

BOLETÍN MACROECONÓMICO N°43

# 10ma Ronda de Negociación Salarial: ¿qué esperar?



**E**n las próximas semanas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) presentará los lineamientos de cara a la 10ma Ronda de Negociación Salarial. Esta ronda presenta algunas particularidades.

En primer lugar, representa la más grande apertura de mesas de negociación durante el actual período de gobierno, abarcando a 195 grupos de actividad.

En segundo lugar, se desarrollará en un contexto de recuperación del empleo y el salario real, aunque la economía atraviesa cierta fase de desaceleración cíclica. A esto hay que sumarle el shock de oferta que la sequía representa. Las perspectivas económicas para el 2023 han sido corregidas a la baja.

En tercer lugar, desde un punto de vista de economía política, es la última instancia de negociación de salarios antes del comienzo del período electoral; con las implicancias que ello podría tener en términos de conflictividad sindical y el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Poder Ejecutivo en los años previos.

Finalmente, será la primera convocatoria tras la aprobación de la Ley N° 18.566 que incluyó modificaciones al proceso de negociación colectiva, levantando algunas de las observaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se destaca la eliminación de la ultractividad de los convenios, lo cual supone que tanto la vigencia como la prórroga de los acuerdos alcanzados con anterioridad quedan sujetas a la

negociación entre las partes; y no hasta que un nuevo acuerdo lo modifique.

A continuación, se repasan algunos de estos aspectos y comentan los principales desafíos de la instancia de negociación:

#### ❖ CONTEXTO: CRECIMIENTO DE LA MASA SALARIAL POR EMPLEO Y SALARIO.

Tras varios meses de relativo estancamiento, el mercado de trabajo retomó el dinamismo desde el cuarto trimestre de 2022.

En concreto, en los primeros cuatro meses de 2023 el número de ocupados se incrementó en 17 mil respecto a igual período de 2022. Por su parte, en términos desestacionalizados, en abril de 2023 hubo 23 mil empleos más que hace un año.

**NÚMERO DE OCUPADOS**  
(en miles)



Fuente: Elaboración propia en base a INE.

Al respecto, en términos absolutos, en los últimos tres años se recuperó la totalidad del empleo perdido en el quinquenio 2015-2019. Por su parte, en términos relativos, la tasa de empleo, se ubica en niveles de

2017, aún lejos del pico de 2014, dado el aumento de la población en edad de trabajar a un ritmo de 0,6% anual.

Este dinamismo también se ha visto reflejado en el incremento de la participación laboral que venía algo rezagada en la recuperación post-pandemia.

Por otro lado, el salario real comenzó su fase de recuperación en el segundo semestre de 2022 alentado por la caída de la tasa de inflación, el adelanto de correctivos en algunas ramas de actividad y la aplicación de ajustes nominales, que incluyó porcentajes de recuperación del salario perdido durante la pandemia.

En términos desestacionalizados, el salario real del sector privado se ubica 1,6% por debajo del nivel pre-pandemia. En términos interanuales, el salario real ha crecido en torno a 2,5% en los últimos meses.

por el salario real) ha crecido al impulso conjunto del empleo y el salario, y se ubica por encima de los niveles pre-pandemia.

**MASA SALARIAL REAL**  
(índice 100 = Dic.2019)



Fuente: Elaboración propia en base a INE.

Por su parte, como sugiere la teoría, en los últimos tres años la masa salarial y el PIB volvieron a presentar variaciones de igual signo, aunque la participación de las remuneraciones del trabajo en el ingreso se vio reducida.

**SALARIO REAL PRIVADO**



Fuente: Elaboración propia en base a INE.

**MASA SALARIAL Y PIB**  
(variación; promedios anuales)



Fuente: Elaboración propia en base a INE y BCU | \*2023 - Proyección CED.

De esta forma, en términos absolutos, la masa salarial real (producto de ocupados

Es plausible que en 2023 y 2024, dicha tendencia se revierta, dado un crecimiento esperado de la masa salarial mayor al del PIB.

### ❖ DESAFÍOS DE LA 10<sup>MA</sup> RONDA (I): INTERNALIZAR EL CICLO Y LA HETEROGENEIDAD SECTORIAL.

En línea con lo anterior, uno de los desafíos de la 10<sup>ma</sup> ronda de negociación colectiva será internalizar en las pautas, y posteriormente en los acuerdos, el menor crecimiento esperado, así como la heterogeneidad del mercado de trabajo a nivel sectorial.

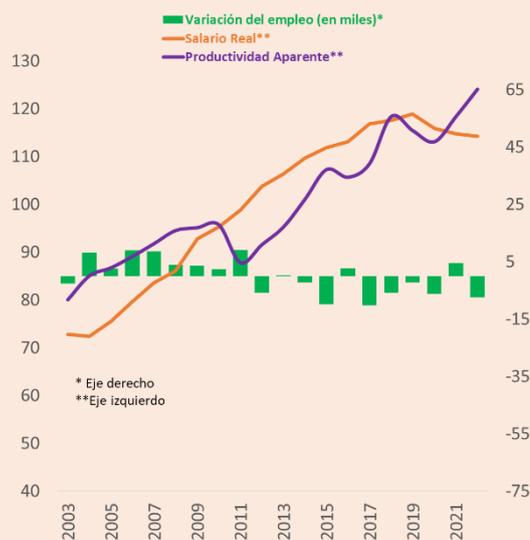
En retrospectiva, en el período 2015-19, la masa salarial creció porque aumentó el salario real a pesar de la caída del empleo. Esa pérdida de puestos laborales (53 mil) fue la contracara de salarios reales creciendo a mayores tasas que la productividad del trabajo.

economía (e intensivos en empleo) como la industria, la construcción, el comercio o los servicios de menor calificación.

No obstante, en los sectores transables la productividad media del trabajo mantuvo un ritmo de crecimiento sostenido, mientras que en los sectores no transables se mantuvo cuasi estancada.

#### PRODUCTIVIDAD APARENTE DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

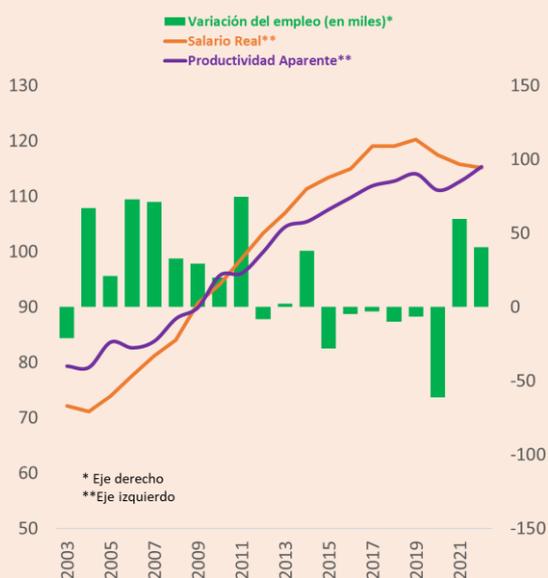
(índice 100 = promedio 2003-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a INE y BCU

#### PRODUCTIVIDAD APARENTE DE LA ECONOMÍA

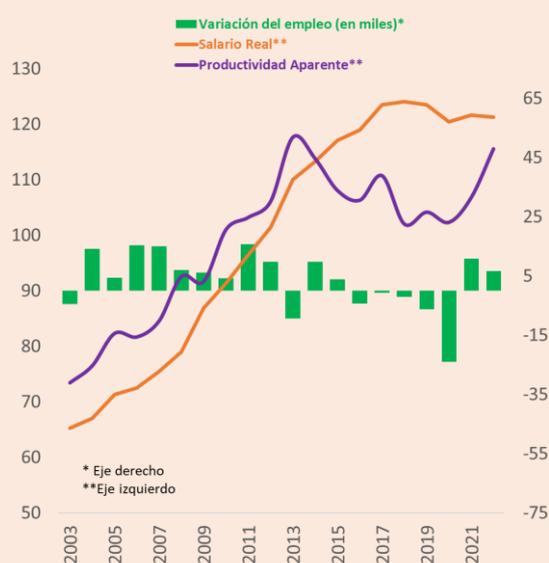
(índice 100 = promedio 2003-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a INE y BCU

#### PRODUCTIVIDAD APARENTE DE COMERCIO, RESTAURANTES Y HOTELES

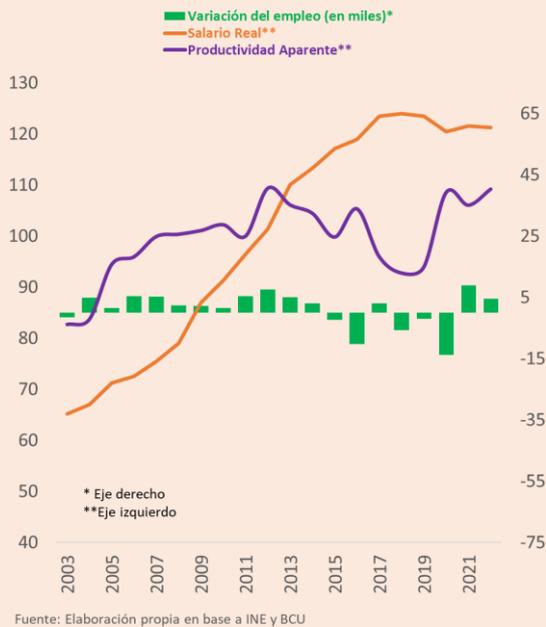
(índice 100 = promedio 2003-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a INE y BCU

En particular, esto se observó de forma clara en los principales sectores de la

## PRODUCTIVIDAD APARENTE DE LA CONSTRUCCIÓN



Mientras tanto, en 2021 y 2022, la recuperación del empleo fue heterogénea y estuvo sesgada hacia los servicios de alta calificación como la salud, la enseñanza, las comunicaciones, la banca, las actividades profesionales o las tecnologías de la información.

Por su parte, sectores intensivos en mano de obra como la industria y el comercio procesaron ajustes de productividad y por ende experimentaron una recomposición de la rentabilidad: producen más con un menor nivel de ocupados que en 2019.

Asimismo, los servicios afectados por las restricciones de la pandemia (servicio doméstico, transporte, entretenimiento, restaurantes y hoteles) no lograron recuperarse completamente del shock.

Finalmente, el agro y la construcción tuvieron una recuperación cíclica, en sintonía con el ciclo favorable de los commodities y la mejora en el clima de negocios. Adicionalmente, en la

construcción incidió el factor UPM y su infraestructura conexas, así como el boom de desarrollo inmobiliario. En estos sectores, la paulatina reversión del ciclo favorable a nivel internacional, la finalización de las obras mencionadas y elementos puntuales como el shock de la sequía le restarán dinamismo al empleo en el corto plazo.

De esta forma se derivan dos conclusiones:

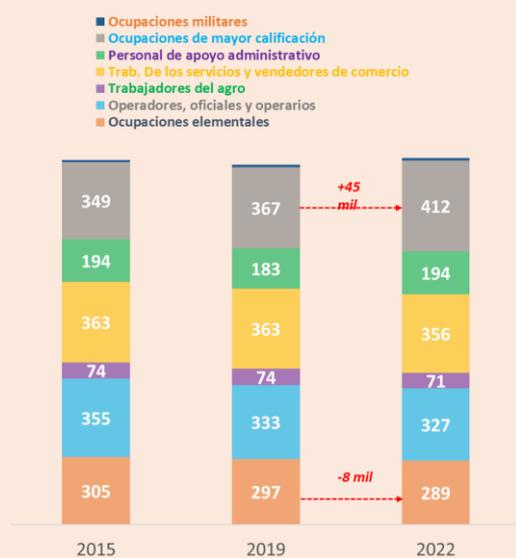
Por un lado, en términos cíclicos, el “espacio” para la recuperación del empleo se va acotando en la medida que la economía converja a niveles de crecimiento en torno a su potencial, tal como lo esperado para el promedio del bienio 2023-24. Como derivada, eventuales incrementos salariales desalineados de la productividad y/o la no internalización de las heterogeneidades a nivel sectorial podrían constituir una fuente de tensión y rigidez, tal como sucedió en el quinquenio previo a la pandemia.

Por otro lado, en términos más estructurales, el nivel de ocupación actual podría constituir un nuevo equilibrio en el mercado de trabajo de difícil reversión. Ese “piso” es consistente con las mejoras en términos de la formalidad y calificación de los ocupados.

Sin embargo, existen cuellos de botella que operan como “techo” a la creación de puestos de trabajo a futuro. En particular, existe una demanda de ocupaciones, principalmente asociada a servicios de alta calificación, que la oferta tendrá dificultades para absorber: bajos niveles de

formación, no finalización de los ciclos educativos y problemas de re-capacitación. Dichos cuellos de botella también deberían empezar a ser un elemento a monitorear en el ámbito de la negociación colectiva, principalmente a la hora de fijación de salarios mínimos por categorías (laudos), el establecimiento de criterios de ajustes (adicionales) para salarios sumergidos u otros elementos no necesariamente salariales que se acuerden entre las partes.

**EMPLEO POR OCUPACIONES**  
(en miles)



(\*) Técnicos y profesionales de nivel medio; Profesionales, científicos e intelectuales; Directores y Gerentes.  
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH.

Todo ello alimenta la necesidad de discutir cambios que mejoren el marco en el cual se rige la negociación colectiva en la actualidad, el cual abordaremos más adelante.

### ❖ DESAFÍOS DE LA 10<sup>MA</sup> RONDA (II): COMPLETAR LA RECUPERACIÓN DEL SALARIO PERDIDO EN LA PANDEMIA.

Los lineamientos del Poder Ejecutivo para la 9<sup>na</sup> ronda de negociación colectiva establecieron el compromiso de recuperar, al final del período de gobierno, el salario

real perdido durante la pandemia (aprox. 4,5% para el promedio de la economía).

De hecho, en los acuerdos vigentes (que en su mayoría finalizarán el próximo 30 de junio), se establecieron incrementos nominales de recuperación adicionales a los ajustes por inflación esperada.

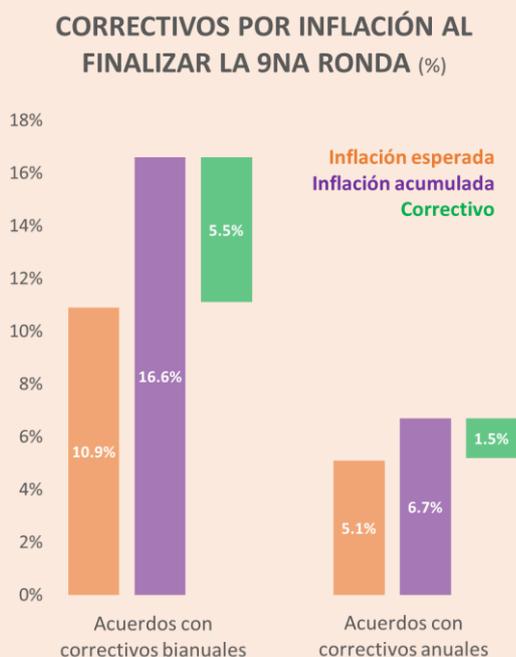
A abril de 2023, considerando el promedio de los últimos 12 meses o la medición punta a punta, solo los sectores de la salud y la educación recuperaron la casi totalidad del salario real perdido durante la pandemia. Mientras tanto, el comercio y los servicios relacionados al turismo como la hotelería y restaurantes, son los sectores más rezagados.

**VARIACIÓN DEL SALARIO REAL (ABR.23 VSDIC. 19)**

Sector	Punta a Punta	Promedio 12 MM
Industria	-1,4%	-3,2%
Construcción	-3,9%	-1,8%
Comercio	-4,0%	-5,0%
Hoteles y Rest	-5,2%	-7,1%
Educación	-0,6%	-2,8%
Salud	0,2%	-3,3%
<b>Total</b>	<b>-1,9%</b>	<b>-3,4%</b>

No obstante, en julio se harán efectivo los correctivos establecidos en los convenios firmados por la diferencia entre la inflación efectiva acumulada y la inflación esperada. Dicho correctivo será de entre 4% y 5,5% para aquellos sectores que establecieron correctivos bianuales. Por su parte, para aquellos sectores que acordaron

correctivos anuales, o bianuales pero que adelantaron el correctivo a los 12 meses de vigencia del acuerdo (como fue sugerido por el MTSS), tendrán un correctivo de entre 1% y 1,5%. La magnitud también dependerá de la evolución efectiva del número de cotizantes al BPS, tal como se estableció en los lineamientos.



Fuente: Elaboración propia en base a MTSS e INE.

De este modo, en promedio, el porcentaje de recuperación salarial pendiente rondará el 1,5% aproximadamente.

**❖ DESAFÍOS DE LA 10<sup>MA</sup> RONDA (II): DISCUTIR CAMBIOS A FUTURO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

Tras dos rondas de negociación en un contexto de pandemia, la 10<sup>ma</sup> ronda salarial surge como ventana de oportunidad para discutir la pertinencia de algunos cambios que puedan incorporarse a futuro en el marco normativo. La siguiente tabla resume los principales lineamientos de las últimas cuatro

instancias de negociación. A continuación, se discuten dos de ellos criterios.

**1. Diferenciación de los ajustes:**

Desde la 6ta ronda de negociación salarial, los gobiernos han promovido diferentes mecanismos para atender la heterogeneidad sectorial y/o a nivel de empresa.

En 2015 y 2018, los ajustes salariales propuestos contemplaron la realidad sectorial, aunque sin ningún indicador objetivo asociado. En ese entonces, los sectores se clasificaron en dinámicos, medios o en problemas. Ello tuvo dos dificultades: i) al no existir un indicador objetivo, la mayoría de los sectores se asumió como de nivel medio, pudiendo quedar sub representada la categoría “en problemas”; ii) se otorgaron ajustes adicionales a los salarios más sumergidos incluso en sectores en problemas, siendo contraproducente con el objetivo del mantenimiento del empleo.

En la 9na ronda (2021), los lineamientos contemplaron ajustes diferenciales según el grado de afectación de la pandemia, y se esbozó un intento por diferenciar a nivel de empresas (por número de empleados y nivel de facturación). Ello también generó dificultades: i) los porcentajes de incrementos salariales se asumían iguales para una gran empresa que para una pequeña empresa, por lo que la diferenciación intra-rama fue limitada; ii) en la práctica, la enorme mayoría de los acuerdos no se acogieron a dicha recomendación.

## PRINCIPALES LINEAMIENTOS DE LAS ÚLTIMAS RONDAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Lineamientos del Poder Ejecutivo	Ajustes diferenciales	Composición y periodicidad de los ajustes	Vigencia de los acuerdos	Inflación proyectada acumulada	Inflación efectiva acumulada	Especificidades	Cláusulas extra	Correctivos efectivos
<b>6ta Ronda (Jul.2015)</b>	<p>a) Sectores en problemas.</p> <p>b) Sectores medios.</p> <p>c) Sectores dinámicos.</p> <p>Adicionalmente, se establecieron aumentos diferenciales para salarios sumergidos (de 3,5% y 2,5% anual según corresponda).</p>	<p>Ajustes semestrales decrecientes:</p> <p>a) en problemas: 8%; 6,5% y 6% anualizado</p> <p>b) medios: 8,5%, 7,5% y 7% anualizado</p> <p>c) dinámicos: 10%, 9% y 8%</p>	24 o 36 meses	No se realizaron ajustes por inflación esperada	<p>9,6% (Jul.17 - Jun.16)</p> <p>7,6% (Jul.16 - Dic.17)</p> <p>5,9% (Ene.18 - Jun.18)</p>	<p>a) Correctivo a los 18 meses por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo.</p> <p>b) Correctivo al final del convenio.</p>	Si inflación superaba el 12% a los 12 meses de vigencia, se admitía posibilidad de adelantar correctivo.	<p>A los 18 meses:</p> <p>a) en problemas: 0%</p> <p>b) medios 0%</p> <p>c) dinámicos 0%</p> <p>Al final del período (24 meses)</p> <p>a) en problemas: 0%</p> <p>b) medios: 0%</p> <p>c) dinámicos: 0%</p>
<b>7ma Ronda (Jul.2018)</b>	<p>a) Sectores en problemas.</p> <p>b) Sectores medios.</p> <p>c) Sectores dinámicos.</p> <p>Adicionalmente, se establecieron aumentos diferenciales para salarios hasta 25% por encima del SMN (1%, 2% y 2,5% respectivamente semestral).</p>	<p>Ajustes semestrales decrecientes:</p> <p>a) en problemas: 6,5%; 6% y 5,5% anualizado</p> <p>b) medios: 7,5%, 7% y 6% anualizado</p> <p>c) dinámicos: 8,5%, 8% y 7%</p>	24 o 30 meses	No se realizaron ajustes por inflación esperada	<p>11.0% (Jul.18 - Dic.19).</p> <p>6,8% (Ene.20 - Jun.20)</p> <p>2,5% (Jul.20 - Dic.20)</p>	<p>a) Correctivo a los 18 meses por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo.</p> <p>b) Correctivo al final del convenio.</p>	Si inflación superaba el 8,5% a los 12 meses de vigencia, se admitía posibilidad de adelantar correctivo.	<p>A los 18 meses:</p> <p>a) en problemas: 1,1%</p> <p>b) medios 0%</p> <p>c) dinámicos 0%</p> <p>Al final del período (24 meses)</p> <p>a) en problemas: 3,7%</p> <p>b) medios: 2,8%</p> <p>c) dinámicos: 2,0%</p>
<b>Acuerdo Puente (Jul.2020)</b>	Todos los sectores presentaron el mismo ajuste nominal. Sectores más afectados por la pandemia pudieron diferir por 3 meses los ajustes.	<p>a) Aumento nominal de 3%</p> <p>b) aumento adicional de 1% en salarios sumergidos (inferiores a \$ 22.595 nominales).</p>	12 meses	No se realizaron ajustes por inflación esperada	7.3%	a) Correctivo al final del período equivalente a la inflación del año móvil descontando el aumento salarial otorgado y descontando la caída del PIB en 2020 (5,9% en primera estimación oficial)	No se incluyó	No hubo correctivo. Cálculo al final del período fue -1,6%.
<b>9na Ronda (Jul.2021)</b>	<p>a) Sectores poco afectados por la pandemia y muy afectados por la pandemia.</p> <p>b) Microempresas y Pequeñas, medianas y grandes empresas</p>	<p>Sectores menos afectados por la pandemia:</p> <p>a) Ajustes semestrales por inflación esperada</p> <p>b) % de recuperación por pérdida durante la pandemia (1,6% para pequeñas, medianas y grandes empresas; y 1% para micro empresas).</p> <p>Sectores muy afectados por la pandemia: único aumento nominal de 3%.</p>	<p>a) 24 meses (para la mayoría de los sectores).</p> <p>b) 18 meses (para algunos sectores cuyos convenios vencieron en Dic-21).</p> <p>c) 12 meses (sectores muy afectados por la pandemia).</p>	10.9% (24 meses):	16.6% *	<p>a) Correctivos a 24 meses.</p> <p>b) Pago de correctivo varían en función de la evolución del empleo cotizante en BPS y escala salarial (a partir de \$ 110 mil nominales).</p>	No se incluyó	<p>a) 5%-6,5% para ramas que acordaron correctivos al final del período.</p> <p>b) 2%-2,5% para ramas que acordaron correctivos anuales o adelantaron correctivos en Jul.22.</p>
<b>10 Ronda (Jul.22). Sectores muy afectados por la pandemia.</b>	Hoteles, restaurantes y bares; y otros.	<p>a) Ajustes semestrales por inflación esperada</p> <p>b) % de recuperación por pérdida durante la pandemia (9,5% acumulado en todo el período)</p>	48 meses	7,1% (Jul.22 - Jun.23)	--	Correctivos anuales por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo.	Si inflación supera el 12% en alguno de los años móviles hay posibilidad de renegociar acuerdo.	

Fuente: Elaboración propia en base a MTSS. \*Proyección.

A su vez, en los últimos años una de las propuestas más escuchadas tiene que ver con la diferenciación entre sectores transables y no transables. Si bien en la práctica la negociación es simultánea, se plantea que aquellos transables “lideren” la negociación en los aspectos más importantes y el resto de los no transables actúen como “seguidores” fijando un “techo” para los incrementos salariales.

Ello tiene como positivo que, en coyunturas internacionales menos favorables, se internalizarían esas condiciones en la fijación de salarios de toda la economía. No obstante, una de sus potenciales limitaciones es que no necesariamente ello asegura un comportamiento asimétrico en épocas de ciclos externos favorables, cuando el sector transable tenga fundamentos para fijar ajustes salariales más elevados.

Estos antecedentes son sugerentes con que es necesario avanzar hacia una negociación más descentralizada con tres niveles de negociación:

- a) Macro: donde se determinen el salario mínimo a nivel país, las políticas de empleo y capacitación (mecanismos generales de contratación y despido, programas de empleo en poblaciones específicas, oferta de cursos para reconversión laboral y formación dual), los criterios de ajustes de salarios o el tipo de respuestas ante shocks transitorios/permanentes.
- b) Sectorial: donde se determine la estructura salarial del sector por

ocupaciones (atendiendo la habilidad, el tipo de tarea y el nivel educativo esperado), el ordenamiento del tiempo, las especificidades de los contratos de trabajo o se establezcan las condiciones para los mecanismos de descuelgue ante riesgo de pérdida de empleos.

- c) Empresa: donde se fijen componentes salariales por productividad o desempeño, se incentiva los sistemas de remuneración variable, se discutan otras condiciones de trabajo (distribución de las horas de trabajo, licencias, etc), entre otras.

El fin último debería ser contemplar la heterogeneidad a nivel de empresa, otorgar flexibilidad ante la ocurrencia de shocks y evitar rigideces que conspiran contra la creación de puestos de trabajo, y le impriman una rigidez nominal al proceso de formación de precios de la economía.

## 2. Composición de los ajustes:

En la última ronda, los lineamientos contemplaron explícitamente ajustes nominales por inflación esperada. Ello contribuyó una señal positiva con el objetivo de reducir los mecanismos indexatorios característicos en la formación de precios, la fijación de salarios o la suscripción de contratos de la economía uruguaya. En la misma línea puede identificarse el establecimiento de correctivos bianuales, en vez de semestrales o anuales.

## ❖ EN SÍNTESIS:

No obstante, los mecanismos de indexación continúan presentes por dos motivos: i) la inflación efectiva ha sido sistemáticamente mayor a la esperada o supuesta en la programación macroeconómica; ii) las expectativas de inflación están la mayoría de las veces desancladas de las metas.

Por su parte, otra característica es la ausencia de ajustes salariales vinculados a la productividad. A nivel teórico, en condiciones de competencia perfecta, el salario real debe igualarse a la productividad marginal del trabajo. Entre las implicaciones de política más relevantes de este enfoque, está la imposibilidad de propiciar aumentos salariales que no afecten negativamente el nivel de empleo, si no están ligados a incrementos previos en la productividad laboral. No obstante, en un contexto de mercados de competencia imperfecta, existen rigideces tanto en la formación de los salarios nominales como en la formación del nivel general de precios de la economía, que obstaculizan la dinámica hacia el equilibrio.

De esta forma, incrementos salariales desalineados de la productividad a nivel sectorial podrían constituir una fuente de tensión para el mantenimiento de los niveles de empleo.

Al respecto, siguiendo el caso español, se vuelve cada vez más necesario reforzar la institucionalidad en la órbita del Consejo Superior Tripartito con la creación de una comisión técnica que asesore y realice mediciones sobre la evolución de la productividad sectorial.

La 10<sup>ma</sup> ronda de negociación colectiva que comienza en unas semanas se desarrolla en un contexto de crecimiento de la masa salarial, tanto por el dinamismo observado del empleo como la recuperación paulatina del salario real. En este sentido, el compromiso por parte del Poder Ejecutivo de recuperar la totalidad del salario real perdido durante la pandemia es plausible. Adicionalmente, el proceso de desinflación observado en los últimos meses podría acelerar este proceso.

En cuanto a la evolución del empleo, el espacio para la recuperación cíclica se vuelve menor conforme la economía converge hacia tasas de crecimiento alineadas con su potencial. Asimismo, algunos cambios que podrían tener un sesgo más estructural que coyuntural imponen desafíos en la diversidad intra e intersectorial, la diferenciación salarial por tipos de ocupación, la formación profesional y capacitación, entre otros.

En este marco, en el ámbito de la negociación colectiva sería deseable comenzar a intercambiar sobre qué mecanismos pueden apuntalar menores rigideces en la fijación de los salarios. La negociación de salarios en distintos niveles (macro, sectorial y empresas), la incorporación de la productividad como una variable de ajuste o la posibilidad de aplicación efectiva de los mecanismos de descuelgue podrían ser algunos de los caminos a considerar. En este sentido, la premisa debería ser la defensa del trabajador por sobre la del puesto de trabajo.

**CED**



**PUBLICACIÓN QUINCENAL  
SEGUINOS EN [WWW.CED.UY](http://WWW.CED.UY)**

