

TÉRMINOS DE REFERENCIA

CONSULTORÍA SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FORMACIÓN LABORAL EN URUGUAY

Evaluación, oportunidades de mejora y propuestas

1. Proyecto en que se enmarca

Los presentes términos de referencia (TdR) se enmarcan en el proyecto: “Modernización de la negociación colectiva en Uruguay: Evaluación, oportunidades de mejora y propuestas”.

La negociación salarial en Uruguay tiene una larga historia y un importante arraigo en las organizaciones de trabajadores y empresarios nacionales. A pesar de ello, el estancamiento económico que sobrevino a partir de 2015 dejó en evidencia ciertas debilidades, las cuales se acentuaron aún más con la emergencia sanitaria decretada a partir de la pandemia COVID-19. Debido a ello, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debió adoptar medidas excepcionales para enfrentar las debilidades del sistema.

En virtud de esto, el objetivo principal de este proyecto es analizar la evaluación de la negociación colectiva, revisar el esquema de negociación salarial vigente, detectando debilidades y fortalezas del mismo y presentación de lineamientos y recomendaciones.

2. Objetivos de la consultoría y actividades a realizar

Para ello, se identifican tres grandes ejes de desafíos. Primero, evitar que **aumentos del salario real desligados de ganancias de eficiencia** alienen, como en el pasado reciente, caídas de la tasa de empleo. La negociación a nivel sectorial sin flexibilidad para atender heterogeneidades entre empresas y mercados, así como el uso de indicadores inapropiados sobre el desempeño económico y la productividad del trabajo a nivel de rama, han contribuido a la evolución disociada de esas variables.

Segundo, las **fórmulas de aumentos salariales usadas no han logrado promover una desindexación de precios**. Desde el restablecimiento de los Consejos de Salarios, los lineamientos del Poder Ejecutivo evolucionaron desde un esquema totalmente indexado (correctivos salariales por inflación pasada) a un marco de aumentos nominales con correctivos que procuran evitar caídas de salario real al final de la vigencia de los convenios. La indexación salarial favorece la inercia inflacionaria porque contribuye a la perpetuación de *shocks* sobre los precios, algo que puede ampliar la fase baja del ciclo laboral.

Tercero, **la negociación por rama con coordinación casi nula entre sectores genera efectos indeseados** porque se desatienden los impactos macroeconómicos de los acuerdos sectoriales. En este sentido, en sectores regulados por políticas públicas o en los que el Estado es el principal contratante, los protagonistas de la negociación tienen incentivos a trasladar los aumentos de salarios a los precios (usuario o contratante). Algo similar ocurre potencialmente en actividades organizadas en mercados oligopólicos. Asimismo, la negociación por rama

puede alentar un sesgo anticompetitivo en sectores con heterogeneidades productivas relevantes: los acuerdos pueden funcionar como una barrera a la entrada o como un instrumento de las empresas con más peso en la negociación para imponer pautas que afecten la rentabilidad de compañías más pequeñas y menos eficientes. Finalmente, la falta de coordinación entre los aumentos salariales de los sectores transable y no transable puede afectar la competitividad externa de la economía.

En base a lo expuesto, tomando en cuenta los objetivos el trabajo deberá cumplir con las actividades que se detallan a continuación:

- Analizar tanto el marco regulatorio que rige a la negociación colectiva en Uruguay.
- Describir esquemas de negociación colectiva de referencia a nivel internacional en varias dimensiones.
- Identificar tendencias en el mercado laboral de Uruguay que son relevantes para la negociación colectiva.
- Identificar posibles líneas de acción para atender las problemáticas de la negociación colectiva en Uruguay, a partir de la experiencia internacional.
- Identificar las modificaciones necesarias en la regulación de la negociación colectiva para una correcta adecuación a las pautas de la OIT, en particular en lo que respecta a los acuerdos en temas no salariales.
- Preparar un documento técnico final relativo al estudio realizado, conclusiones y recomendaciones.
- Organizar y realizar talleres, seminarios, encuentros u otro tipo de encuentros que permitan una retroalimentación con organizaciones sindicales, empresariales y gubernamentales.

3. Productos esperados y plazos.

- **PRODUCTO 1: Entrega del plan inicial de trabajo.**
- **PRODUCTO 2: Informe técnico sobre antecedentes internacionales.**
- **PRODUCTO 3: Informe técnico preliminar.**
- **PRODUCTO 4: Informe técnico final.**

4. Supervisión

Los pagos se corresponden con la presentación y aprobación por parte del Subsecretario Dr. Mario Arizti o por el Director Nacional de Trabajo, Dr. Federico Daverede.

5. Forma de pago

El plazo de la contratación correrá a partir de la firma del contrato hasta el 14 de octubre de 2022, aunque la ejecución podrá extenderse por un plazo mayor según así sea requerido por el proyecto, no implicando de ninguna forma un aumento en los honorarios. **En caso de la extensión del plazo del convenio entre Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la CAF - banco de desarrollo de América Latina, las fechas de las entregas de los productos, podrán adecuarse al nuevo vencimiento.**

El monto total a pagar será de US\$27.900 más I.V.A., los cuales se abonarán en las siguientes etapas:

- **30% al momento de la firma del contrato con la entrega inicial del plan de trabajo**
- **30% una vez aprobado por el supervisor el informe técnico sobre antecedentes internacionales**
- **30% una vez aprobado por el supervisor el informe técnico preliminar**
- **10% una vez aprobado por el supervisor el Informe técnico final.**