

# HACIA LA 10ma RONDA DE CONSEJOS DE SALARIOS

Instituto Cuesta Duarte – PIT.CNT  
20 de julio de 2023



# Estructura de la Presentación.-

- i. ¿Cómo llegan los diferentes subgrupos a la 10ma ronda de negociación?
- ii. Correctivos a aplicar correspondientes a las resoluciones anteriores (9na ronda).
- iii. Lineamientos propuestos por el Poder Ejecutivo para la negociación.
- iv. Breve análisis crítico de los lineamientos.
- v. Propuesta de cláusulas no salariales.

# Estado de situación a la 10ma ronda.-

SITUACIÓN	MESAS	TRABAJADORES (aprox)
Negociando desde el 1er semestre 2023	10	80.000
Vencieron el 30 de junio 2023	162	625.000
Vencen en julio y agosto 2023	2	35.000
Negocian en 2024 y después	64	285.000
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>1.025.000</b>

El 30 de junio pasado vencieron 162 resoluciones de Consejos de Salarios correspondientes a la 9na ronda y en los próximos meses vencen 2 resoluciones más.

Estas 164 mesas de negociación se suman a las 10 que vienen negociando desde el 1er semestre y que aún no han alcanzado acuerdos.

# Estado de situación a la 10ma ronda.-

De las 164 mesas que negocian a partir del 30 de junio, 110 mesas (67% del total) tienen pendiente de recuperar al menos una parte de la caída de salario real verificada durante la 8va ronda (ronda puente).

A saber: durante la 8va ronda de Consejos de Salarios, la mayor parte de los subgrupos tuvieron caídas de salario real de 4,2% (4,8% para quienes tuvieron la 8va ronda durante el año calendario 2021).

De esta caída, durante la 9na ronda de Consejos de Salarios, el Poder Ejecutivo propuso una recuperación de 1,6 de los 4,2 puntos perdidos, a julio de 2023. En el caso de las microempresas la propuesta de recuperación fue de tan sólo 1 punto hasta mediados de 2023.

# Estado de situación a la 10ma ronda.-

SITUACIÓN	MESAS	TRABAJADORES (aprox)
Pendiente de recuperar más que 2,6%	17	35.000
Pendiente de recuperar 2,6%	69	220.000
Pendiente de recuperar menos que 2,6%	24	130.000
SUBTOTAL PENDIENTE	110	385.000
Recuperación completa al finalizar la 9na	54	275.000
<b>TOTAL</b>	<b>164</b>	<b>660.000</b>

En concreto, de las 110 mesas que tienen recuperación pendiente, la gran mayoría (69 subgrupos) tienen pendiente de recuperar 2,6% (en línea con lo propuesto por el PE en la ronda pasada) y hay 17 mesas que tienen pendiente una recuperación mayor. Además, cabe señalar que dichas recuperaciones se consolidarán en la medida en que se abone el 100% de los correctivos correspondientes a la 9na ronda.

# Correctivos.-

Prácticamente todas las resoluciones adoptadas durante la 9na ronda de Consejos de Salarios incorporaron correctivos finales por inflación.

El monto de los correctivos depende básicamente de tres factores:

- el período por el que se corrige;
- las estimaciones de inflación incorporadas; y
- si el correctivo está vinculado a la evolución del número de cotizantes o no.

Lo anterior hace que la casuística en torno al monto de los correctivos sea amplia y haya una cantidad relevante de situaciones a considerar.

# Correctivos.-

No obstante, en la medida en que la mayor parte de las resoluciones se tomó las estimaciones de inflación proporcionadas por el Poder Ejecutivo para la negociación; sin tener en cuenta el condicionamiento por el empleo, en función del período por el que se corrige, podemos identificar tres situaciones tipo.

1. Mesas que en el marco de la 9na ronda fijaron correctivos anuales en julio de 2022 y julio de 2023.
2. Mesas que en el marco de la 9na ronda fijaron solamente un correctivo final, bianual, en julio de 2023.
3. Mesas que en el marco de la 9na ronda fijaron un único correctivo final pero a partir de julio de 2022 realizaron adelantos del mismo.

# Monto de los correctivos.-

*1) Mesas que en el marco de la 9na ronda fijaron correctivos anuales en julio de 2022 y julio de 2023.*

Ajustes por inflación proyectada julio 2021–junio 2022: 5,57%  
(1,8% en julio de 2021 y 3,7% en enero de 2022)

Inflación efectiva del período: 9,29%

Correctivo de julio de 2022: 3,52%

Ajustes por inflación proyectada julio 2022–junio 2023: 5,06%  
(2% en julio de 2022 y 3% en enero de 2023)

Inflación efectiva del período: 5,98%

*Correctivo final de julio de 2023: 0,88%*



# Monto de los correctivos.-

*2) Mesas que en el marco de la 9na ronda fijaron solamente un correctivo final, bianual, en julio de 2023.*

Ajustes por inflación proyectada julio 2021–junio 2023: 10,91%  
(1,8% en julio de 2021; 3,7% en enero de 2022; 2% en julio de 2022 y 3% en enero de 2023)

Inflación efectiva del período: 15,83%

*Correctivo final de julio de 2023: 4,43%*

# Monto de los correctivos.-

*3) Mesas que en el marco de la 9na ronda fijaron un único correctivo final, pero a partir de julio de 2022 realizaron adelantos del mismo.*

Las mesas que en el marco de la 9na ronda habían fijado solamente un correctivo final (bianual) y en julio de 2022 realizaron anticipos o adelantos del mismo, deberán descontarlos del correctivo final de 4,43%.

En general, los anticipos de correctivos fueron equivalentes al 100% del correctivo por el 1er año de duración de la resolución, por lo que en general correspondería un pago por monto de correctivo igual al correctivo final anual, de 0,88%.

# Monto de los correctivos.-

A la diversidad de situaciones anteriores, se agrega que en 52 de las 164 mesas que comienzan a negociar ahora, el ***correctivo final está condicionado a la evolución del empleo.***

De acuerdo a los lineamientos para la 9na ronda:

- Si el número de cotizantes del sector a junio 2023 es 98% o superior al de junio 2019; se abona el 100% del correctivo.
- Si el número de cotizantes a junio 2023 está entre 96% y 98% del nivel de junio 2019; se abona el 80% del correctivo.
- Si el número de cotizantes a junio 2023 es 96% o inferior al de junio 2019; se abona el 60% del correctivo.

# Monto de los correctivos.-

Lo anterior implica que para un correctivo final de 4,43%, si el número de cotizantes del sector a junio 2023 es inferior al 98% del de junio 2019, el correctivo podrá ser de:

- 3,54% si aplica la condición que conduce al pago del 80% del correctivo. El 0,89% que no se paga como correctivo, se suma a la pérdida que resta recuperar en la 10ma ronda.
- 2,66% si aplica la condición que conduce al pago del 60% del correctivo. El 1,77% que no se paga como correctivo, se suma a la pérdida que resta recuperar en la 10ma ronda.

# **Monto de los correctivos.-**

Un comentario especial lo amerita la situación de aquellas mesas que incorporaron un único correctivo final condicionado a la evolución del número de cotizantes, pero en julio de 2022 adelantaron el correctivo anual (3,52%).

En estos casos se adelantó algo más del 80% de lo que terminó correspondiendo por concepto de correctivo final por lo que de aplicar descuentos al correctivo final en función de la evolución del número de cotizantes, a julio de 2023 correspondería la aplicación de un correctivo negativo, el cual se debería descontar del próximo ajuste a abonar.

No obstante, quedará en manos de la negociación determinar cómo se salda dicha situación.

# Lineamientos para la negociación.-

## PROPUESTA DEL PODER EJECUTIVO PARA LA NEGOCIACIÓN:

- Resoluciones de 2 años de duración: julio 2023-junio 2025
  - Ajustes semestrales con un componente de inflación esperada + un componente de recuperación.
    - Correctivos anuales.
  - Ajustes por inflación en línea con las estimaciones del Poder Ejecutivo en la Rendición de Cuentas.
    - Julio de 2023: 2,7%
    - Enero de 2024: 4,4%
    - Julio de 2024: 1,3%
    - Enero de 2025: 4,2%

# Lineamientos para la negociación.-

- En relación a la recuperación pendiente, la propuesta es dividirla en tres partes iguales.
- Quienes les reste recuperar más de 2 puntos (92 de las 110 mesas, sin considerar el correctivo condicionado), comenzarán a aplicar la recuperación a partir de enero de 2024 y en los dos ajustes siguientes.
  - Quienes les reste recuperar menos de 2 puntos, comenzarán a aplicar la recuperación a partir de julio de 2023 y en los dos ajustes siguientes.

# Lineamientos para la negociación.-

<b>10ª RONDA</b>	<b>MESAS</b>	<b>TRABAJADORES APROX.</b>
Pérdida pendiente más de 2%	92	300,000
Pérdida pendiente entre 0 y 2%	18	85,000
<b>SUBTOTAL CON PÉRDIDA PENDIENTE</b>	<b>110</b>	<b>385,000</b>
Sin pérdida pendiente	54	275,000
<b>TOTAL</b>	<b>164</b>	<b>660,000</b>



# Lineamientos para la negociación.-

Los lineamientos del Poder Ejecutivo contienen algunos planteos “programáticos” a modo de exhortación:

- Contemplar a las empresas radicadas en zonas fronterizas con Argentina.
- Auto clasificarse como sector transable o no transable en función del peso de las exportaciones e importaciones respecto a la producción (coeficiente de apertura). Para tener en cuenta para futuras rondas salariales.

# Análisis crítico de los lineamientos.-

- i. Estrictamente, los salarios volverán a tener el mismo poder de compra que tenían en junio de 2020, recién a mediados de 2025, algo después de finalizada la actual administración de gobierno. Al salario real le tomará 4 años volver al nivel del que cayó en solamente 1 año. Además, cuanto más tarde el salario en volver a su nivel de poder de compra previo a la caída, mayor es la pérdida acumulada e irrecuperable.
- ii. No contempla, como sí se hizo en rondas anteriores – incluso bajo esta administración- ajustes adicionales para los salarios más sumergidos (unos 320 mil asalariados).

# Análisis crítico de los lineamientos.-

- iii. Retrasa un semestre el comienzo de la recuperación para aquellos trabajadores más postergados ya que han tenido una menor recuperación de lo perdido hasta el momento.
- iv. No propone crecimiento del salario real en aquellos sectores de buen desempeño económico.
- v. Esta evolución del salario real, conjuntamente con las estimaciones de PBI y de empleo del propio gobierno, implican una pérdida de participación de la masa salarial en el producto total. El PBI crecerá 8,8% para 2025 mientras que el empleo lo hará 4,4% y el salario real permanecerá incambiado.

# Análisis crítico de los lineamientos.-

- vi. Es importante señalar que hay unos 55 mil trabajadores que negociaron el año pasado luego de dos rondas puente, tuvieron una caída de salario real de más de 10% en esos dos años, y no alcanzarán en esta administración a volver al nivel de salario real que tenían previo a la caída.

# Propuesta de cláusulas no salariales.

Objetivo:

promover la discusión e incorporación de cláusulas que procuren mejorar las condiciones en las que trabajamos.

En este sentido, en la 9na ronda, se eligieron cuatro bloques temáticos sobre los que trabajar: protección y cuidados; capacitación y formación profesional; defensa del empleo y teletrabajo.

Para la actual ronda, sugerimos promover: la discusión sobre la reducción de la jornada laboral; la justificación de las causas de despido y la implementación del Convenio 190 de OIT sobre Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

# Propuesta de cláusulas no salariales.

## EN RELACIÓN A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL:

### Cláusula modelo 1: 44 horas con reducción paulatina

Las partes acuerdan, que sin que haya afectación salarial alguna, a partir de \_\_\_\_ (fecha), la jornada semanal tendrá una duración máxima de 42 horas, que se reducirá a 40 horas semanales a partir de \_\_\_\_ (fecha).

Desde \_\_\_\_ (fecha), el régimen de trabajo será de 42 horas semanales de labor, distribuido en 5 jornadas de 8.20 generando -por ende- un descanso semanal de 48 horas continuas. A partir de \_\_\_\_ (fecha), el régimen de trabajo será de 40 horas semanales de labor, distribuido en 5 jornadas de 8 horas generando -por ende- un descanso semanal de 48 horas continuas. En aquellos casos en que la reducción de la jornada implique cambios de horario los mismos deberán ser considerados caso a caso, con resolución bipartita.

# Propuesta de cláusulas no salariales.

## EN RELACIÓN A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL:

### Cláusula modelo 2, reducción a 40 horas semanales:

A partir de \_\_\_\_\_(fecha), el régimen de trabajo aplicable a los trabajadores del sector, será de 40 horas semanales de labor, las que serán cumplidas en 5 jornadas de 8 horas, generándose -por ende- un descanso semanal de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas.

En aquellos casos en que la reducción de la jornada implique cambios de horario los mismos deberán ser considerados caso a caso, con resolución bipartita.

# Propuesta de cláusulas no salariales.

## JUSTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DEL DESPIDO

### Cláusula modelo 1

En caso de producirse un despido, el mismo deberá obedecer a una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada, abonando la correspondiente indemnización prevista legalmente. En caso de no existir justificación, el empleador deberá restituir a la persona despedida a su puesto habitual. De mantener el despido sin causa, se deberá abonar en concepto de multa un importe equivalente a seis meses de salario más la indemnización legal que corresponda.



# Propuesta de cláusulas no salariales.

## JUSTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DEL DESPIDO

### Cláusula modelo 2

Se crea una comisión bipartita que tendrá como cometido discutir un sistema de preaviso y justificación de despidos en el sector. Esta estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes por los empleadores. La misma deberá elevar al Consejo de Salarios las conclusiones en un plazo no mayor a 180 días.

# **Propuesta de cláusulas no salariales.**

## **TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO**

### **Cláusula modelo 1**

#### **Erradicación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral.**

Las partes acuerdan crear una comisión bipartita para trabajar en un protocolo de actuación para implementar lo preceptuado en el Convenio Internacional de Trabajo N° 190 sobre la violencia y el acoso (Convenio núm. 190), la cual deberá en un plazo de seis meses elevar un informe al Consejo de Salarios con una propuesta de protocolo para aplicar en el sector.

# **Propuesta de cláusulas no salariales.**

## **TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO**

### **Cláusula modelo 2**

Las partes acuerdan crear una comisión bipartita para trabajar en la implementación del Convenio Internacional de Trabajo N° 190 sobre la violencia y el acoso (Convenio núm. 190), especialmente en la creación de modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia de género, la cual deberá en un plazo de seis meses elevar un informe al Consejo de Salarios con una propuesta de protocolo para aplicar en el sector.

# MUCHAS GRACIAS



**CUESTA DUARTE**  
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN  
Y FORMACIÓN DEL PIT-CNT