

Los lineamientos del Poder Ejecutivo para la 11va Ronda de Consejos de Salarios

Julio de 2025



Introducción

- El pasado 3 de julio, el Poder Ejecutivo presentó sus lineamientos para la 11va ronda de Consejos de Salarios del sector privado ante el CST.
- A partir de hoy se comenzarán a convocar a los distintos grupos madre para “abrir” la ronda de negociación.
- Para el movimiento sindical sería deseable poder **aunar criterios generales de negociación**, a nivel de los grupos madre, **previo a la apertura de las mesas**.
- Una vez abierta la negociación, el Poder Ejecutivo anunció un **primer plazo de 90 días para alcanzar acuerdos**, como se hace habitualmente.

Organización de la presentación

- I. Presentación de los lineamientos propuestos por el Poder Ejecutivo para la negociación
- II. Algunas consideraciones en torno a estos lineamientos: ¿cómo “leerlos”? Y ¿qué implican los mismos?
- III. Correctivo final correspondiente a la 10ma ronda
- IV. Propuesta en torno a cláusulas no salariales

**I - Los lineamientos propuestos por
el Poder Ejecutivo para la 11va
ronda de Consejos de Salarios**

i. ¿A quiénes abarcan?

Del total de mesas registradas (252 aprox.), en unas 166 las resoluciones correspondientes a la 10ma ronda vencieron el 30 de junio pasado. En otras 3, vencen entre julio y agosto; y hay unas 16 mesas más cuyas resoluciones vencen a fin de año.

Cuadro con vencimiento de las distintas mesas

Situación	Mesas	Trabajadores (aprox.)
Negociando desde el 1er Sem 2025	6	22.000
Vencieron el 30 junio 2025	166	654.000
Vencen entre julio y ago 2025	3	40.000
Vencen entre nov y dic 2025	16	51.000
Vencen en 2026 y después	61	221.000
TOTAL	252	988.000

Todas estas mesas involucran a unos 745 mil asalariados formales del sector privado, alrededor del 75% del total.

Las restantes 61 unidades negocian más tarde, en 2026 o después.

ii. Rol de los lineamientos

Los lineamientos son la **propuesta** del Poder Ejecutivo (PE) para **ordenar y enmarcar la discusión** salarial en los Consejos de Salarios.

Reflejan la visión del gobierno en torno a la política salarial.

Pero existe autonomía para negociar por fuera de esos parámetros siempre que haya acuerdo entre los trabajadores y empleadores.

No obstante, en la mayoría de las unidades, se termina negociando en los parámetros que proponen los lineamientos en cuanto a **duración, periodicidad y componentes de los ajustes salariales**, entre otros (más del 80% en la 10ma ronda).

Además, los lineamientos son una señal de la posición de los delegados del Poder Ejecutivo (MTSS) al momento de una votación.

iii. Propuesta de lineamientos

- Duración de las resoluciones: 2 años
- Periodicidad de los ajustes: semestrales.
- Componentes de los ajustes: ajustes nominales por todo concepto según franja de ingreso salarial.
- Se determinan 3 franjas de ingresos salariales:

FRANJAS	VALORES NOMINALES	VALORES LÍQUIDOS APROX.
I	Hasta \$ 38.950 mensuales	Hasta \$31.316 mensuales
II	Entre \$ 38.950 y \$ 165.228 mensuales	Entre \$31.316 y \$ 109.186 mensuales
III	Más de \$ 165.228 mensuales	Más de \$ 109.186 mensuales

Para la ubicación en las franjas se considera únicamente el salario básico de cada categoría, sin incorporar ninguna otra partida de naturaleza salarial (presentismo, antigüedad, etc.).

iii. Propuesta de lineamientos

Ajustes propuestos:

FRANJAS	AJUSTES PROPUESTOS			
	1er AJUSTE	2do AJUSTE	3er AJUSTE	4to AJUSTE
I	3,3	3,6	2,8	3,5
II	2,5	3,3	1,9	3,2
III	1,6	2,9	1,7	2,7

iii. Propuesta de lineamientos

- Además, para las franjas I y II se prevén mecanismos de corrección para evitar la caída del salario real.
- Estos mecanismos consisten en un correctivo intermedio, al año, y un correctivo final, a los dos años.
- Para la franja III no se prevé ningún mecanismo de corrección (desindexación total).
- El **CORRECTIVO INTERMEDIO** se activará si los ajustes de la franja I son menores a la inflación subyacente + un margen de tolerancia de 0,5%.
- En el caso de la franja II, se activará si los ajustes son menores a la inflación subyacente + un margen de tolerancia de 1%.
- El correctivo final (solamente en más) se calculará como la diferencia entre el total de los ajustes (incluido el posible correctivo intermedio) y la inflación efectiva (IPC).

iii. Propuesta de lineamientos

La **INFLACIÓN SUBYACENTE** o inflación con exclusiones (ICE) es un indicador nuevo en la negociación y refiere a la medida de la inflación, una vez que se eliminan de éstos los precios de los bienes considerados más volátiles como son los precios de las frutas y verduras. Y en el caso de Uruguay, se excluye también el precio de los combustibles (precio administrado).

La inflación subyacente hace referencia a la inflación tendencial o más estructural, una vez eliminadas las fluctuaciones que provienen de los movimientos de los precios más volátiles.

El uso de la inflación subyacente en las negociaciones salariales **busca evitar que la suba en los precios de los productos más volátiles se incorpore en el resto de precios de la economía** por la vía de las subas de salarios.

**II. Algunas consideraciones en
torno a estos lineamientos:
¿Cómo “leerlos?” y ¿Cuáles son sus
implicancias?**

i. Lectura de los lineamientos

La propuesta de incorporar **ajustes nominales** y por todo concepto (sin una descomposición explícita de los mismos) **dificulta su lectura** y es un **camino a la desindexación salarial**.

En la franja III se propone directamente la desindexación ya que los ajustes no se vinculan en ningún momento con el IPC mientras que en las otras dos franjas se aumenta el grado de desindexación en la medida en que las referencias a la inflación son menos explícitas que en las pasadas rondas pero existen mecanismos de protección del salario real que inevitablemente obligan a comparar los ajustes incorporados con el IPC.

No obstante, implícitamente los ajustes incorporan la “visión del Poder Ejecutivo” en torno a la evolución de la inflación.

i. Lectura de los lineamientos

En este sentido, vale señalar que el BCU pasó de un rango meta de inflación de entre 4% y 6% a una meta puntual de inflación de 4,5% con un rango de tolerancia frente al mismo.

No se trata de las estimaciones o proyecciones de inflación (Rendición de Cuentas) sino que es una meta u objetivo puntual.

Si suponemos que se cumplen dichas metas, los ajustes nominales, conducirían a los siguientes crecimientos reales:

FRANJAS	AJUSTES PROPUESTOS				ACUMULADO 2 AÑOS	CRECIMIENTO REAL
	1er AJUSTE	2do AJUSTE	3er AJUSTE	4to AJUSTE		
I	3,3	3,6	2,8	3,5	13,9	4,3
II	2,5	3,3	1,9	3,2	11,3	2,0
III	1,6	2,9	1,7	2,7	9,2	0,0

ii. Implicancia de los lineamientos

En **primer término** (y el aspecto más controversial de los lineamientos), es que **no se puede saber de antemano cuál será la trayectoria del salario real** y la misma depende en definitiva de la evolución que tenga la inflación.

Si la inflación se comporta según como espera el BCU, el salario real evolucionará como los porcentajes del cuadro anterior. Si la inflación es menor, el crecimiento del salario real será mayor y si la inflación es mayor, el crecimiento del salario real será menor.

Pero esta evolución es incierta a priori y el único seguro es que al finalizar los acuerdos, los salarios de las franjas I y II tendrán al menos el mismo poder de compra que al inicio.

ii. Implicancia de los lineamientos

¿Qué podemos esperar? Y ¿Cuál es el escenario más probable?

En un escenario de alta incertidumbre global, es más difícil proyectar lo que pueda suceder con la inflación, la que depende de varios factores en los que el PE no tiene mayor influencia (valor del dólar, precio del petróleo y commodities, etc.).

No obstante, es poco probable que la inflación sea menor a la meta y alcanzarla durante los próximos 2 años, aunque posible, será un desafío de política.

También **es poco probable que se activen los correctivos intermedios**, ya que exigen que la ICE (y su tolerancia) se ubique por encima del 6,9% para la franja II y de 7,5% para la franja I.

No obstante, **la probabilidad de que se active el correctivo final es algo mayor a las anteriores**, en particular para la franja II.

ii. Implicancia de los lineamientos

En **segundo lugar**, en el **escenario más optimista actualmente** (la inflación se ubica en el rango meta), en los próximos dos años el crecimiento del salario real de los trabajadores de la franja I ascenderá al 4,3% y en la franja II al 2% mientras que en el caso de los trabajadores de la franja III permanecerá constante.

Si ponderamos dichos porcentajes por la cantidad de trabajadores estimados en cada franja, esto arroja un **crecimiento promedio del salario real privado de 2,5% en dos años**, algo más de 1% anual.

Este porcentaje es **inferior al crecimiento estimado para la economía para estos dos años de 4,55% acumulado**: 2,5% este año y 2% para el próximo.

Además, **por cada punto en que la inflación se aleje de la meta, disminuirá el crecimiento del salario real.**

ii. Implicancia de los lineamientos

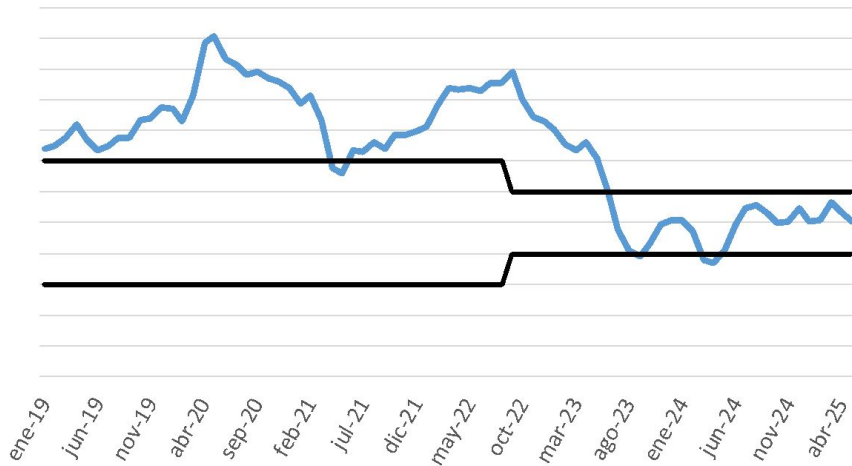
De esta manera, si la economía consolida esos niveles de crecimiento del producto, y la inflación se alinea con la meta de modo que se alcanza ese crecimiento medio de 2,5% del salario real privado, **para que la masa salarial no pierda participación en el producto total**, suponiendo una evolución del salario real público similar, **el empleo asalariado debería aumentar aproximadamente 2%**, es decir que **se debería incrementar en unas 30.000 personas** ocupadas más.

Más aún, si la economía termina creciendo más de lo previsto y la inflación también es un poco mayor a la esperada, el crecimiento del salario real se alejará aún más del de la producción promedio.

III. Correctivo final correspondiente a la 10ma ronda

i. Trayectoria reciente de la inflación

En los últimos 25 meses, **la inflación se ubicó dentro del rango meta de entre 4% y 6%**, algo que no venía sucediendo desde hace bastante tiempo, y ya hace aproximadamente 1 año se ubica en torno al 5%. Esto ha permitido al BCU pasar a una meta de inflación puntual de 4,5%.



Asimismo, como la inflación ha sido más baja incluso que lo que proyectaba el gobierno, **los correctivos vienen siendo negativos en los últimos ajustes** y sucede lo mismo con el próximo, el último correspondiente a la 10ma ronda.

ii. Correctivo final por inflación

En concreto, el dato de inflación anual al mes de junio (que se emplea para calcular los correctivos finales de las resoluciones que finalizaron ese mes), cerró en 4,59%.

En ese mismo período, quienes tuvieron ajustes en línea con los propuestos por el PE en el marco de la 10ma ronda, percibieron ajustes de 1,3% en julio de 2024 y 4,2% en enero de 2025, un total de 5,55%.

En estos casos, **el correctivo anual al 30 de junio es de -0,92%**.

El 14% de las mesas que cerraron a esa fecha, incorporaron correctivos “solamente en más” por lo que dicho porcentaje pasa a constituir crecimiento de salario real.

Para el resto de mesas, aunque técnicamente es inapelable que el correctivo se pueda aplicar en más o en menos, su aplicación y la forma de ésta, será parte sin duda de la negociación.

IV. Propuesta de Cláusulas no salariales PE

- Igualdad y no discriminación. Difundir y promover el cumplimiento de la Ley 19580 en contra de la violencia basada en género.
- Cuidados. Propuestas que promuevan la corresponsabilidad social de los cuidados .
- Licencias especiales.
- Salud Mental.
- Formación Profesional.
- Turismo Social.
- Impulsar la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo comisiones de trabajo y adecuación normativa.
- Prevención y solución de conflictos.

IV. Propuesta de Cláusulas no salariales

Propuesta de introducción de cláusulas no salariales a la 9na ronda de Consejos de salarios (2021).

Protección y cuidados: cláusulas orientadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, especialmente en sectores feminizados.

Capacitación y formación profesional: reconocimiento del derecho a la formación continua y promoción de instancias de actualización laboral dentro del horario de trabajo.

Defensa del empleo: medidas frente a reestructuras, reubicación interna o traslados, apuntando a preservar los puestos de trabajo.

Teletrabajo: regulación de condiciones mínimas para esta modalidad, atendiendo al derecho a la desconexión, compensación de gastos y condiciones de seguridad.

IV. Propuesta de Cláusulas no salariales

Cláusulas no salariales en la 10ma ronda (2023).

Reducción de la jornada laboral: se presentan cláusulas modelo que proponen una disminución progresiva de la jornada semanal a 40 horas, sin afectación salarial.

Justificación de las causas del despido: se proponen cláusulas para transitar hacia un sistema que exija causa razonable para el despido, en línea con el Convenio 158 de la OIT.

Implementación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso: se sugieren cláusulas que permitan la elaboración participativa de protocolos sectoriales para la prevención, sanción y reparación de situaciones de violencia laboral.

IV. Propuesta de Cláusulas no salariales

Cláusulas no salariales en la 11va ronda, año 2025.

Comisión Interinstitucional Tripartita para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (CTIOTE)

- Cláusulas sobre Violencia Basada en Género y Acoso Laboral.
- Cláusulas de Género en materia de Corresponsabilidad de género en los Cuidados en el ámbito laboral.

IV. Propuesta de Cláusulas no salariales

Cláusulas no salariales en la 11va ronda, año 2025.

- **Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** Protección de víctimas , evaluación de riesgos psicosociales , y licencias por salud mental y crisis psicoemocionales. En el marco del CIT 155 (seguridad y salud en el trabajo), el CIT 190 (violencia y acoso), y la Recomendación 206.
- **Culminación de ciclos educativos:** se proponen cláusulas para la vinculación con programas educativos públicos, flexibilización horaria e incentivos para la culminación de estudios. Convenios con ANEP, INEFOP, Cuesta Duarte.

Estas propuestas buscan proporcionar un marco integral que permita mejorar sustancialmente el bienestar y los derechos de los trabajadores en Uruguay, trascendiendo el ámbito salarial.

Muchas gracias por la atención

