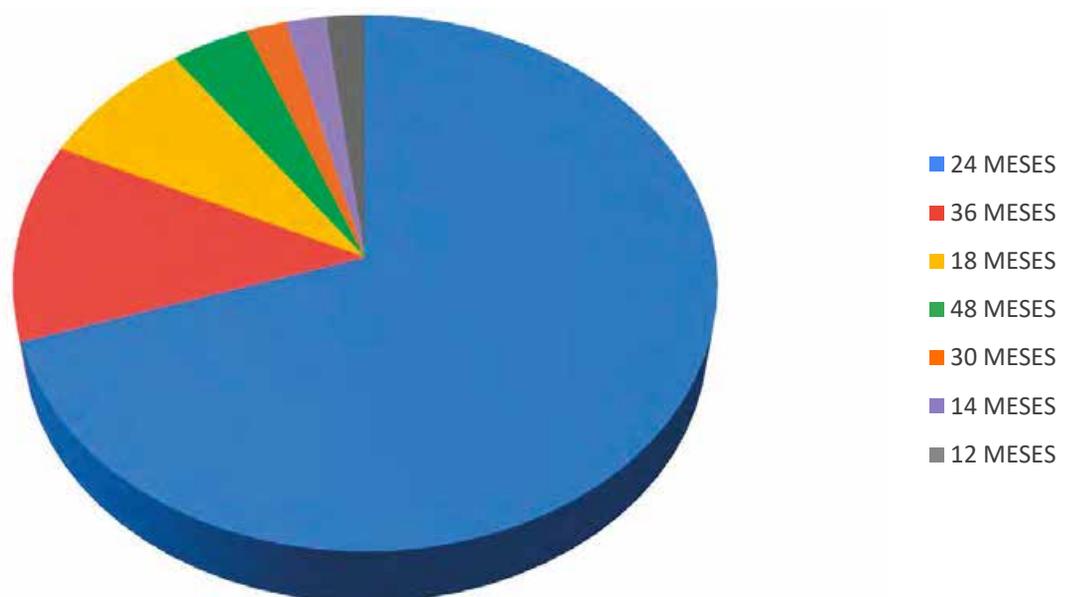
Finalmente, un **4%** de los subgrupos (2 mesas) fijaron **plazos por debajo** de los establecidos en los lineamientos salariales.



Detalles de los PLAZOS establecidos:

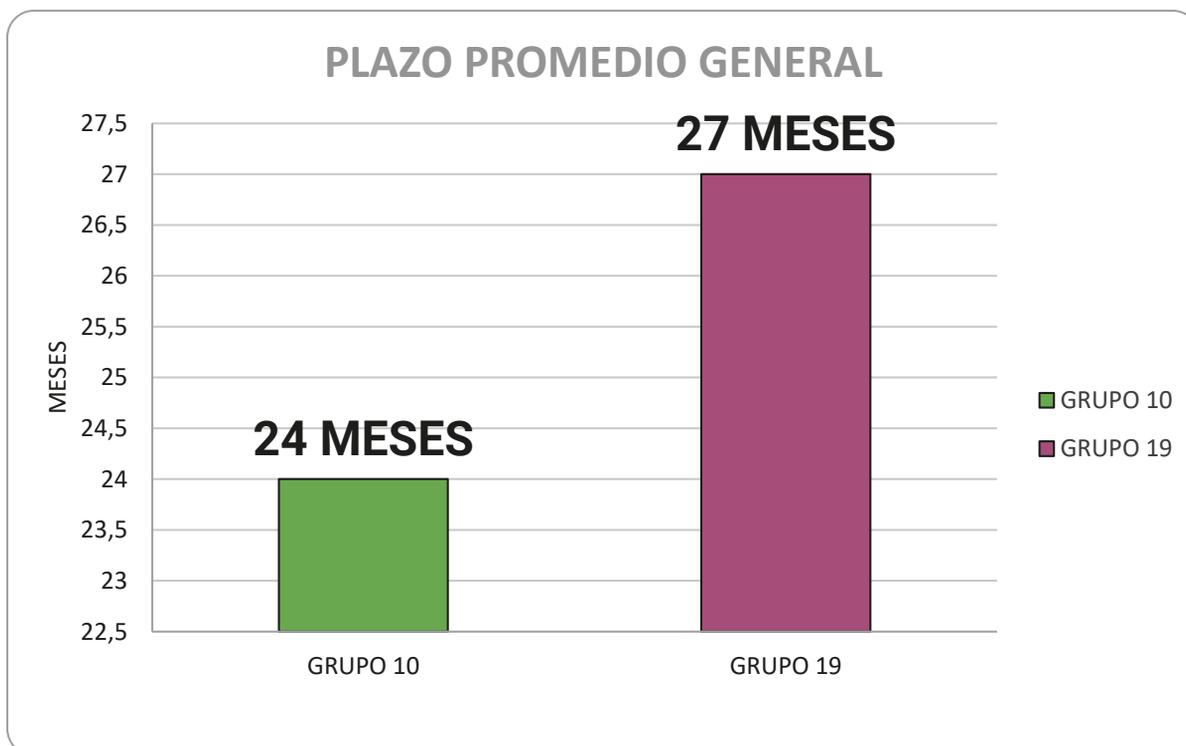
- 48 meses de Convenio – acordado por el 4% de los subgrupos (Grupo 19 subgrupos 21.1 Centros Comerciales y 21.2 Zonas Francas).
- 36 meses de Convenio – acordado por el 12% de los subgrupos (Grupo 10 subgrupos: 05 Importadores y Mayoristas de Almacén, 09 Farmacias, 10 Opticas, y Grupo 19 subgrupos: 8.1 Seguridad Electrónica, 19.1 Call Centers, y 27 Balanzas).
- 30 meses de Convenio – acordado por el 2% de los subgrupos (Grupo 10 Subgrupo 16 Equipos Médicos).
- 24 meses de Convenio – acordado por el 70% de los subgrupos
- 18 meses de Convenio – acordado por el 8% de los subgrupos (Grupo 10 subgrupos: 20 Barracas Cerealeras, 23 Supergás Fleteros, 24 Cooperativas de Consumo y Grupo 19 subgrupo 25 Paraestatales).
- 14 meses de Convenio - acordado por el 2% de los subgrupos (Grupo 10 Subgrupo 21 Supergás Envasado).
- 12 meses de Convenio - acordado por el 2% de los subgrupos (Grupo 10 Subgrupo 22 Supergás Distribución).

**DETALLE DE LOS PLAZOS DE LOS CONVENIOS**



**Nota:** Si uno hace una comparación de todos los plazos establecidos en Grupo 10 y 19 de los Consejos de Salarios, el promedio general fue de 26 meses de plazo. Por tanto, la tendencia dentro de las mesas de negociación, fue la de superar el plazo base establecido por los lineamientos del PE.

Si uno lo compara individualmente, el promedio del Grupo 10 fue de 24 meses de plazo mientras que el promedio del Grupo 19 fue de 27 meses de plazo.



### 3.6. Vigencia de los acuerdos

En cuanto a los vencimientos, en la mayoría de los acuerdos suscritos en los grupos de Comercio (10) y Servicios (19), la mayoría de los Convenios vencerán el 30 de junio de 2023, donde se dará inicio a la 10ª Ronda de Consejos de Salarios.

Según lo previsto en la Ley de Negociación Colectiva<sup>9</sup>, la vigencia de los convenios colectivos la establecen las partes de común acuerdo, aunque el convenio cuyo término estuviese vencido mantendrá su vigencia hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario. Esta disposición consagra la denominada "**ultraactividad**" del convenio colectivo.

Este punto fue objeto de la queja (caso 2699) presentada por el sector empleador ante la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Allí intervino el Comité de Libertad Sindical (CLS), la Comisión de Expertos (CEARC), y la Comisión de Aplicación de Normas.

<sup>9</sup> Art 17 de la Ley 18566

Como resultado, la OIT otorgó la razón a lo indicado en la queja e intimó al Gobierno de Uruguay en modificar la Ley de Negociación Colectiva vigente.

Dentro de las modificaciones a realizar, se recomendó cambiar lo establecido respecto a la vigencia de los Convenios con la ultraactividad como regla. Es así, que tanto el Gobierno anterior como el actual elevaron un Proyecto de Ley por el cual se deroga el art 17 de la Ley 18566 que establece la ultraactividad. Hoy en día, el proyecto de ley se encuentra aprobado con media sanción de la Cámara de Representantes, encontrándose a estudio de la Cámara de Senadores.

Independientemente de lo anterior, y si llega a prosperar la aprobación de las modificaciones a la Ley de negociación colectiva, a partir de la 10ª Ronda de Consejos de Salarios deberán ser las partes quienes negocien y aclaren la vigencia de los beneficios a pactarse dependiendo exclusivamente de sus voluntades.

Por último, en cuanto al momento de los Convenios Colectivos en empezar a desplegar efectos, tanto las decisiones de los Consejos de Salarios como para los convenios colectivos por sector de actividad celebrados entre las organizaciones más representativas, se previó el registro y la publicación por el Poder Ejecutivo, para lograr los efectos erga omnes en el sector de actividad. Antes esa publicación se realizaba en el Diario Oficial, pero actualmente eso ha cambiado dado que el MTSS entiende como suficiente la publicación en su página web para cumplir con ese requisito.

Si bien la publicación en internet constituye un medio útil para dar a conocer las decisiones y los convenios, lo recomendable sería que fuera la normativa vigente y no una opinión del Ministerio, el que determine el medio de publicación necesario.

### **3.7. Reliquidación de las retroactividades**

El hecho que las decisiones de los Consejos de Salarios en general entren en vigencia con fecha posterior a la exigibilidad de los salarios que deben ajustarse, implica que deban efectuarse ajustes en forma retroactiva lo cual genera un esfuerzo financiero y administrativo bastante relevante para las empresas<sup>10</sup>.

Esta situación fue considerada por el BPS como una hipótesis de fuerza mayor, a efectos de permitir el pago sin multas ni recargos de las retroactividades generadas por la entrada en vigencia de decisiones acordadas en los Consejos de Salarios. Estos antecedentes se encuentran en una resolución R.D. 41-31/2013 de fecha 11/12/2013, que permitió el pago sin multas ni recargos de las retroactividades por laudo generadas a partir de julio de 2013, en última instancia conjuntamente con el pago de las obligaciones correspondientes a diciembre de 2013. Y lo mismo para obligaciones formales y rectificaciones de historia laboral. También ésta resolución previó un régimen de facilidades para el pago de los aportes personales y patronales derivados de las retroactividades mencionadas.

---

<sup>10</sup> <https://www.bps.gub.uy/14980/retroactividades-por-laudo.html>

Cabe recordar que la aplicación del criterio de lo devengado por parte del BPS, ha motivado múltiples sentencias de anulación del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, aunque el organismo continúe aplicando este criterio.

Esto ha hecho en la práctica que algunas empresas decidan por conceder ajustes a cuenta de la decisión que finalmente se arribe con el Convenio Colectivo. De aquí que algunos convenios contengan una cláusula específica indicando que las empresas podrán imputar el ajuste a cuenta a aquel que sea finalmente otorgado, o fijen plazos y/o financiamientos para el pago de la retroactividad que deba abonarse.

En la presente Ronda la mayor parte de las cláusulas de este estilo, facultaban descontar el adelanto dado a cuenta por las empresas previo a la suscripción del Convenio Colectivo. Otras cláusulas fueron más específicas estableciendo facilidades en el pago de la retroactividad en alguna fecha cierta y determinada<sup>11</sup>.

La presencia de estas cláusulas se acordaron dentro del Grupo 10, principalmente en los subgrupos: Tiendas, Artículos para el Hogar, Importadores y Mayoristas de Almacén, Casas de Música, Farmacias, Droguerías, Supermercados,

En el Grupo 19, se acordaron en subgrupos de Investigación de Mercado, Call Centers y Balanzas.

#### **4. Los contenidos de la negociación**

##### **4.1. Ámbito de aplicación de los convenios**

Por regla general, los convenios se aplican a todo el personal dependiente. Hay algunos convenios que excluyen de su ámbito de aplicación a determinados trabajadores. En los sectores Comercio y Servicio, el alcance de dichas cláusulas determina que los convenios se aplican a las categorías laudadas, o que se aplican hasta determinada categoría, nivel o franja salarial, o simplemente que no se aplican al "personal superior".

Dentro del Grupo 10 (Comercio) es donde encontramos mayores ejemplos de este tipo de cláusulas. Tanto en el Subgrupo 10.3 (Máquinas de Oficina), 10.5 (Importadores y Mayoristas de Almacén), 10.6 (Casas de Música), 10.9 (Farmacias), y 10.13 (Droguerías), se incluyeron cláusulas de exclusión de personal en cargos superiores, cargos gerenciales, y/o de confianza. También se han establecidos topes o montos salariales para distinguir lo trabajadores que estarían excluidos de la aplicación de los aumentos convenidos.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Grupo 10 SG 10.5 – Importadores y Mayoristas de Almacén se dispuso habilitar el pago de la retroactividad hasta el 14/12/2021, similar ocurrió con el Grupo 10 SG 18 – Supermercados donde se dispuso el pago de la retroactividad junto con el salario de diciembre 2021.

<sup>12</sup> Subgrupo 10.5 – Excluye cargos superiores a los laudados y salarios superiores a \$ 86.834 al 30/06/2021.

## 4.2. La cláusula de ajuste de salarios

### 4.2.1. Periodicidad de ajustes y correctivos

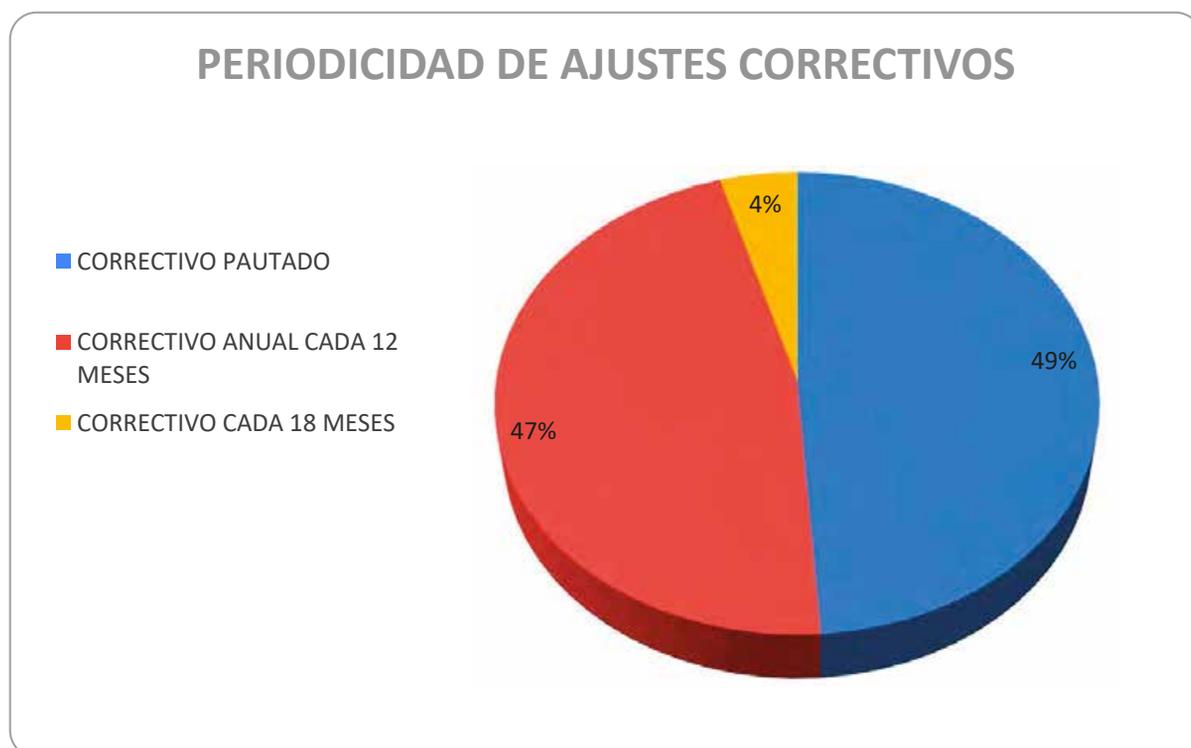
En la novena ronda de Consejos de Salarios, el 100% de los convenios establecieron los ajustes de salarios en forma semestral tal como encomendaron los lineamientos del PE.

En materia de correctivos, los lineamientos plantean la aplicación de un correctivo al finalizar el plazo del convenio que fue establecido a los 24 meses para aquellos con vencimiento 30/06/2021 y 18 meses para los que vencieran al 31/12/2021.

En los grupos de Comercio y Servicios, el **43%** de los convenios estableció el correctivo pautado por los lineamientos, debiéndose aplicar el mismo una vez vencido el plazo del Convenio Colectivo.

El **4%** convino la aplicación de los correctivos cada 18 meses. Estos pertenecen al Grupo 10 Comercio subgrupos: 05 Importadores y Mayoristas de Almacén y 10 Ópticas.

Por otra parte, un **41%** de los convenios optaron por fijaron un correctivo anual cada 12 meses.



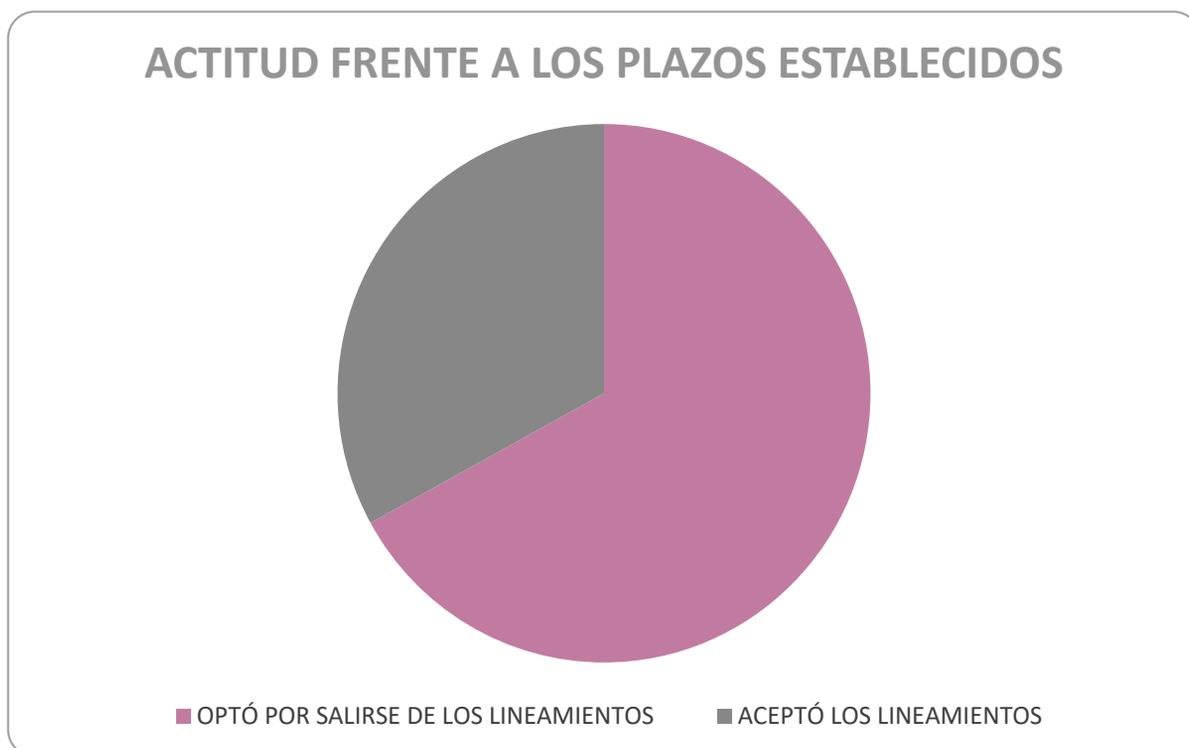
Por último, se dieron algunas situaciones especiales:

- Fijación de correctivos semestrales: Se acordaron en el Grupo 10 subgrupos: 20 Barracas Cerealeras, 22 Supergás Distribución, 24 Cooperativas de Consumos y en el Grupo 19 el subgrupo 10.2 de Gomerías. **Totalizan un 8%.**

- Correctivos especiales: Se acordaron en Grupo 10 subgrupos 16 correctivos a los 18 y 30 meses (Equipo Médicos) y subgrupo 21 a los 6 y 14 meses (Supergás Envasado). **Equivalen al 4% del total.**

Destacamos que el lineamiento del Poder Ejecutivo consistía justamente en ajustes anuales, a efectos de atenuar los empujes inflacionarios.

**Nota:** En consecuencia, si bien en la mayoría de los Convenios se cumplió con estipular correctivos alineados a las pautas del PE, fue una condición que se negoció en forma flexible dentro de cada mesa de negociación. Tal es así, que si se juntan todos los convenios que se apartaron de las pautas en materia de correctivos, el **67% optó por salirse de los lineamientos.**



#### 4.2.2. Criterios de fijación de la recuperación salarial en forma diferencial

En la 9º ronda de Consejos de Salarios, se crearon pautas diferenciales a efectos de otorgar recuperación salarial en atención al tamaño de las empresas.

Las Microempresas recuperaban un 1% del salario, mientras que el resto de las empresas debían llegar al 1,6%

La mayoría de los convenios durante la negociación no diferenció entre micro y resto de empresas. **Tan sólo 14 mesas de 51 negociadas (27%)** estipularon recuperaciones específicas para las Micro Empresas. Estas se dieron en los siguientes subgrupos:

GRUPO 10:

- Subgrupo 11 – Casas de Fotografías
- Subgrupo 12 – Casas Dentales

- Subgrupo 15 – Ventas de Motos
- Subgrupo 00 – Residual

GRUPO 19:

- Subgrupo 05 – Inmobiliarias
- Subgrupo 10.1 – Estaciones de Servicio
- Subgrupo 10.2 – Gomerías
- Subgrupo 12 – Agencias de Publicidad
- Subgrupo 15 – Peluquerías
- Subgrupo 17 – Estudios Contables
- Subgrupo 18 – Sanitarias
- Subgrupo 19.2 – Servicios 0900
- Subgrupo 24 - Tintorerías
- Subgrupo 00 –Residual

4.2.3. Laudos

El **promedio del salario más bajo** en los convenios firmados en la novena ronda fue de **\$ 26.379** mientras que el **promedio del salario más alto** fue de **\$ 45.165**.

En el **sector Comercio** el **promedio del salario más alto fue de \$ 49.159**, mientras que **el más bajo fue de \$ 27.238 (promedio total \$ 38.198)**.

Por otro lado, en **sector Servicios** el **promedio más alto fue de \$ 42.955** y el **promedio del salario más bajo fue de \$ 26.115 (promedio total \$ 34.535)**.

LAUDOS 9ª RONDA			
PROMEDIO MÁS BAJO \$ 26379		PROMEDIO MÁS ALTO \$ 45165	
SECTOR	PROMEDIO MÁS ALTO	PROMEDIO MÁS BAJO	PROMEDIO TOTAL
COMERCIO	\$49.159	\$27.238	\$38.198
SERVICIOS	\$42.955	\$26.115	\$34.535

El **salario más bajo en el sector comercio** fue en los subgrupos **Casas Dentales (\$ 20.134)** y **Venta de Motos (\$ 20.589)**, mientras que **el más alto fue el subgrupo de Cooperativas de Consumo (\$ 123.340)**.

A su vez, **en servicios el salario más bajo** fue en los subgrupos **Peluquerías (\$ 20.458)** e **Inmobiliarias (\$ 20.839)**. Mientras que **el más alto** fue el del subgrupo **Despachantes de Aduana**, que ascendió a **\$ 88.397**.

SECTOR	SALARIO MÁS BAJO	SALARIO MÁS ALTO
COMERCIO	*CASAS DE DENTISTA *VENTA DE MOTOS	*COOPERATIVAS DE CONSUMO
SERVICIOS	*PELUQUERÍAS *INMOBILIARIAS	*DESPACHANTES

**Recuperaciones, Crecimientos y Adelantos de Inflación:** En materia de recuperación salarial generada por el "Convenio Puente" celebrado por 1 año en periodo 2020-2021, el 82% de los convenios colectivos negociados en Grupo 10 y Grupo 19 se acogieron a dicha situación

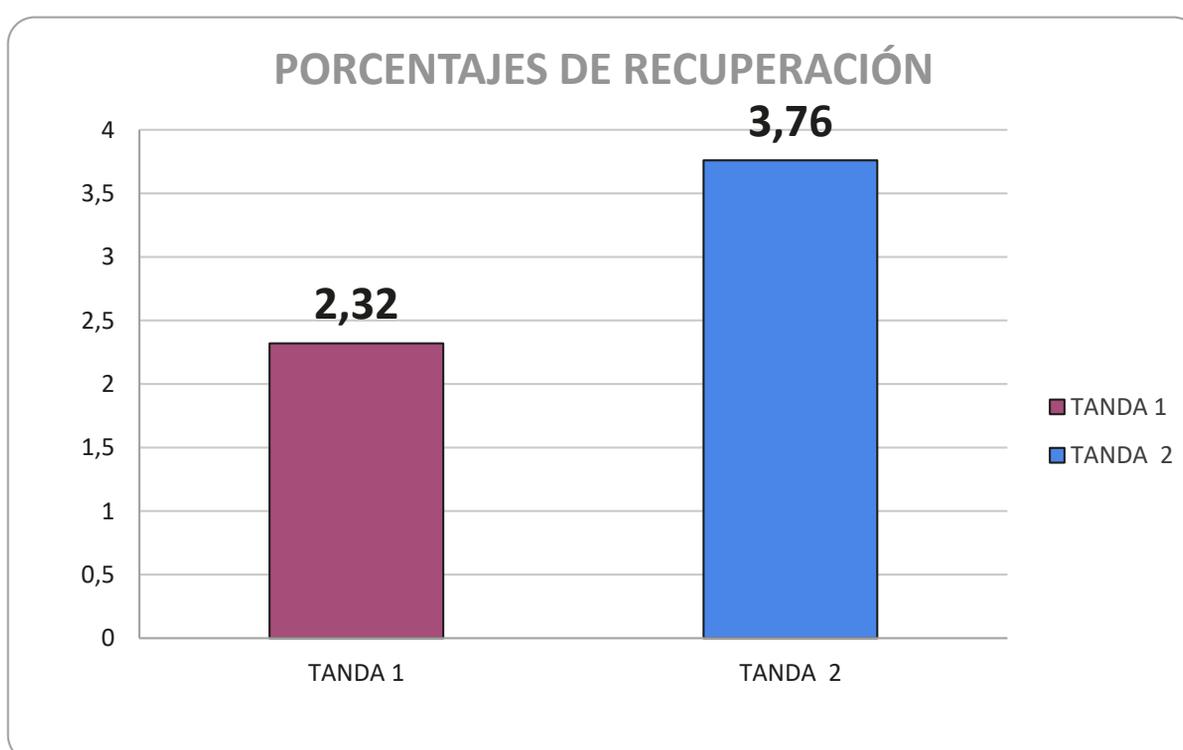
Aquellos Convenios con vencimiento 30/6/2021, tuvieron una pérdida salarial de **4,2%** cuyo cálculo surge de la diferencia entre el 3% de aumento concedido durante los 12 meses del convenio puente y la inflación real de ese mismo periodo (7,33%).

Por otra parte, los convenios con vencimiento 31/12/2021 tuvieron un **4,82%** de pérdida salarial (diferencia entre el 3% de aumento y el IPC anual que fue de 7,96%).

Al analizar **las recuperaciones otorgadas en Comercio y Servicios**, el **promedio de recuperación concertada fue cercano al 3%**. A su vez, si separamos la negociación entre 1º tanda (los que vencieron al 30/06/2021) y 2º tanda (con vencimiento 31/12/2021), los resultados promediales son los siguientes:

**1º tanda – promedio de 2,32% de recuperación**

**2º tanda - promedio de 3,76% de recuperación**



**Nota:** Pensando en la Ronda de Consejos de Salarios que iniciará el 1/7/2023, **quedaría pendiente algún porcentaje de recuperación en alrededor del 70% de las mesas que se negocien** en esa instancia dentro del Comercio y Servicios.

**Respecto a los crecimientos** (aumentos por encima de las recuperaciones salariales existentes y/o del IPC) otorgados en esta 9º Ronda de Consejos de Salarios, **se acordaron en 3 subgrupos: 10.4 (Bazares, Ferreterías Pinturerías y Jugueterías)<sup>13</sup>, Subgrupo 10.9 (Farmacias)<sup>14</sup> y 19.10.2 (Gomerías)<sup>15</sup>.**

Por último respecto a los adelantos de inflación, algunas mesas utilizaron este mecanismo para otorgar un mayor ajuste salarial al sugerido en el lineamiento del PE, pero pudiendo descontarlo en cada aplicación de correctivo.

### 4.3. Beneficios Otorgados

Los beneficios que se solicitan en cada mesa de negociación, pueden ser de distintos tipos:

- Salariales (ej: primas, gratificaciones, premios, traslados, quebrantos, etc)
- No Salariales (ej: comisiones bipartitas, cláusulas de monitoreo o compromiso por el empleo, cláusulas de género, cláusulas de exhortación)
- En dinero (ej: partidas especiales)
- En especie (ej: canasta de fin de año, canasta escolar)

BENEFICIOS OTORGADOS			
SALARIALES	NO SALARIALES	EN DINERO	EN ESPECIE
PRIMAS, GRATIFICACIONES, PREMIOS TRASLADOS, QUEBRANTOS, ETC	COMISIONES BIPARTITAS, CLÁUSULAS DE MONITOREO O COMPROMISO POR EL EMPLEO, CLÁUSULAS DE GÉNERO, CLÁUSULAS DE EXHORTACIÓN	PARTIDAS ESPECIALES	CANASTA DE FIN DE AÑO, CANASTA ESCOLAR

En la 9º ronda se acordaron beneficios con menores incidencia en los costos directos de las empresas. En algunos casos se ha podido mejorar el monto de ciertos beneficios con alto contenido salarial, pero no fue la tendencia generalizada<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> 10.4 – 1% de crecimiento

<sup>14</sup> 10.9 – 1% de crecimiento

<sup>15</sup> 19.10.2 – 0,2% crecimiento

<sup>16</sup> Caso del G10.18 (Supermercados) – Se mejoró monto en Prima por Presentismo y Prima por Antigüedad - beneficios salariales con costos directos acordados en convenios anteriores.

Excepcionalmente se han disminuido beneficios en topes de prima por antigüedad<sup>17</sup> y horas extras<sup>18</sup>. con alto contenido salarial, pero no fue la tendencia generalizada<sup>19</sup>.

Entre ellos, se pueden citar:

- **Ampliación de licencias especiales:** Resultó habitual la incorporación de licencias especiales en los convenios colectivos. Muchas veces los convenios se remiten a las licencias establecidas legalmente, y de común acuerdo entre las partes se establecen modificaciones a la regulación legal, ya sea consiguiendo días adicionales a los establecidos en la Ley o concertando que alguno de esos días sean pagos.

En materia de Corresponsabilidad y licencia para cuidados, se han concedido licencias especiales para trabajadores con hijos menores de 18 años que estuvieran en situación de internación, ya sea fijando una bolsa de horas libres pagas al año, o con días de trabajo determinados<sup>20</sup>. En algunos convenios se ha extendido a padres y cónyuges en situación de internaciones hospitalarias.<sup>21</sup> También se han acordado licencias por estudios con días adicionales a los previstos en la Ley 18.345 y 18.458.<sup>22</sup>.

En cuanto a las licencias especiales para víctimas de violencia doméstica, se han otorgado días adicionales pagos al año, al previsto en la Ley 19.580.<sup>23</sup>

- **Ampliación de Uniformes:** En ciertas mesas de negociación, el uniforme se ha ampliado con alguna prenda más de las que deban otorgarse<sup>24</sup>, en otros se aprovechó para estipular fechas y formas de entrega y devolución, y también se dispuso la exigencia en la utilización de los uniformes por parte de los trabajadores so pena de aplicar la potestad disciplinaria.<sup>25</sup>
- **Formación de Comisiones:** En distintas mesas se acordaron formar comisiones de trabajo<sup>26</sup>, categorías y de seguridad y salud laboral, ya sea en forma bipartita o tripartita con intervención del MTSS.
- **Capacitaciones:** Jornadas y Talleres con los trabajadores principalmente sobre temas relacionados al Acoso Laboral y/o Sexual.<sup>27</sup>

---

<sup>17</sup> G19.6.1 (Recolección de Residuos Domiciliarios) donde se topeó la antigüedad en topes de 4 y 7 años.

<sup>18</sup> G19.1 (Despachantes) donde se eliminó la ratificación del beneficio de horas extras para quienes desempeñan tareas de despacho fuera del domicilio de la empresa.

<sup>19</sup> Caso del G10.18 (Supermercados) – Se mejoró monto en Prima por Presentismo y Prima por Antigüedad - beneficios salariales con costos directos acordados en convenios anteriores.

<sup>20</sup> Ver convenio de fecha 26/11/2021 y 26/10/2021 - Grupo 10.1 y 10.3 (Tiendas y Máquinas de Oficina), 10.16 (Equipos médicos)

<sup>21</sup> Ver convenio de fecha 8/11/2021 – Grupo 10.8 (Barracas de Construcción)

<sup>22</sup> Ver convenio de fecha 4/11/2021 – Grupo 10.7 (Librerías y Papelerías)

<sup>23</sup> Ver convenio 3/11/2021 – Grupo 10.10 (Ópticas), G.10.16 (Equipos Médicos)

<sup>24</sup> G19.16 (Áreas Verdes)

<sup>25</sup> Ver Convenio 24/11/2021 – Grupo 19-3 (Personal de Edificios)

<sup>26</sup> G19.16 (Áreas Verdes) – Comisión de Trabajo para analizar jornada laboral del sector

<sup>27</sup> G19.18 (Sanitarias)

- **Categorías:** Se han incorporado cláusulas modificando y creando nuevas categorías<sup>28</sup>, así como la aplicación del pasaje de una categoría a otra por el pasaje del tiempo<sup>29</sup>.
- **Horas para trámites particulares:** Únicamente las que requieran asistencia presencial y/o mudanza<sup>30</sup>
- **Pago de 1 día y medio en certificaciones médicas:** Las certificaciones deben ser mayores a 20 días.<sup>31</sup>
- **Canasta de fin de año:** se compone de un monto fijo actualizable para otorgar en los meses de diciembre.<sup>32</sup>
- **Canasta de útiles escolares:** se establece un monto fijo actualizable para los trabajadores con hijos en educación inicial, primaria y ciclo básico<sup>33</sup>. En otros casos en vez del nivel de estudio se estipula la edad del menor beneficiario (generalmente oscila entre los 3 y 15 años). También este beneficio ha tenido algunas variantes en ciertos subgrupos donde se extiende la edad del beneficiario a 17 años, y la definición de "hijos" se extendió a los provenientes a todo tipo de unión conyugal reconocida por Ley.<sup>34</sup>
- **Día libre y pago para examen de próstata:** Para trabajadores con 45-50 años cumplidos debiéndose acreditar a su reintegro la realización de dicho estudio.<sup>35</sup>

#### 4.4. Cláusulas Gatillo, Cláusulas de Paz, y de Prevención de Conflictos:

##### 4.4.1 Cláusulas gatillo:

Como los lineamientos no planteaban ningún tipo de cláusula de salvaguarda o gatillo, en la mayor parte de los Convenio Colectivos suscriptos no se incorporó ninguna salvedad al respecto. Sólo en los Grupos 10.4 (Bazares, Ferreterías, Pinturerías y Jugueterías), 10.5 (Importadores y Mayoristas de Almacén), se establecieron cláusulas gatillos aplicando un ajuste adicional, si el IPC del año móvil superara el 12%.

<sup>28</sup> Ver convenio 24/11/2021 – Grupo 19.3 (Personal de Edificios) – nueva definición de la categoría "Oficial de Mantenimiento".

<sup>29</sup> Ver convenio 3/11/2021 – Grupo 10.10 (Opticas)

<sup>30</sup> G10.4 (Bazares, Ferreterías, Pinturerías y Jugueterías) y G19.19.1 (Call Centers)

<sup>31</sup> G10.4 (Bazares, Ferreterías, Pinturerías y Jugueterías)

<sup>32</sup> Ver convenio 11/11/2021 – Grupo 10.13 (Droguerías)

<sup>33</sup> Ver convenio 3/11/2021 – G.10.10 (Opticas).

<sup>34</sup> G.19.3 (Personal de Edificios)

<sup>35</sup> Ver convenio 24/11/2021 – G.10.17 (Repuestos Automotores)

#### 4.4.2 Cláusulas de paz:

Como ha sucedido en todas las Rondas Salariales, es una cláusula con una alta incorporación en todos los Convenios Colectivos. Esta cláusula básicamente establece que durante la vigencia del convenio el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en dicho sentido, salvo las resueltas con carácter general por la central de trabajadores o las dispuestas por el sindicato de rama.

En algunos casos se incorporaron a dicha cláusula aspectos específicos de carácter excepcional. A modo de ejemplo, en el acuerdo del subgrupo 19.15 (Peluquerías) la cláusula estableció que en caso de que una empresa del sector vaya a aplicar una sanción grave a un empleado sindicalizado, se deberá informar a FUECYS previamente a la notificación al trabajador. Similar sucede en el acuerdo del subgrupo 19.22 (Informática) donde se estableció que las empresas informarían con antelación razonable previamente a FUECYS de aquellas reestructuras que pudieran afectar sensiblemente puestos de trabajo.

#### 4.4.3 Cláusulas de prevención de conflictos

Son cláusulas de aplicación frecuente que prevén determinados pasos y procedimientos que deben seguirse en forma previa a la adopción de una medida de conflicto, los cuales se componen de una reunión bipartita y la posterior intervención del Consejo de Salarios como mediador, proponiendo alguna fórmula de consenso que si las partes no adoptan las deja en libertad de accionamiento.

### **5. Otras Cláusulas; Caducidad de Beneficios y Mecanismos de denuncia y descuelgue**

Todas son mecanismos de terminación del Convenio Colectivo o de alguna de sus cláusulas,

#### 5.1 Cláusulas de Caducidad de Beneficios

La cláusula de caducidad, ha sido incorporada por el Grupo 10 subgrupo 18 (Supermercados) en la cual se establece la caducidad de los beneficios de Presentismo, Premio de fiestas tradicionales y ratificación de beneficios los cuales terminarán sus efectos con el vencimiento del plazo de vigencia del Convenio Colectivo.

#### 5.2 Mecanismo de Denuncia

La denuncia, permite dejar sin efecto el convenio colectivo ante el incumplimiento de una de las partes, mientras que el procedimiento del descuelgue permite apartarse total o parcialmente del contenido de cierta cláusula/s del convenio colectivo. Como toda situación excepcional, ambos deben estar fundados con pruebas fehacientes.

Respecto a la denuncia, el Grupo 10 subgrupo 20 (Barracas Cerealeras) y el Grupo 19 subgrupo 21.1 (Centros Comerciales) la han acordado estableciendo que ante incumplimientos, se dá derecho a la otra parte de denunciar total o parcialmente el Convenio en forma unilateral, lo que determinará la extinción anticipada de todas sus cláusulas.

### 5.3 Mecanismo de Descuelgue

A través del descuelgue, ante determinadas circunstancias excepcionales que afectan la situación individual de una empresa, se permite que ésta última deje de cumplir con la decisión siempre que se cumplan los requisitos para ello y se pruebe en forma debida. Dicho mecanismo fue contemplado expresamente en el Convenio Colectivo del Grupo 19 subgrupo 19.22 (Informática) el cual establece que se habilitan los descuelgues en casos que alguna empresa no pueda acceder al cumplimiento del pago de los laudos por causas debidamente justificadas y documentadas ante el Consejo de Salarios.

# Notas biográficas



**Dr. Juan María Mailhos Gutiérrez**

Director de CIE, Gerente Jurídico de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay. Miembro del Consejo de Administración de la OIT, Delegado del sector empresarial en INEFOP, Miembro del Consejo Superior Tripartito, Docente en UM, Master en Derecho de la Integración.



**Dr. Diego Yarza Calatrella**

Asesor jurídico del CIE, Abogado de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, Master of Laws Northumbria University (Inglaterra). Negotiation Project - Harvard University (Cambridge, Boston, MA).

## Equipo técnico



**Alicia Pola Bosca.**

Secretaria Ejecutiva de Gerencia General de Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, Gerencia Jurídica y Centro de Conciliación y Arbitraje de Bolsa de Comercio S.A.

Curso Programa ILGO (OIT –Costa Rica).



**Lucía González Machado**

Responsable de comunicación institucional de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay. Técnica en Gestión Cultural egresada de la Universidad CLAEH, Posgrado en Gestión Cultural y Comunicación en FLACSO Argentina, maestranda en Políticas Culturales por la UdelaR. Cuenta con más de ocho años de experiencia en gestión de proyectos y comunicación institucional.



**Ing. Ignacio Puig**

Responsable de TI en la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay. Título de Ingeniero de Sistemas por la UdelaR. Programa de Desarrollo Profesional en mejora del proceso del Software, Posgrado en sistemas de información y reingeniería – Universidad ORT – Facultad de Ingeniería. Título de Analista Programador UdelaR. Título Programador.

## Notas de la publicación

Esta tarea de recopilación, análisis y redacción de esta investigación, fue realizada por ambos investigadores en sus calidades de Consultores Seniors.

Todo lo investigado respecto al análisis de la 9ª Ronda del Consejo de Salarios, ha sido con la finalidad de confeccionar una herramienta de consulta rápida y preliminar para todas las empresas de los sectores Comercio y Servicios.

Como todos los aspectos concernientes a las relaciones laborales puede tener distintas interpretaciones, pretendiendo que este trabajo sea una guía de ayuda para todos los empleadores.

