11va RONDA DE CONSEJOS DE SALARIOS

Resultados preliminares

CUESTA DUARTE
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DEL PIT-CNT

Financia:
INEFOP
INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Organización de la Presentación

1. Antecedentes de la 11va Ronda

2. Lineamientos del Poder Ejecutivo para la 11va Ronda.

3. Resultados preliminares de la negociación.

ANTECEDENTES DE LA 11va RONDA

¿Cómo llegan los distintos sectores y unidades a esta ronda de negociación?

Antecedentes de la 11va Ronda

A mediados de 2025 comenzó la 11va Ronda de Consejos de Salarios, la primera de la novel administración de gobierno, y cuando se cumplen 20 años de negociación colectiva ininiterrumpida, lo que constituye el período de negociación más extenso en el país.

Para entender cómo llegan los trabajadores a esta 11va ronda, es necesario retrotraerse en el tiempo y analizar las 3 rondas de negociación que tuvieron lugar entre 2020 y 2024, durante la administración de gobierno anterior.

En efecto, a mediados de 2020, a meses de asumido el gobierno de Lacalle Pou y a poco de declarada la emergencia sanitaria por COVID-19 en nuestro país, comenzó la **8va ronda** de negociación colectiva.

Antecedentes de la 11va Ronda

Dadas las particularidades de la convocatoria de la **8va ronda** y el contexto que vivía el país en 2020, se acordó una ronda puente de un año de duración. Para la mayor parte de las unidades de negociación, dicha ronda tuvo lugar entre mediados de 2020 y mediados de 2021, aunque en algunas mesas la ronda puente tuvo lugar durante el año calendario 2021.

Las resoluciones alcanzadas durante dicha ronda tenían la particularidad de que comenzaban con un ajuste de 0% y recién a los 6 meses, incorporaban un ajuste de 3%. A su vez, al correctivo final, que surgía de comparar la inflación anual con ese 3% se le descontaría la contracción registrada por la actividad económica.

Como resultado de lo anterior, el salario real cayó 4,2% para la mayoría de los trabajadores y 4,8% para quienes negociaron en 2021.

Antecedentes de la 11va Ronda

Las resoluciones acordadas en el marco de la 8va ronda vencieron en su mayoría a mediados de 2021, cuando la economía ya había empezado a crecer nuevamente.

No obstante, los lineamientos del Poder Ejecutivo para la **9na ronda** proponían la recuperación de solamente una parte de la caída registrada en la ronda previa. Asimismo, en la medida en que la inflación terminó siendo mucho mayor a la proyectada y se apuntó a incorporar un único correctivo final, el salario real siguió cayendo para la mayor parte de sectores durante casi toda la 9na ronda.

Lo anterior se puede observar claramente, al seguir la trayectoria del salario real en estos años: cae durante 2020, 2021 y buena parte de 2022.

Antecedentes de la 11va Ronda

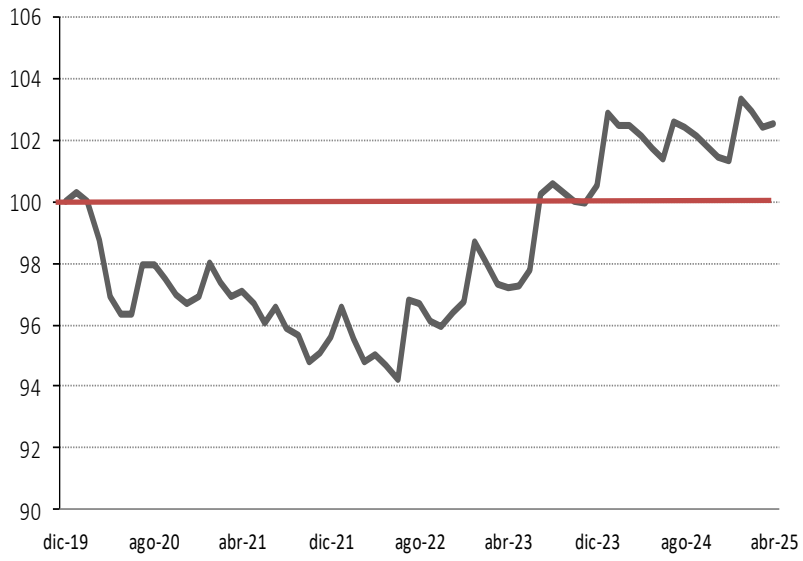
Recién durante la **10ma ronda**, que para la mayoría de los sectores comenzó a mediados de 2023, la mayor parte de los sectores terminaron de recuperar la caída de nivel que había tenido el salario real en los años previos y fueron pocos los que lograron incorporar porcentajes de crecimiento de salario real en estos años.

A su vez, la centralidad de la discusión salarial en estos años y el foco en la recuperación de los niveles de ingreso, dejó en un segundo plano el resto de aspectos que suelen ponerse arriba de la discusión, de manera que fue menor la inclusión de cláusulas no salariales.

Cabe señalar además, que algunos sectores, al ser considerados más afectados por la pandemia, atravesaron 2 rondas puente, tuvieron una caída salarial mayor y aún tienen pendiente su recuperación.

Trayectoria del salario real privado

Como resultado, y en consonancia con lo anterior, la trayectoria del salario real en el sector privado es la que aparece en el gráfico a continuación.



Como se observa en el mismo, a partir del 2do trimestre de 2020 el IMSR cae hasta mediados de 2022 en que alcanza su nivel más bajo (más de 5 puntos por debajo del promedio que había tenido en el año 2019).

A partir de ahí, empieza a aumentar, aunque recién sobre fines de 2023 se ubica por encima de su nivel medio de 2019.

Cadencia de la negociación

Como se observa en el cuadro a continuación, del total de mesas registradas (unas 252 aproximadamente), en 169 vencieron las resoluciones durante el 2do semestre de 2025.

En concreto, en 166 de ellas, vencieron el 30 de junio pasado, y en 3 más, entre los meses de julio y agosto.

Cuadro con vencimientos de las distintas mesas

Situación	Mesas	Trabajadores (aprox.)
Negociando desde el 1er Sem 25	6	22.000
Vencen el 30/06/2025	166	654.000
Vencen en julio/agosto 2025	3	40.000
Vencen en noviembre/diciembre 2025	16	51.000
Negocian en 2026 o después	61	221.000
TOTAL	252	988.000

Cadencia de la negociación

Como muestra el cuadro que sigue, la mayor parte de las unidades que negociaron en la segunda parte de 2025, llegaron a la 11va ronda, con el mismo nivel de salario real que tenían al comienzo de la 8va ronda; es decir, “finalizaron el proceso de recuperación de salario real de la ronda puente”.

Situación en relación a Recuperación y Crecimiento Salarial entre quienes negocian en estos meses

Situación	Mesas	Trabajadores (aprox.)
Restan recuperar parte de lo perdido	2	600
Finalizaron la recuperación sin crecimiento	131	486.000
Finalizaron e incorporaron crecimiento	36	207.000
TOTAL	**169**	**694.000**

Solamente 2 mesas comenzaron a negociar teniendo pendientes puntos de recuperación salarial.

Al mismo tiempo, en 36 unidades se habían logrado incorporar porcentajes por concepto de crecimiento real en las rondas previas.

LINEAMIENTOS DEL PODER EJECUTIVO PARA LA NEGOCIACIÓN

¿En qué consiste y cuáles son los principales componentes de la propuesta del Poder Ejecutivo para la 11va ronda de negociación, en particular en lo atinente a la evolución salarial?

Rol de los lineamientos

A comienzos de julio, el Poder Ejecutivo presentó sus lineamientos para la 11va ronda. Los lineamientos son clave en el marco de la negociación, más allá de que existe autonomía entre las partes para negociar por fuera de éstos.

Sin embargo, los mismos cumplen un rol fundamental, en la medida que enmarcan y ordenan la discusión en los Consejos de Salarios, a la vez que dan cuenta de la propuesta y visión en materia salarial del gobierno. Asimismo, son una señal de la posición que adoptará el ejecutivo en caso de que no haya acuerdo entre las partes.

Desde 2005, la mayor parte de las unidades termina negociando en torno a los lineamientos, más allá de que puedan alejarse en algunos aspectos. En el caso de la ronda inmediatamente anterior: más del 80% de las resoluciones se dieron en el marco de la propuesta gubernamental.

Lineamientos del PE para la 11va ronda

En concreto, la propuesta del Ejecutivo para la 11va ronda consistió en promover acuerdos de 2 años de duración, con ajustes semestrales, nominales (o por todo concepto) y diferenciales por franja de ingreso salarial. Para esto se definieron 3 franjas salariales y se establecieron ajustes nominales, tomando como base la meta gubernamental de inflación de 4,5% anual.

Los ajustes nominales o por todo concepto (donde no se desglosa explícitamente del ajuste total el componente correspondiente al crecimiento de los precios al consumo), van en línea con los anuncios realizados previamente por el gobierno de apostar a la desindexación salarial. No obstante, para las dos primeras franjas salariales se incorporan mecanismos de corrección, de modo de asegurar el mantenimiento del poder de compra.

Lineamientos del PE para la 11va ronda

Las franjas de ingreso salarial y los porcentajes de ajuste propuesto, son los que aparecen en los cuadros más abajo:

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 menusuales	Más de $ 109.186 mensuales

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

Lineamientos del PE para la 11va ronda

Además, se propusieron “mecanismos de corrección” anuales para las dos primeras franjas, de manera de evitar la caída del salario real y el hecho de que al finalizar los acuerdos, el nivel de salario real fuese menor al del punto de partida. En el caso de la tercera franja salarial no existen dichos mecanismos de corrección y por tanto, en este caso se avanza hacia la desindexación.

Para las dos primeras franjas en cambio, se establecen dos eventuales correcciones, solamente en más: una intermedia y otra, al finalizar las resoluciones. La corrección final opera de manera similar a un correctivo tradicional en más, en la medida en que se comparan todos los ajustes otorgados –incluida la posible corrección intermedia- con la inflación efectiva.

RESULTADOS PRELIMINARES DE LA NEGOCIACIÓN

¿Cuáles han sido los principales resultados de las negociaciones llevadas adelante durante el segundo semestre de 2025?

Resultados preliminares

A continuación se presentan los resultados preliminares que surgen de las resoluciones de Consejos de Salarios de las unidades que estuvieron negociando en el segundo semestre de 2025 y a partir de los lineamientos presentados por el Poder Ejecutivo para la 11va ronda.

Si bien el universo de análisis, comprendería a priori, las 169 unidades de negociación cuyas resoluciones vencieron en ese período y por tanto fueron convocadas a negociar durante el segundo semestre de 2025; los resultados que se presentan a continuación, abarcan a 150 mesas. Es decir, el relevamiento y resultados alcanzan a un universo del 89% del total de unidades convocadas.

Las restantes 19 mesas o no se habían instalado o no habían finalizado sus resoluciones en diciembre y por tanto, no se cuenta con información de las mismas.

Resultados preliminares

En primer término, en lo que tiene que ver con el **mecanismo de resolución de las negociaciones** -como viene sucediendo desde hace 20 años-, sigue primando el acuerdo tripartito. En efecto, en esta ronda, el 61% de las resoluciones fueron alcanzadas por acuerdo entre las 3 partes que conforman la negociación.

Si a los resultados anteriores se agregan los 3 convenios colectivos registrados y las 29 votaciones con acuerdo entre trabajadores y empresarios, surge que en el 83% de los casos, las resoluciones alcanzadas recogen la voluntad de las partes sociales tras la negociación.

Mecanismos de resolución		
	Mesas	**%**
Acuerdo Tripartito	92	61%
Convenio Colectivo	3	2%
Votación en acuerdo Trab - Emp	29	19%
Resto de votaciones	26	17%
	150	

Resultados preliminares

Los resultados anteriores están en línea con lo sucedido en los últimos 20 años, desde la reinstalación de los Consejos de Salarios, y marcan que en la mayoría de las negociaciones (algo más de 8 de cada 10), lo resuelto recoge la voluntad de las partes tras la negociación.
En el caso de las votaciones, una vez excluidas las que se dieron con acuerdo trabajadores-empresarios, hay 26 resoluciones que se alcanzaron por votación entre los delegados gubernamentales y solamente una de las partes sociales (empresarios o trabajadores), con voto negativo o abstención de la otra parte.

En esa oportunidad, de las 26 resoluciones alcanzadas por votación, en la mayoría (22 de ellas) fue producto de un acuerdo entre el ejecutivo y los empleadores; encontrándose solamente 4 votaciones con acuerdo entre los delegados de los trabajadores y los del Ejecutivo.

Resultados preliminares

En lo que tiene que ver con la **duración o vigencia de las resoluciones**, del universo analizado de 150 mesas de negociación, en 138 de ellas (el 92% del total) se establecieron resoluciones de 2 años de duración, tal cual proponían los lineamientos gubernamentales. En los restantes casos, se fue a duraciones superiores a los 24 meses.

Duración de las resoluciones		
	Mesas	%
24 meses	138	92%
36 meses	9	6%
48 meses	3	2%
Total	150	

Cabe señalar que desde la reinstalación de la negociación en 2005, lo más usual han sido las resoluciones de 2 años de duración.

Con esto, a mediados de 2027 se espera el comienzo de una nueva ronda que abarcará nuevamente a la mayoría de los trabajadores.

Resultados preliminares

En cuanto a la **periodicidad de los ajustes salariales**, prácticamente la totalidad de las mesas relevadas incorporaron ajustes salariales semestrales y solamente 2 unidades de negociación fueron hacia la lógica de los ajustes anuales.

Periodicidad de los ajustes		
	Mesas	**%**
Semestrales	148	99%
Anuales	2	1%
Total	150	

Al igual que con la duración de las resoluciones, se trata tanto de lo propuesto por el Ejecutivo, como del sentido al que han caminado los ajustes en los últimos años.

Si bien los ajustes anuales son más beneficiosos para los trabajadores desde la óptica salarial, ha sido promovido y es tradición de la negociación en nuestro país, el establecimiento de ajustes semestrales.

Resultados preliminares

En relación a los correctivos, y en particular al correctivo intermedio, que es el que presenta más cambios en la propuesta del Ejecutivo respecto al formato de los correctivos tradicionales, ya que incorpora la inflación subyacente en lugar del IPC general y agrega un rango de tolerancia, es donde se observa menor adherencia al criterio propuesto por el gobierno.

Correctivo intermedio		
	Mesas	**%**
Subyacente	107	71%
IPC	40	27%
NO	3	2%
Total	150	

Uso de rango de tolerancia		
	Mesas	**%**
SI	112	76%
NO	35	24%
Total	147	

Resultados preliminares

Como se observa en los cuadros anteriores, 98% de las resoluciones incorporan correctivos intermedios. Sin embargo, solo el 73% de quienes lo incorporan lo hacen siguiendo el criterio propuesto por el ejecutivo de emplear la inflación subyacente. El restante 27% de las resoluciones que incorporan correctivo intermedio, lo hacen con el criterio tradicional de la inflación efectiva o IPC.

En el mismo sentido, tres cuartas partes de quienes incorporan correctivos intermedios, lo hacen empleando además niveles de tolerancia para su activación (en línea con la propuesta del Ejecutivo) mientras que el restante 24% no los incorpora.

Presumiblemente, hay un vínculo entre quienes incorporan el nuevo criterio de ajuste (inflación subyacente) y quienes emplean el rango de tolerancia; y quienes no toman ninguno de estos criterios

Resultados preliminares

Finalmente, en lo que tiene que ver con la adherencia o no a la propuesta de ajustes salariales presentadas por el Ejecutivo en los lineamientos, encontramos que el 70% de las unidades de negociación, incorporan en las resoluciones la propuesta salarial gubernamental, sin modificaciones, mientras que el 30% restante, la modifica.

Adherencia a los lineamientos salariales		
	Mesas	**%**
SI	105	70%
NO	45	30%
Total	150	

Resultados preliminares

Las modificaciones más frecuentes a la propuesta salarial de los lineamientos tienen que ver con: modificaciones en las franjas salariales a partir de las que se determinan los ajustes; modificaciones en los porcentajes de ajuste; incorporación de porcentajes adicionales de crecimiento de salario real asegurado y en menor medida, incorporación de cláusulas gatillo.

En efecto, entre quienes no adhieren exactamente a la propuesta gubernamental, la mayoría modifica las franjas de determinación de los ajustes (24%), los porcentajes de ajuste propuestos (11%) o ambos aspectos a la vez (36%).

Salida de los lineamientos salariales		
	Mesas	**%**
Franjas y %	16	36%
Otras modificaciones	13	29%
Cbios. en Franjas	11	24%
Cambios en %	5	11%
Total	45	