

9na Ronda de Consejos de Salarios

Resultados preliminares y
evolución reciente del salario real

Introducción.-

El presente informe muestra los resultados preliminares de la 9na Ronda de Consejos de Salarios. El mismo abarca todas las resoluciones adoptadas (hasta el 13 de diciembre pasado inclusive) en los diferentes subgrupos que estuvieron negociando en el correr del año 2021. El objetivo del mismo es que se constituya en un insumo para el movimiento sindical al momento de evaluar políticamente los resultados de la 9na ronda.

Todos los datos volcados en el informe y que sintetizan los datos sobre las resoluciones adoptadas en las distintas mesas de negociación, surgen de un relevamiento realizado por el equipo de investigación del Instituto, a partir de la información colgada por el Ministerio de Trabajo en su página web (en el sitio de Consejos de Salarios) que es de carácter pública. La información relacionada con la cantidad de trabajadores abarcados por cada una de las resoluciones es estimada y hace referencia únicamente a los asalariados o trabajadores dependientes formales del sector privado a noviembre de 2020.

El Informe se divide en tres partes: en una primera, se da cuenta de los antecedentes de la 9na ronda de negociación; en la segunda parte, se presentan concretamente los principales resultados alcanzados en dicha ronda y sistematizados a partir de las resoluciones disponibles en la página web del Ministerio de Trabajo; y finalmente, en la última parte se presenta la evolución reciente del salario real, así como su vínculo con lo definido en materia de negociación. Por último, se esbozan las primeras conclusiones tanto sobre la 9na ronda de negociación como en relación al vínculo entre ésta y la evolución del salario real privado.

Antecedentes de la 9na Ronda de Consejos de Salarios.-

Ronda puente de Consejos de Salarios convocada en julio de 2020

El antecedente inmediato de la 9na ronda de negociación colectiva es la 8va ronda de Consejos de Salarios, también llamada “ronda puente”, y que tuvo un año de duración. Para la mayor parte de las unidades de negociación, la ronda puente abarcó el período que va entre julio de 2020 y junio de 2021, aunque en algunos casos se extendió durante todo el año calendario 2021.

Se trató de una ronda muy particular por distintas razones. En primer lugar, porque a comienzos de 2020 había asumido el gobierno una nueva fuerza política, con una orientación económica diferente a la del anterior gobierno. Y en segundo lugar, porque a poco de haber asumido, se detectaron los primeros casos de Covid-19 en nuestro país y se declaró la emergencia sanitaria. En este contexto, las medidas de restricción a la movilidad para contener la expansión del virus, afectaron fuertemente la actividad económica y el desempeño del mercado laboral, alcanzándose en el segundo trimestre del año niveles récord de envíos al seguro de desempleo y pérdida de puestos de trabajo.

Así, luego de 15 años de crecimiento continuo del salario real, la 8va ronda implicó una negociación a la baja del poder de compra de los asalariados ya que el objetivo del recién asumido gobierno era que el salario real medio del sector privado cayera en un porcentaje similar a la retracción que iba a tener la actividad económica durante el año 2020.

Además, las particularidades que impusieron las medidas de distanciamiento adoptadas condujeron a que fuera una negociación casi a “tapa cerrada”, donde muchos de los subgrupos y capítulos de negociación no se llegaron a convocar y buena parte de las resoluciones se tomaron a nivel del “grupo madre”.

Para quienes “pasaron” por la ronda puente entre julio de 2020 y junio de 2021, la caída de salario real fue de 4,2%. La misma se explica porque en ese período la inflación ascendió a 7,33% y los trabajadores que percibieron ajustes de acuerdo a los lineamientos de la 8va ronda tuvieron un único incremento salarial de 3%, en enero o en abril de 2021 (dependiendo de la evolución del empleo sectorial).

De esta manera, la caída de 4,2% es exactamente el monto del correctivo final que se debería haber pago en junio de 2021 si al finalizar la 8va ronda se hubiera contrastado la inflación efectiva con los ajustes otorgados –como usualmente se hace con los correctivos- y no se hubiera descontado a dicho porcentaje la caída del producto interno de 2020, la que fue incluso superior al 4,2%.

Para los subgrupos para los que la ronda puente abarcó todo el año calendario 2021, la pérdida aún no se conoce ya que falta el dato de cierre del año en materia de inflación. Sin

embargo, se espera que sea algo mayor al 4,2% ya que las estimaciones de crecimiento de los precios entre los analistas privados se alinean en torno al 7,9% para 2021, con lo que la pérdida de salario real para estos grupos ascenderá a 4,8%.

Por lo tanto, el punto de partida de la 9na ronda fue la caída de salario real previa y el compromiso implícito del gobierno de que en la 9na ronda de negociación comenzaría la recuperación de dicha pérdida. Sin embargo, los lineamientos propuestos por el Ejecutivo para la 9na ronda a mediados de 2021, generaron importantes dudas acerca del cumplimiento de dicho compromiso.

Además de algunas novedades en cuanto a la dinámica de la negociación, como fue la propuesta de diferenciar los ajustes salariales sectoriales por tamaño de empresa y el condicionamiento del pago de los correctivos finales a la evolución del empleo sectorial, los lineamientos proponían –en el mejor de los escenarios- una magra recuperación en los 2 años que durarían los acuerdos.

En concreto, para los sectores de actividad considerados menos o poco afectados por la pandemia (grupo en el que ingresaban también los sectores no afectados e incluso los que obtuvieron ganancias extraordinarias en este período, ya que no existía dicha categorización), la recuperación propuesta por los lineamientos se podría ubicar como máximo en 1,6% en el caso de las empresas medianas y de gran tamaño, mientras que para las pequeñas empresas podría ascender al 1%. De esta manera, más de la mitad de la pérdida quedaría pendiente para recuperar en el marco de la ronda siguiente, luego de julio de 2023.

Adicionalmente, de acuerdo a los lineamientos, el cumplimiento de dicha recuperación quedaría condicionado a la evolución de la inflación –donde las estimaciones gubernamentales hasta el momento se vienen ubicando por debajo de la evolución efectiva de los precios al consumo- y del empleo sectorial, en la medida que el pago del correctivo dependería de la evolución de ambas variables. Esto es, en la medida en que el crecimiento de los precios al consumo se ubicara por encima de las estimaciones de inflación gubernamentales, al final del convenio correspondería pagar un correctivo, de manera de asegurar la recuperación establecida y que la misma no fuera absorbida por la inflación. Pero el pago de dicho correctivo, en lugar de ser directo y automático, dependería de la evolución del empleo sectorial.

Por último, cabe recordar que para algunos sectores de actividad –considerados muy afectados por la pandemia- la recuperación salarial se postergó un año más y de hecho, la 9na ronda implicó un nuevo año de pérdida salarial con una lógica similar a la de la 8va. Esto es, una nueva ronda puente de un año de duración con un ajuste intermedio de 3% y sin correctivo final. Así se consolidará una nueva pérdida en el poder de compra de estos trabajadores equivalente a la diferencia entre la inflación del período y el ajuste de 3% otorgado.

Distribución de las mesas de negociación según fecha de finalización de las resoluciones

En el cuadro que aparece a continuación se ordenan los diferentes subgrupos o unidades de negociación en función de las fechas de finalización de las resoluciones que tienen o tenían vigentes, lo que marca además, en qué momento comienzan las negociaciones relativas a alcanzar una nueva resolución.

Cuadro síntesis de las mesas de negociación colectiva según fecha de finalización de las resoluciones adoptadas¹.-

	Cantidad de subgrupos	%	Cantidad de trabajadores	%
Subgrupos cuyas resoluciones vencen en 2022 y posteriormente	16	6,8	170.000	18,9
Subgrupos cuyas resoluciones vencen en diciembre de 2021	36	15,3	60.000	6,7
Subgrupos cuyas resoluciones vencieron en el correr de 2021	183	77,9	670.000	74,4
	235		900.000	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CS (MTSS).

Como se observa en el cuadro, si juntamos las unidades de negociación en función de la fecha de vencimiento de las resoluciones, los distintos subgrupos se pueden agrupar en 3 grandes categorías:

- i. los 16 subgrupos cuyos convenios vencen en el año 2022 y posteriormente;
- ii. los 36 subgrupos cuyos convenios vencen en diciembre de 2021; y
- iii. los 183 subgrupos cuyos convenios vencieron en el correr de 2021 (previo al 31/12).

El primer conjunto se corresponde con los **16 subgrupos cuyos convenios vencen en el año 2022 y posteriormente**. Pese a tratarse de menos del 7% del total de unidades de negociación, al abarcar algunos sectores importantes en lo que hace al número de trabajadores, representa al 19% del total de asalariados privados formales, algo más de 170.000 trabajadores.

Dentro de este universo, hay 4 subgrupos que tienen resoluciones vigentes adoptadas en el marco de la 7ma ronda de Consejos de Salarios (que comenzó para la mayoría de los grupos a mediados de 2018). En el caso de estas 4 mesas de negociación, se trata de subgrupos que en general comenzaron la 7ma ronda de manera tardía respecto al resto – durante 2019 o incluso a comienzos de 2020- y además, en ese marco, firmaron resoluciones de mayor duración.

Los restantes 12 subgrupos con resoluciones que vencen el año que viene y a posteriori, tienen actas firmadas en el marco de la 8va ronda de negociación pero con una duración mayor al año. Se trata de resoluciones que no siguieron la propuesta del Ejecutivo en

1. La cantidad de trabajadores a las que abarcan cada uno de los subgrupos son estimadas y por tanto se presentan como aproximaciones. Las mismas hacen referencia a los trabajadores asalariados del sector privado formales y tienen fecha a noviembre de 2020.

materia de duración de los acuerdos para la 8va ronda, y en general, también incorporaron otras modificaciones que las alejan de los lineamientos propuestos.

Dentro de estos 12 subgrupos destacan los casos del sector de la salud privada y de la construcción, dada la importante cantidad de trabajadores que abarcan. En la salud privada, por ejemplo, el acuerdo tiene una duración de 2 años: el primero de caída salarial y el segundo de recuperación condicionada a la evolución del sector (cantidad de afiliados al sector). En la construcción, el acuerdo de la 8va ronda tiene una vigencia de 3 años y asegura el mantenimiento del salario real en el período.

El segundo grupo abarca las **36 mesas cuyas resoluciones vencen en diciembre de 2021** y que abarcan a algo menos del 7% del total de asalariados privados (unos 62.000 trabajadores). Si bien algunas de estas mesas comenzaron a tener instancias de reunión tripartita para alcanzar nuevos acuerdos sobre fines de este año, la convocatoria formal a las mismas se hará a comienzos del año 2022. A su vez, las mismas, se pueden dividir en dos nuevos grupos: las que comenzarán la 9na ronda con caída salarial, y las que no.

El primero de estos grupos abarca a la mayoría de estas mesas (29 de las 36), que finalizan en diciembre de 2021 la 8va ronda de Consejos de Salarios y por tanto comenzarán la 9na ronda con una pérdida de 4,8% aproximadamente, como se mencionó antes. Ejemplos de estos subgrupos son las farmacias, las panaderías con planta de elaboración propia y la industria láctea, entre otros. Las restantes 7 mesas que también comenzarán la 9na ronda en diciembre, lo harán sin haber pasado por la 8va y por ende sin haber verificado una caída del salario real. Ejemplo de estos subgrupos son el sector de la celulosa y el papel, y los bazares, ferreterías, jugueterías y pinturerías, entre los que abarcan al mayor número de trabajadores.

Finalmente, las **183 mesas cuyas resoluciones previas vencieron en el correr de 2021** (principalmente el 30 de junio) y que negociaron en este segundo semestre, es sobre las que vamos a presentar los principales resultados de las resoluciones adoptadas en el marco de la 9na ronda. Se trata de un universo de 183 mesas de negociación de un total de aproximadamente 235 (78% del total), que abarcan a unos 670.000 trabajadores dependientes del sector privado formales, el 75% del total.

Cabe mencionar que dado el atraso que tuvo el comienzo de la 9na ronda (los lineamientos se presentaron el 7 de julio y la convocatoria a la apertura de grupos se realizó dos semanas después aproximadamente) y la extensión de la misma, todavía no se cuenta con el total de resoluciones de estas 183 mesas. Por lo tanto, los principales resultados del relevamiento que se presenta a continuación -y que tiene fecha de cierre al 13 de diciembre-, da cuenta de lo sucedido en 156 mesas de negociación (85% del total que negoció en este período). Adicionalmente, entre las 27 mesas de las que no se cuenta con resoluciones, hay 4 que se corresponden a capítulos llamados residuales, los que comprenden a los subgrupos del sector para los que no se adoptó resolución. Por lo tanto, la

muestra de resoluciones sobre la que se realiza la sistematización es bastante representativa del total de la negociación en esta instancia.

Resultados de la 9na Ronda de Consejos de Salarios.-

Sectores considerados en los lineamientos como muy afectados por la pandemia

Para presentar los principales resultados de la 9na ronda de negociación, en primer término vamos a comentar separadamente sobre los **sectores considerados como muy afectados por la pandemia**, de acuerdo a los lineamientos, ya que para estos se presentaron propuestas de pautas de duración y ajustes diferentes a los del resto.

De las 156 resoluciones analizadas, 16 pertenecen a subgrupos calificados como muy afectados por la pandemia y que abarcan a algunos de los comprendidos en las exoneraciones del pago de aportes patronales que otorgó el artículo 2 de la Ley 19.942². Dichas resoluciones, que prevén un año de caída de salario real con condiciones similares a las de la 8va ronda (un único ajuste salarial de 3% en el año y sin correctivo final) abarcan a unos 35.000 trabajadores (aprox. 4% del total).

Cabe destacar además, que de estos 16 subgrupos, 14 ya habían tenido un año de caída de salario real de 4,2% al haber pasado por la 8va ronda. Por lo tanto, al finalizar la 9na ronda a mediados de 2022, habrán acumulado una pérdida de poder de compra de aproximadamente 8,6%. Se trata de subgrupos como la hotelería, los locales de comida, cines y servicio de taxis, entre otros. Es relevante señalar que se trata de sectores – particularmente en el caso de la hotelería y los locales de comida- de ingresos relativamente bajos, por lo que dicha caída en el poder de compra del salario, afecta duramente las condiciones de vida de estos trabajadores.

Entre estos 16 subgrupos, todas las resoluciones fueron adoptadas en el marco de los lineamientos del Poder Ejecutivo para los sectores más afectados. Esto es, la duración de las resoluciones es en todos los casos de 1 año de duración (entre julio de 2021 y junio de 2022) con un único ajuste salarial de 3% a la mitad del convenio (enero de 2023) y sin correctivo final. Entre estos subgrupos, la mayoría de las resoluciones se adoptaron por acuerdo entre las partes (9 de ellas). En otros 6 casos se dieron votaciones en las cuales la propuesta del Ejecutivo fue apoyada por la patronal únicamente y en el otro caso se recurrió al decreto.

2. Si bien los lineamientos proponían que todos los subgrupos comprendidos por la exoneración de aportes patronales que otorgaba la Ley 19.942 fueran considerados como sectores en problemas, finalmente algunos de ellos (tanto por la dificultad de trasladar la desagregación que establecía la ley a la de los Consejos de Salarios como por cuestiones vinculadas a la negociación), alcanzaron resoluciones diferentes a las propuestas por el Poder Ejecutivo.

Sectores considerados en los lineamientos como poco afectados por la pandemia – principales resultados

De las 140 resoluciones restantes relevadas, no pertenecientes a sectores muy afectados por la pandemia, 30 negociaron en el marco de la 9na ronda pero llegando a la misma sin pérdida de salario real. De estas 30 mesas, la mayoría provenían de la 7ma ronda, donde en general habían firmado acuerdos por 3 años de duración, los que iban desde mediados de 2018 a mediados de 2021.

En los lineamientos del Poder Ejecutivo para estas mesas, no se incorporaron porcentajes de recuperación salarial, ya que no habían tenido pérdida de poder de compra del salario previa. Se trata de subgrupos que abarcan a unos 137.000 asalariados del sector privado. Ejemplos de subgrupos en esta categoría son el servicio doméstico, la forestación y el sector de la bebida, entre otros.

Los otros 110 subgrupos que negociaron en el marco de la 9na ronda provenían de la ronda puente y por tanto su antecedente inmediato era la pérdida salarial acaecida durante la misma. Para la mayoría de estos subgrupos la pérdida salarial fue de 4,2%. Cabe señalar que en dos casos la misma se ubicó algo por encima y que en un subgrupo en particular (subgrupo 13.2, de transporte terrestre de pasajeros interdepartamental, internacional, interurbano y de turismo) la pérdida de salario real con la que comenzaron a negociar en el marco de la 9na ronda se ubicó entre 9% y 10% ya que en el marco de la pandemia, los trabajadores dejaron de percibir algunos de los ajustes que tenían pactados previamente.

Por lo tanto, partiendo del universo de los **140 subgrupos que negociaron en el marco de la 9na ronda** en lo que va de 2021, a continuación se presentan los resultados –en términos porcentuales- relativos a:

- duración o vigencia de las resoluciones adoptadas;
- mecanismo de resolución de las negociaciones: acuerdo tripartito; acuerdo entre las partes; votación y decreto;
- periodicidad y componentes de los ajustes salariales; y
- características de los correctivos: periodicidad de los mismos e incorporación de condicionamientos al empleo (sugerencia de los lineamientos).

En lo que atañe a la **duración o vigencia de las resoluciones adoptadas**, las mismas aparecen sintetizadas en el cuadro que sigue.

Duración o vigencia de las resoluciones adoptadas

Tiempo	Cantidad de subgrupos	Porcentajes
12 meses	4	2,9
24 meses	119	85,0
30 meses	2	1,4
36 meses	7	5,0
48 meses	5	3,6
Otra	3	2,1
TOTAL	140	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CS (MTSS).

Como se observa en el cuadro, la mayor parte de las resoluciones adoptadas tienen 2 años de duración (el 85%) siendo las menos las resoluciones de 1 año de vigencia (2,9%) o con una duración superior a los 3 años (2,1%).

En cuanto al **mecanismo de resolución de las negociaciones**, se clasifican las mesas en función de: si resolvieron la negociación mediante un acuerdo tripartito; mediante un convenio bipartito entre las partes sociales y registrado en el MTSS; mediante votación, en cuyo caso se da cuenta del resultado de la misma, ya sea entre las partes sociales o entre una de ellas y el Poder Ejecutivo; o mediante un decreto. A esta última instancia se llega cuando no hay acuerdo entre las partes y ninguna de la o las propuestas sometidas a votación obtiene mayoría. En estos casos, mediante un decreto el Poder Ejecutivo establece los mínimos por categoría y los ajustes salariales para quienes se ubican por encima de los mínimos, para un determinado período de tiempo.

En esta oportunidad, tanto en los decretos como en las propuestas de votación, los representantes del Ministerio de Trabajo se alinearon de manera exacta a las pautas presentadas por el Poder Ejecutivo, independientemente del devenir previo de la negociación.

Mecanismo de resolución de las negociaciones:

Forma de resolución	Cantidad	%
Acuerdo tripartito	35	25,0
Convenio registrado (bipartito)	11	7,9
Votación		0,0
- Votación Ejecutivo y Patronal	17	12,1
- Votación Ejecutivo y Trabajadores	4	2,9
- Votación Patronal y Trabajadores	71	50,7
Decreto	2	1,4
	140	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CS (MTSS).

Como se desprende del cuadro anterior, el acuerdo entre las partes sigue siendo la forma más habitual de adopción de las resoluciones. En esta ronda, si se suman los acuerdos tripartitos, los convenios bipartitos registrados y las votaciones entre las partes sociales (patronal y trabajadores) se alcanza a casi el 84% de las resoluciones registradas.

También destaca, respecto a rondas anteriores, el alto porcentaje de votaciones acompañadas únicamente por las partes sociales, en general con abstención, por parte del Poder Ejecutivo. Algo más de la mitad del total de las resoluciones entran en esta categoría (50,7%).

Finalmente, interesa señalar que entre las votaciones en la que el Ejecutivo fue acompañado únicamente por una de las partes sociales, en la mayoría de los casos fue acompañado por la parte patronal. De un total de 21 negociaciones que fueron resueltas por votación entre el Ejecutivo y una de las partes sociales, en 17 lo hizo con los empresarios y tan sólo en 4 con los trabajadores.

En relación a la **periodicidad de los ajustes salariales**, de las 140 resoluciones relevadas, 137 incorporaron ajustes semestrales en todo el período de vigencia de la resolución, en 1 sólo subgrupo se incorporaron ajustes anuales y en 2 subgrupos se aplicó un régimen mixto, combinando ajustes semestrales y anuales. De esta manera, al igual que sucedió con la duración o vigencia de las resoluciones, y de manera mucho más marcada aún, la mayor parte de las resoluciones adoptaron ajustes que estaban en línea con la propuesta realizada por el Ejecutivo. En una mirada de mediano plazo de los resultados de las diferentes rondas de negociación se observa que ésta parece ser la periodicidad de los ajustes más habitual en las resoluciones en nuestro país.

Por su parte, en lo que hace a los **componentes de los ajustes salariales**, de las 140 resoluciones relevadas, solamente en 11 se incorporan ajustes por todo concepto. Este era un criterio que había ganado terreno en la 6ta y 7ma rondas de negociación, introducidos como propuesta en los lineamientos del Poder Ejecutivo. En esos casos, los ajustes salariales eran fijos y si la inflación del período los superaba, se incorporaban correctivos (únicamente en más) por la diferencia. De esta manera, el crecimiento de salario real era posible solamente si la inflación del período de la resolución era menor a los ajustes otorgados en el mismo.

Este fue el mismo criterio que se había mantenido en la 8va ronda pero con la particularidad de que en esa oportunidad, al correctivo se le restaba la caída de la actividad económica. Sin embargo, en la 9na ronda, los ajustes salariales vuelven a desagregarse entre la parte correspondiente a la inflación esperada (sobre la que más tarde operará el correctivo en caso de que la inflación efectiva la supere) y la que se corresponde con la recuperación o el crecimiento salarial, en el caso de que las unidades de negociación que no vinieron de un período de pérdida del poder de compra previo (8va ronda básicamente).

En cuanto a la incorporación de la inflación esperada, en la gran mayoría de los casos, la variable empleada para adelantarla fueron las estimaciones de inflación gubernamentales, incluidas en los lineamientos: 78% de los casos que incorporan ajustes por inflación esperada, emplean la estimación gubernamental a tales efectos.

Por otra parte, solamente en 3 subgrupos se realiza una diferenciación de los ajustes salariales entre los correspondientes a los laudos mínimos (o para algunas categorías de trabajo especiales) y los demás. Esto estaría dejando de lado la priorización de los incrementos salariales para las remuneraciones más bajas que se venía dando desde hace varias rondas y que se había mantenido incluso en la 8va ronda³.

Características de los correctivos: periodicidad de los mismos e incorporación de condicionamientos a la evolución del empleo.

Tipo de Correctivo	Cantidad	%
Correctivos finales sin condicionamiento al empleo	28	20,0
Correctivos finales con condicionamiento al empleo	37	26,4
Más de un correctivo en el convenio, sin condicionamiento	60	42,9
Más de un correctivo en el convenio, condicionados al empleo	1	0,7
Otro tipo (sin correctivo, condicionado a otra variable, con topes, etc)	14	10,0
	140	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CS (MTSS).

En relación a los correctivos incorporados en las resoluciones, se observa una mayor dispersión en los mismos respecto a los aspectos anteriores. No obstante, importa destacar que casi dos tercios de las resoluciones no establecen ningún condicionamiento para el pago del correctivo (ni al empleo, tal como lo proponían los lineamientos, ni a ninguna otra variable económica). Igualmente, hay un conjunto relevante de resoluciones donde el pago del correctivo está vinculado a la evolución del empleo del sector (27,1%) o el mismo se encuentra limitado por topes o vinculado a alguna otra variable económica (10%).

Se trata de un dato más que relevante, ya que los correctivos –sin condicionamientos- es lo que asegura el mantenimiento del poder de compra del salario en la medida en que ajusta las diferencias que se puedan dar entre la inflación esperada y los incrementos establecidos en las resoluciones con este fin. Por lo tanto, en aquellos subgrupos en los que se incorporaron condicionamientos o topes al pago de los correctivos, es incierta la evolución del poder de compra del salario y la misma dependerá en última instancia de la evolución de la inflación y/o del empleo o la variable que se haya incorporado.

Para los subgrupos donde los ajustes salariales además tienen un componente a cuenta de la recuperación salarial, no percibir el 100% del correctivo correspondiente llevará a que la recuperación efectiva sea menor a la previamente incorporada, y en el caso de las resoluciones que solamente incorporan ajustes por inflación, establece la incertidumbre acerca del mantenimiento del salario real

Finalmente, de las 140 resoluciones que se negociaron en el marco de la 9na ronda y no son sectores muy afectados por la pandemia, tomaremos solamente las 110 que ingresaron

3. En esta ronda se había otorgado un 1% adicional para los salarios más sumergidos, porcentaje que no sería tenido en cuenta al momento del correctivo y tampoco al momento de calcular la pérdida salarial.

a la 9na ronda con porcentajes de pérdida de salario real previa a efectos de analizar los porcentajes de recuperación incorporados. Lo más relevante en cuanto al análisis de estos 110 subgrupos es dar cuenta de en qué rangos de recuperación salarial se ubicaron (en particular, si adhirieron a la propuesta de recuperación realizada en los lineamiento o no) y además, si la recuperación es homogénea o diferencia por tamaño de empresa.

En relación a la diferenciación por tamaño de empresa, 27 resoluciones de las 110 (casi el 25%) adopta el criterio de diferenciar la recuperación salarial según tamaño de empresa. Más de la mitad de estas fueron adoptadas a partir de votaciones entre la patronal y el Poder Ejecutivo o a partir de decretos. No obstante, en 12 subgrupos, dicha diferenciación se resolvió en acuerdo con los trabajadores, ya sea a partir de un acuerdo tripartito o en una votación donde el Poder Ejecutivo fue acompañado por al menos uno de los trabajadores.

Este es un aspecto sumamente relevante en relación a lo que tiene que ver con la negociación. En primer término, porque la propuesta de diferenciar los ajustes salariales por tamaño de empresa rompe con la lógica con la que se venía negociando hasta el momento (e históricamente en nuestro país), donde primaba el criterio sectorial y los salarios mínimos y ajustes eran definidos a nivel de subgrupo o rama de Consejos de Salarios, sin considerar el tamaño de las empresas.

En segundo lugar, porque esta diferenciación deja a los trabajadores de las pequeñas empresas en peores condiciones para comenzar la próxima ronda en la medida en que tendrán pendiente de recuperar un porcentaje más grande que las empresas de mayor tamaño.

Recuperación o crecimiento salarial incorporado en las resoluciones

Porcentajes de recuperación	Subgrupos	%
Menos de 1,6% o incierta (ajustes nominales)	8	7,3
En consonancia con los lineamientos (1,6% general o 1% y 1,6% según tamaño de empresa)	56	50,9
Más de 1,6% y menos de 4,2%	26	23,6
Recuperación del 4,2% y más	20	18,2
TOTAL	110	
Porcentajes de crecimiento	6	20,0
No incorporan	24	80,0
TOTAL	30	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CS (MTSS).

Como se observa en el cuadro anterior, entre los subgrupos que ingresaron a la 9na ronda sin pérdida salarial previa, son la menor proporción, los que incorporaron algún porcentaje de crecimiento del salario real (6 subgrupos en un total de 30).

Sin embargo, entre los 110 subgrupos que sí venían de un período previo de pérdida salarial, es de destacar que mientras aproximadamente la mitad incorporaron una recuperación en sintonía con la propuesta por los lineamientos (1,6% general; o 1% y 1,6% para los trabajadores de las pequeñas empresas y de las de mayor tamaño respectivamente, en el caso de los que diferencian según tamaño de empresa); algo más del 40% de las resoluciones añaden porcentajes de recuperación superiores.

De hecho, en 20 de las 110 resoluciones adoptadas se incorpora en la 9na ronda un porcentaje de recuperación equivalente o superior al total de la pérdida acaecida durante la ronda anterior (4,2% o más). No obstante, hay que tener presente que en todos los casos, la consolidación de dicha recuperación dependerá en buena medida del tipo de correctivo incorporado en el convenio: si el mismo está o no condicionado a la evolución de alguna variable económica, siendo la más común, el empleo sectorial, tal como proponían los lineamientos. En estos casos, la recuperación dependerá además, de la evolución de la inflación y su relación con las estimaciones gubernamentales, y de la trayectoria de la variable incorporada, tal como se mencionó previamente.

Principales conclusiones de la 9na ronda

En los párrafos que siguen se presentan las principales conclusiones que se desprenden de los resultados relevados más arriba.

En primer término, se puede señalar que la enorme mayoría de las mesas prefirieron acuerdos por 24 meses, que era lo establecido en los lineamientos del Poder Ejecutivo. Aunque esto era lo propuesto en los lineamientos, si nos retrotraemos en el tiempo, se observa que en general, también en las rondas anteriores, esta tiende a ser la vigencia más común entre los acuerdos. De esta manera, se puede concluir que las partes suelen preferir acuerdos no muy extensos, algo que se hace más pronunciado aún en un contexto de alta incertidumbre.

Asimismo, en la medida en que la mayor parte de las resoluciones tienen vigencia por dos años y que además, algunos de los subgrupos que adoptaron resoluciones en el marco de la 8va ronda, lo hicieron por tres años (caso de la construcción por ejemplo), a mediados de 2023 se deberá convocar una ronda de Consejos de Salarios bastante numerosa en lo que atañe a cantidad de trabajadores.

En segundo lugar, y en lo que consideramos que constituye un espaldarazo importante a la negociación colectiva tripartita, el acuerdo entre partes sociales sigue siendo la forma predominante de resolución. Como se mencionó antes, más de la mitad de las resoluciones fueron acordadas por las partes sociales y no acompañadas por el Poder Ejecutivo, ya sea en convenios bipartitos registrados o a través de votaciones donde hubo abstención por parte del Poder Ejecutivo. Además, esto indica que si bien las pautas oficiaron de guía para la

negociación, hubo en general al menos un aspecto de las mismas, o varios, que las partes sociales dejaron de lado y por tanto las resoluciones no fueron acompañadas por el Ejecutivo.

En cuanto a los resultados alcanzados en relación al mecanismo de resolución de las negociaciones, se puede observar además que en las votaciones propuestas por el Poder Ejecutivo, en la enorme mayoría de los casos, la misma fue acompañada por la parte empleadora. Esto indica que posiblemente fueron los empresarios quienes más se sintieron en sintonía, o fue la parte más “favorecida” con los lineamientos presentados.

En lo que hace a los correctivos, primaron los anuales y semestrales frente al establecimiento de un único correctivo al final del convenio. Si bien desde hace varias rondas, el Poder Ejecutivo viene insistiendo con el establecimiento de correctivos únicamente al final del convenio, es claro que la incorporación de correctivos periódicamente es la única manera de evitar grandes caídas en el salario real en el correr del convenio, y por tanto, para los trabajadores es más que relevante asegurar los ajustes por este concepto al menos de manera anual.

A su vez, en relación a los correctivos, como se señaló antes, el condicionamiento de los mismos al empleo, establecido en los lineamientos, fue una cláusula minoritaria (menos del 30% de los casos) en el total de resoluciones.

Algo similar sucedió con la diferenciación de ajustes por tamaño de empresa, orientación que también se proponía en los lineamientos del Poder Ejecutivo y solamente se aplicó en aproximadamente la cuarta parte de las resoluciones. Además, en este caso, la mayoría son resoluciones por votación o por decreto y solamente en el 11% de los casos totales, esta diferenciación fue incorporada en acuerdo de partes sociales o convenios tripartitos.

En el caso de la diferenciación por tamaño de empresa, además de romper con la lógica tradicional en la que se desarrolla la negociación en nuestro país y los problemas que acarrearía para la próxima ronda, finalizar con una recuperación diferente según tamaño de empresa, se visualizaron problemas prácticos para implementar esta propuesta. Esto es, en nuestro país no hay información pública que permita clasificar a las empresas por su tamaño⁴, por lo que es sumamente complejo –para los trabajadores en particular- saber cuáles eran los mínimos y los ajustes que se debían aplicar en cada caso. O verificar si una vez aplicados los mismos, éstos eran correctos.

Finalmente, en relación a la recuperación de la pérdida salarial, de los sectores que tenían 4,2% para recuperar, poco más de la mitad estableció un cronograma de recuperación de 1,6% en dos años tal como planteaba la pauta del Poder Ejecutivo (50,9%).

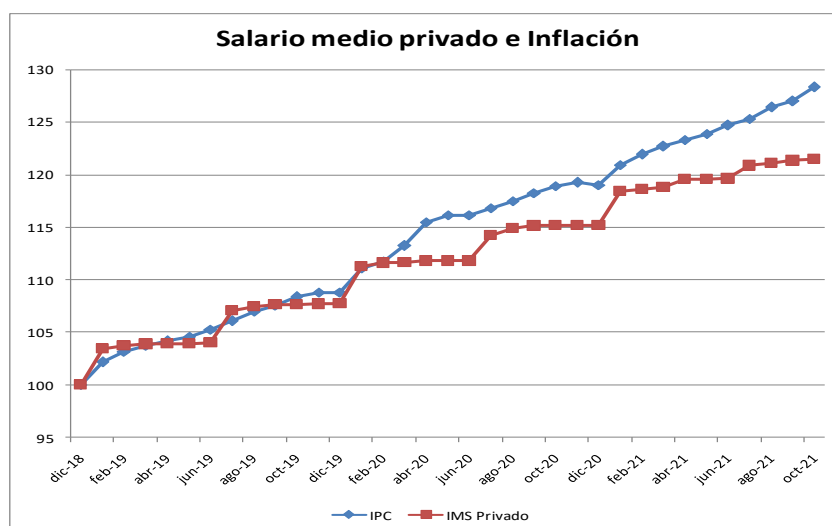
4. La diferenciación sugerida por el Poder Ejecutivo apelaba al criterio de microempresa estipulado en el decreto 54/992, en la redacción dada por el decreto 504/007, donde se hace referencia tanto al número de trabajadores ocupados como a la facturación que realizan las empresas.

Sin embargo, más del 40% del total de resoluciones incorporó ajustes superiores a este porcentaje y casi 20% estableció porcentajes equivalentes al 100% de la recuperación. Esto estaría indicando que los lineamientos propuestos por el Poder Ejecutivo en materia de recuperación salarial eran insuficientes y por tanto las partes optaron transitar por una recuperación más acelerada. Esto puede deberse a que en términos generales la recuperación propuesta por el Ejecutivo era muy baja o que al menos, era necesaria una diferenciación adicional entre sectores de actividad⁵, que contemplara también a quienes estaban en condiciones de acelerar la recuperación de la caída salarial, que había sido relativamente homogénea a nivel sectorial.

Evolución reciente del salario real medio privado

La trayectoria del salario real medio privado depende básicamente de dos elementos: por un lado, de la dinámica de los ajustes salariales de los distintos sectores de actividad, ponderados por el peso de cada sector en el total de la actividad privada; y por el otro, de la evolución de la inflación.

El gráfico que sigue, muestra la evolución mensual de ambas variables en el corto plazo, tomando como base 100 al mes de diciembre de 2018.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE.

5. Cabe recordar que los lineamientos solamente diferenciaban en la recuperación entre sectores muy negativamente afectados por la pandemia (los que entrarían en una nueva ronda puente) y aquellos menos o poco afectados; sin considerar a aquellos sectores que no se habían visto afectados o que incluso habían tenido ganancias extraordinarias. Este es el caso del sector agropecuario, varias industrias vinculadas a la agroexportación y también algunos servicios internos, que se vieron fortalecidos con la pandemia y las restricciones a la movilidad que imperaron en ese contexto.

Como se puede observar claramente en el gráfico, durante el año 2019 la evolución mensual de los salarios medios del sector privado y la de los precios al consumo, más allá de la cadencia en los ajustes de cada una de estas variables, era relativamente similar, lo que indica una evolución del salario real promedio del sector privado relativamente constante. Sin embargo, entre marzo y junio de 2020, el repunte inflacionario verificado en el país⁶, hace que el crecimiento de los precios pase a ubicarse por encima del de los salarios y se verifica un deterioro en el poder de compra de los ingresos de los asalariados.

Aunque en julio de 2020, en general los salarios privados perciben el correctivo correspondiente a la 7ma ronda de Consejos de Salarios, la 8va ronda comienza con un ajuste de 0%, lo que determina que durante el segundo semestre de 2020 comience un período de deterioro del salario real medio en la medida en que la inflación interanual continúa elevada (aunque cede respecto a los valores del segundo trimestre) y los salarios no acompañan dichas subas. De esta manera, en el promedio de 2020 se verifica una caída del poder de compra de los salarios privados de 2,2%.

Durante el primer semestre de 2021, la mayoría de los sectores de actividad perciben un único ajuste salarial –en enero o abril- de 3%, y aunque la inflación se desacelera, los incrementos salariales no logran frenar la caída de salario real y a octubre de 2021 el salario real medio en el sector privado acumula una caída de 2,2% en el año.

Para el cierre de este año se espera que la caída de salario real privado sea algo menor, en la medida en que comiencen a computarse –con retroactividad- los aumentos de salarios resueltos en el marco de la 9na ronda de Consejos de Salarios. De esta manera, en el correr de estos dos años -2020 y 2021- se estima que el poder de compra del salario privado acumulará una pérdida de aproximadamente 4%, un guarismo similar al 4,2% que se perdió en el marco de la 8va ronda, aun cuando no todos los sectores de actividad pasaron por dicha ronda o tuvieron los ajustes que proponían los lineamientos para la misma.

En adelante, se estima que en el año 2022 el salario real medio privado deje de caer, e incluso es posible que registre una leve recuperación, aunque para que esto suceda, la inflación anual no debería superar el 7% anual aproximadamente. Para mediados de 2023, el salario real medio en el sector privado seguiría en trayectoria de recuperación aunque aun ubicándose sustancialmente por debajo de 2019.

6. En marzo de 2020 la inflación interanual se ubicó en 9,16%, unos puntos porcentuales por encima del dato de cierre de 2019, y en mayo había superado el 11%.