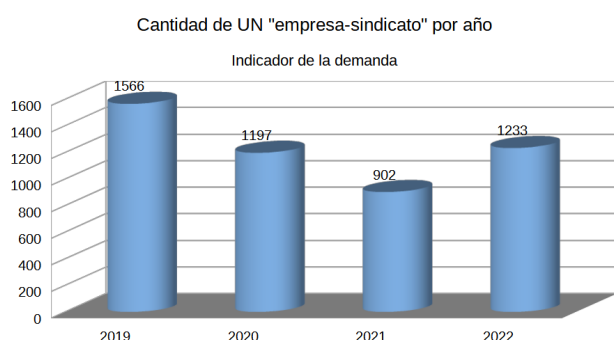


DINATRA
División Negociación Colectiva
Informe anual Enero-Diciembre 2022

Durante el año 2022 se iniciaron en la Dirección Nacional de Trabajo, División Negociación Colectiva, **1366 Unidades de Negociación** (en adelante UN), de las cuales 1233 correspondieron a negociaciones “empresa-sindicato”, mientras que 133 se trataron de negociaciones de Consejo de Salarios “entre-rondas”. Todo eso sin contar las negociaciones propias de la Ronda Salarial que tuvo lugar en 2022.

Así mismo en el año **se realizaron al menos¹ 2301 audiencias**, de las cuales 2033 correspondieron a las negociaciones empresa-sindicato y 268 a las negociaciones de Consejo de Salarios entre-rondas.

Negociación empresa-sindicato:



El gráfico de la izquierda muestra la evolución de las Unidades de Negociación registradas por la División Negociación Colectiva de la DINATRA, desde 2019, fecha en que dio inicio el registro, hasta 2022.

Las UN registradas por la División es un indicador de la demanda que las partes sociales tienen del servicio, partiendo de la base de que en Negociación Colectiva no queda demanda insatisfecha.

Como puede observarse, desde 2019 la cantidad de procesos de negociación iniciados cada año ha disminuido.

En 2020, la caída en la cantidad de negociaciones (demanda) se asoció fundamentalmente al comienzo de la emergencia sanitaria y la migración al teletrabajo; como puede apreciarse, durante 2021 la disminución se acentuó. En 2022 la cantidad de negociaciones iniciadas en la División ha aumentado considerablemente en relación al año anterior, coincidiendo con el retorno a la presencialidad, a pesar de que aún no se alcanzan los niveles de 2019.

Si bien la cantidad de UN es un indicador de la demanda de trabajo de la División, no es necesariamente un indicador del volumen de trabajo. Para tener una idea más acabada del volumen de trabajo debemos conocer la cantidad de audiencias que esas UN implicaron.

De las 1233 UN iniciadas durante 2022, para la fecha de cierre anual² se encontraban aún en curso 81.

Las 1152 UN que al momento del cierre anual estaban finalizadas implicaron para la División la realización de **2033 audiencias durante el año 2022³**.

1 “Al menos” porque solamente se tiene registro de la cantidad de audiencias realizadas en las UN que iniciaron en 2022 y ya están finalizadas para el momento de cierre de este informe. Las audiencias de las negociaciones iniciadas en 2022 pero aún en curso no se contabilizan; y las audiencias de las negociaciones iniciadas en el año anterior y finalizadas este año tampoco se contabilizan, ya que el registro es de las UN iniciadas en el año.

2 Enero 2023.

3 Por concepto de negociación empresa-sindicato.

De esas 1152 UN, el 62,4% se resolvieron en una sola audiencia⁴. El 20% implicaron la realización de dos audiencias; mientras que el 8,5% necesitaron tres audiencias para su conclusión. El 9,1% restante de las UN variaron entre 4 y 11 audiencias.

En síntesis: más del 60% de las negociaciones se resuelven con una única intervención de la DINATRA.

Demanda y volúmen de trabajo por Grupo de actividad:

A continuación se presentan dos pares de tablas. **Las primeras dos tablas muestran** la distribución de las unidades de negociación por Grupo de Actividad de Consejo de Salarios a lo largo de 2022, es decir: **la demanda**. En la primera se observan los Grupos en orden numérico para que sea fácil ubicarlos. En la segunda tabla en cambio, los Grupos están ordenados por frecuencia, es decir: los grupos con mayor cantidad de UN se colocan primero y el orden es decreciente. Esto nos permite identificar, si observamos la columna de porcentajes acumulados, cuáles son los Grupos de actividad que agrupan el 60% de las unidades de negociación que se atienden en el correr del año, es decir: dónde está concentrada el 60% de la demanda.

Distribución de las UN por Grupo de Actividad al que pertenece la empresa		
Grupo de actividad al que pertenece la empresa	Cantidad de UN	Porcentaje
1.Industria de la alimentación	109	8,8
2.Industria frigorífica	56	4,5
3.Pesca	34	2,8
4.Industria textil	2	0,2
5.Industria del cuero, vestimenta y calzado	9	0,7
6.Industria de la madera, celulosa y papel	4	0,3
7.Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos	17	1,4
8.Industria metalúrgica	52	4,2
9.Industria de la construcción	224	18,2
10.Comercio en general	85	6,9
11.Comercio minorista de la alimentación	9	0,7
12.Hoteles, restaurantes y bares	10	0,8
13.Transporte y almacenamiento	172	13,9
14.Intermediación financiera, seguros y pensiones	10	0,8
15.Servicios de salud y anexos	60	4,9
16.Servicios de enseñanza	48	3,9
17.Industria gráfica	8	0,6
18.Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	15	1,2
19.Servicios profesionales, técnico, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	147	11,9
20.Entidades gremiales, sociales y deportivas	31	2,5
21.Trabajo doméstico	0	0,0
22.Ganadería, agricultura y actividades conexas	2	0,2
23.Granja, etc y otras actividades no incluidas en el grupo 22	7	0,6
24.Forestación	7	0,6
25.Negociación en el sector público	115*	9,3
Total	1233	100,0

Distribución de las UN por Grupo de Actividad al que pertenece la empresa (ordenadas por mayor frecuencia)			
Grupo de actividad	Cantidad de UN	Porcentaje	Porcentaje acumulado
9.Industria de la construcción	224,0	18,2	18,2
13.Transporte y almacenamiento	172	13,9	32,1
19.Servicios profesionales, técnico, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	147	11,9	44,0
25.Negociación en el sector público	115	9,3	53,4
1.Industria de la alimentación	109	8,8	62,2
10.Comercio en general	85	6,9	69,1
15.Servicios de salud y anexos	60	4,9	74,0
2.Industria frigorífica	56	4,5	78,5
8.Industria metalúrgica	52	4,2	82,7
16.Servicios de enseñanza	48	3,9	86,6
3.Pesca	34	2,8	89,4
20.Entidades gremiales, sociales y deportivas	31	2,5	91,9
7.Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos	17	1,4	93,3
18.Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	15	1,2	94,5
12.Hoteles, restaurantes y bares	10	0,8	95,3
14.Intermediación financiera, seguros y pensiones	10	0,8	96,1
5.Industria del cuero, vestimenta y calzado	9	0,7	96,8
11.Comercio minorista de la alimentación	9	0,7	97,6
17.Industria gráfica	8	0,6	98,2
23.Granja, etc y otras actividades no incluidas en el grupo 22	7	0,6	98,8
24.Forestación	7	0,6	99,4
6.Industria de la madera, celulosa y papel	4	0,3	99,7
4.Industria textil	2	0,2	99,8
22.Ganadería, agricultura y actividades conexas	2	0,2	100,0
21.Trabajo doméstico	0	0	
Total	1233	100,0	

4 Sin que el término *resolvieron* implique acuerdo, aspecto del que se habla más adelante.

Por otra parte las dos tablas siguientes muestran el detalle de **audiencias por Grupo de actividad**, indicador del **volumen de trabajo**. Naturalmente los Grupos con mayor demanda son los que tienen mayor volumen de trabajo, aunque se altera el orden interno.

Cantidad total de audiencias realizadas por Grupo de Consejo de Salarios, 2022		
Grupo salarial al que pertenece la empresa	Cantidad total de audiencias realizadas	Porcentajes
1.Industria de la alimentación	203	10,0
2.Industria frigorífica	132	6,5
3.Pesca	73	3,6
4.Industria textil	3	0,1
5.Industria del cuero, vestimenta y calzado	20	1,0
6.Industria de la madera, celulosa y papel	5	0,2
7. Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos	31	1,5
8.Insustria metalúrgica	63	3,1
9.Industria de la construcción	281	13,8
10.Comercio en general	163	8,0
11.Comercio minorista de la alimentación	18	0,9
12.Hoteles, restaurantes y bares	20	1,0
13.Transporte y almacenamiento	309	15,2
14.Intermediación financiera, seguros y pensiones	23	1,1
15.Servicios de salud y anexos	105	5,2
16.Servicios de enseñanza	56	2,8
17.Industria gráfica	10	0,5
18.Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	31	1,5
19.Servicios profesionales, técnico, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	234	11,5
20.Entidades gremiales, sociales y deportivas	41	2,0
21.Trabajo doméstico	0	0,0
22.Ganadería, agricultura y actividades conexas	5	0,2
23.Granja, etc y otras actividades no incluidas en el grupo 22	15	0,7
24.Forestación	16	0,8
25.Negociación en el sector público	176	8,7
Total	2033	100,0

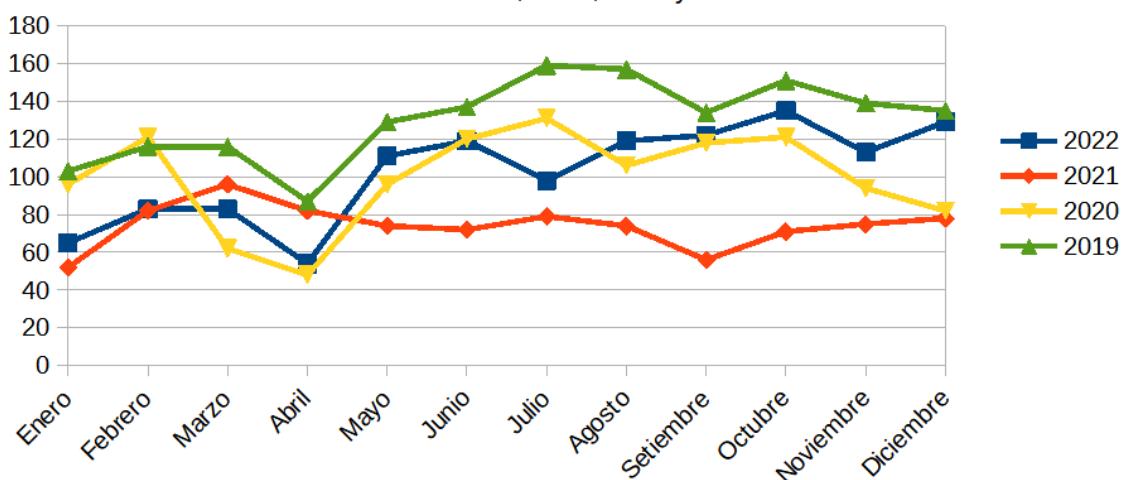
Cantidad total de audiencias realizadas por Grupo de Consejo de Salarios, 2022			
Grupo salarial al que pertenece la empresa	Cantidad total de audiencias realizadas	Porcentajes	Porcentaje acumulado
13.Transporte y almacenamiento	309	15,2	15,2
9.Industria de la construcción	281	13,8	29,0
19.Servicios profesionales, técnico, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	234	11,5	40,5
1.Industria de la alimentación	203	10,0	50,5
25.Negociación en el sector público	176	8,7	59,2
10.Comercio en general	163	8,0	67,2
2.Industria frigorífica	132	6,5	73,7
15.Servicios de salud y anexos	105	5,2	78,8
3.Pesca	73	3,6	82,4
8.Insustria metalúrgica	63	3,1	85,5
16.Servicios de enseñanza	56	2,8	88,3
20.Entidades gremiales, sociales y deportivas	41	2,0	90,3
7. Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos	31	1,5	91,8
18.Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	31	1,5	93,4
14.Intermediación financiera, seguros y pensiones	23	1,1	94,5
5.Industria del cuero, vestimenta y calzado	20	1,0	95,5
12.Hoteles, restaurantes y bares	20	1,0	96,5
11.Comercio minorista de la alimentación	18	0,9	97,3
24.Forestación	16	0,8	98,1
23.Granja, etc y otras actividades no incluidas en el grupo 22	15	0,7	98,9
17.Industria gráfica	10	0,5	99,4
6.Industria de la madera, celulosa y papel	5	0,2	99,6
22.Ganadería, agricultura y actividades conexas	5	0,2	99,9
4.Industria textil	3	0,1	100,0
21.Trabajo doméstico	0	0,0	
Total	2033	100,0	

En relación al análisis de la demanda también es interesante observar la distribución de las negociaciones por mes de inicio. Para ello se presentan la tabla y gráfico siguientes.

	Mes de inicio			
	Frecuencia 2022	Frecuencia 2021	Frecuencia 2020	Frecuencia 2019
Enero	65	52	96	103
Febrero	83	82	121	116
Marzo	83	96	62	116
Abril	54	82	48	87
Mayo	111	74	96	129
Junio	119	72	120	137
Julio	98	79	131	159
Agosto	119	74	106	157
Setiembre	122	56	118	134
Octubre	135	71	121	151
Noviembre	113	75	94	139
Diciembre	129	78	82	135
Total	1231	891	1195	1563
Sin dato	2	11	2	3
Total	1233	902	1197	1566

Distribución de las UN por mes de inicio

Años 2019, 2020, 2021 y 2022



La tendencia que se repite año tras año es: una menor demanda el primer semestre del año, con una particular caída en el mes de abril, que puede coincidir con el feriado de semana de turismo; y un aumento de la demanda en el segundo semestre. Si bien esa es la regularidad, se observan particularidades en cada año: en 2020 hubo una fuerte caída en marzo, asociada al comienzo de la emergencia sanitaria; el año 2021 es el que presenta menos oscilaciones a lo largo de los meses y a la vez el de menor demanda observada en todo el período, pero también es el año que no sigue la distribución habitual; 2022 por su parte presenta una caída particular en el mes de julio, seguramente asociada a la convocatoria de la 10ma Ronda salarial para los sectores más afectados, que se agregó a la convocatoria de los sectores con convenio vigente para evaluar la posibilidad de incluir correctivo a los 12 meses, lo que necesariamente concentró la negociación en esos temas durante el mes de julio⁵.

Ubicación geográfica:

En relación a la ubicación geográfica de las empresas atendidas en la División, llama la atención un corrimiento en la distribución, que muestra un aumento durante 2022 (en relación a los años anteriores) del porcentaje de empresas que no son de Montevideo tal como lo muestra la tabla siguiente:

Año calendario inicio	Ubicación geográfica de la empresa		
	Montevideo	Resto del país	Total
2019	74,8%	25,2%	100,0%
2020	73,6%	26,4%	100,0%
2021	73,6%	26,4%	100,0%
2022	70,2%	29,8%	100,0%

*sobre el total de casos con dato

⁵ En el capítulo de “Negociación entre-rondas” no se ve reflejado un aumento de la actividad en julio, sino en mayo, vinculado a la propuesta del Poder Ejecutivo por la inclusión de correctivo de inflación; sin embargo, la caída aún puede explicarse por la negociación propia de la 10ma Ronda salarial, información de la que no se dispone.

A continuación se presenta la distribución por departamento de pertenencia.

Departamento de ubicación de la empresa 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Montevideo	840	68,1	70,2
Artigas	5	0,4	0,4
Canelones	86	7,0	7,2
Cerro Largo	14	1,1	1,2
Colonia	17	1,4	1,4
Durazno	83	6,7	6,9
Flores	1	0,1	0,1
Florida	12	1,0	1,0
Lavalleja	15	1,2	1,3
Maldonado	20	1,6	1,7
Paysandú	20	1,6	1,7
Río Negro	7	0,6	0,6
Rivera	8	0,6	0,7
Rocha	5	0,4	0,4
Salto	10	0,8	0,8
San José	27	2,2	2,3
Soriano	12	1,0	1,0
Tacuarembó	9	0,7	0,8
Treinta y Tres	5	0,4	0,4
Total	1196	97,0	100,0
Sin dato	37	3,0	
Total	1233	100,0	

Se observa un porcentaje importante de empresas localizadas en Canelones (7,2%), y otro grupo importante de empresas correspondientes al departamento de Durazno (6,9%). Esto último se explica por la inclusión en 2022 del registro de las negociaciones desarrolladas en la Planta de UPM2 Durazno (UN=70).

Solicitud de intervención*1:

Como es habitual, la amplia mayoría de las solicitudes provienen del sector de los trabajadores, y fundamentalmente de los sindicatos de rama, en oposición a la lógica interna empresarial que funciona de manera más atomizada y en consecuencia la mayoría de sus solicitudes provienen de las empresas de forma individual.

Los porcentajes correspondientes a las solicitudes conjuntas y a las convocatorias realizadas de oficio por el MTSS son similares a los años anteriores.

Quién solicita la mediación

	Porcentaje	Porcentaje	
Sindicato de base	8,9	87,46	Sector sindical agrupado
Sindicato de rama	78,6		
Empresa	10,1	10,33	Sector empresarial agrupado
Cámara empresarial	0,2		
Ambas partes	1,5	1,5	
MTSS	0,7	0,74	
Total	100,0	100,0	

Motivos*:

En relación a los motivos registrados de las negociaciones empresa-sindicato iniciadas durante 2022 hay varios aspectos a comentar.

Motivos de las negociaciones

Categoría	Porcentaje
Empleo y viabilidad	11,2
Condiciones de trabajo	6,6
Temas que lesionan el interés colectivo sindical	25,0
Cumplimiento de la normativa	32,5
Ratificación de acuerdos	3,1
Reivindicación de mejoras que superen la norma	2,1
Organización del trabajo	13,3
Medidas sindicales/empresariales	5,1
Innovaciones tecnológicas	0,8
Otros	0,3
Total	100,0

En primer lugar, en coincidencia con años anteriores, se observa claramente que los motivos más frecuentes son: “Cumplimiento de la normativa” 32,5%, “Temas que lesionan el interés colectivo sindical” 25%, “Organización del trabajo” 13,3% y “Empleo y viabilidad de las empresas” 11,2%.

Los temas asociados a “Cumplimiento de la normativa” siguen estando despegados del resto, igual que años anteriores, pero además, en 2022 se observa un aumento en relación a 2021 (32,5% vs. 28,2%). También se observa en relación al año anterior un aumento en los temas vinculados a “Organización del trabajo” (13,3% vs. 9,6%).

Como contrapartida a estos aumentos, los temas vinculados a las “Condiciones de trabajo” disminuyen en 2022 (6,6%) en relación a 2021 (11,6%), probablemente asociado a que la emergencia sanitaria empieza a quedar atrás en lo que tiene que ver con los temas de relaciones laborales. Por otro lado los temas vinculados a “Empleo y viabilidad de las empresas” también disminuyen sensiblemente en 2022 en relación al año anterior (2022: 11,2% vs. 2021: 17,3%).

Medidas de conflicto*:

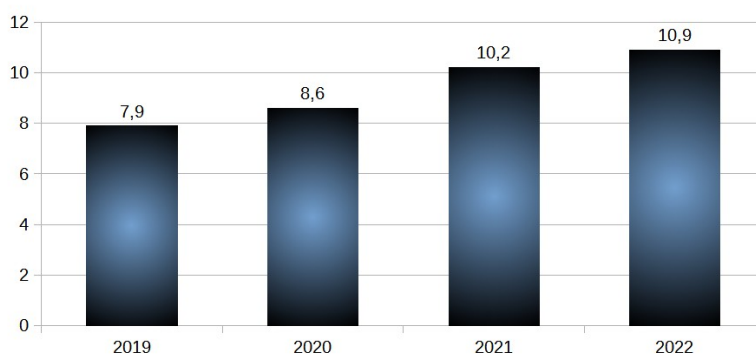
Recordemos que hasta ahora las medidas de conflicto se registran antes de comenzar la intervención de la DINATRA y durante la misma.

La cantidad de negociaciones que llegan a la DINATRA habiendo tomado medidas de conflicto asciende al 10,9%, incluyendo las ocupaciones del Sector Público, y representa un muy leve ascenso en relación al año anterior, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Medidas de conflicto antes (inc desocupaciones del Sector Público)

	Frecuencia	Porcentaje
Si	135	10,9
No	1096	88,9
Sin dato	2	0,2
Total	1233	100,0

Porcentaje de UN con medidas de conflicto al momento de la solicitud de intervención



Si observamos el **tipo de medidas** más frecuentemente realizadas antes de la intervención de la DINATRA, los paros siguen siendo lo más habitual, y si bien la fuerte presencia de las ocupaciones se explica por el aumento del registro de las mismas en el Sector Público, si excluimos esos casos, igualmente aparece un interesante 8,2% de ocupaciones antes de la intervención de la DINATRA, mientras que en 2021 no se había registrado ninguna ocupación en este momento previo de la negociación en DINATRA.

Por su parte las medidas declarativas disminuyen drásticamente su peso comparándolas con el año anterior (14,6% en 2021 vs. 1,5% en 2022), al igual que los piquetes y no cumplir con modalidades habituales de trabajo, mientras que las medidas empresariales en 2022 no se registran en este momento (a diferencia de 2021).

Tipo de medidas antes

	Porcentaje	Porcentaje (sin incluir desocupaciones SP)
Declarativas	1,5	2,0
Medidas que apuntan a dañar la imagen de la empresa	7,4	10,2
No cumplir con modalidades de trabajo habituales	10,4	14,3
Asambleas puntuales	1,5	2,0
Paros	43,7	60,2
Piquetes	2,2	3,1
Ocupaciones	33,3	8,2
Total	100	100,0

Por otra parte, durante la negociación se registra solamente un 3% de casos con medidas de conflicto (sobre un total de 1152 que son las UN finalizadas). Las tablas siguientes muestran este dato y el tipo de medidas realizadas durante la negociación.

Medidas de conflicto durante

	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	3
No	1080	94
Sin dato	33	3
Total	1152	100

Tipo de medidas durante

	Porcentaje
Medidas que apuntan a dañar la imagen de la empresa	6
No cumplir con modalidades de trabajo habituales	11
Paros	66
Piquetes	3
Ocupaciones	9
Medidas empresariales	6
Total	100

En relación al tipo de medidas realizadas durante la negociación, como es habitual (tanto en los diferentes momentos de la negociación, como año tras año) los paros son los más frecuentes, pero este año no cumplir con las modalidades habituales de trabajo presenta un importante aumento en relación a 2021 (11% vs 3,6%). Recordemos que nos referimos a la práctica de no realizar horas extras, cambios de turno o tareas de otras categorías; algo que en principio podría parecer una medida insignificante porque básicamente consiste en ceñirse al contrato de trabajo, pero para muchas empresas representa un importante perjuicio, sobre todo cuando es sostenido a lo largo del tiempo, lo que nos hace reflexionar acerca de la organización del trabajo de las mismas.

Las ocupaciones también muestran un aumento en relación al año anterior en este momento de la negociación (9% vs. 3,6% en 2021).

Por último mencionar que aparecen ahora sí las medidas empresariales representando un 6% sobre el total, mientras que en 2021 no se habían registrado este tipo de medidas durante la negociación.

En síntesis, del total de las UN atendidas durante 2022, a la fecha en 151 de ellas se habían tomado medidas en algún momento, ya sea antes de la intervención de la DINATRA, durante o en ambos casos. Esto representa un 12,2% del total.

Entre éstas, el tipo de medida “más fuerte” (identificada según el criterio de horas de ausencia al trabajo) realizada con mayor frecuencia fueron los paros, seguidos por las ocupaciones, tal como lo muestra el cuadro siguiente.

Tipo de medida más fuerte realizada

	Frecuencia	Porcentaje
Declarativas	2	1,32
Medidas que apuntan a dañar la imagen de la empresa	11	7,28
No cumplir con modalidades de trabajo habituales	15	9,93
Asambleas puntuales	2	1,32
Paros	71	47,02
Piquetes	3	1,99
Ocupaciones	45*	29,80
Medidas empresariales	2	1,32
Total	151	100

*37 ocupaciones del sector público

Mecanismo de prevención de conflictos*:

Como es habitual año tras año, el respeto de los mecanismos de prevención de conflictos existentes registra niveles muy altos.

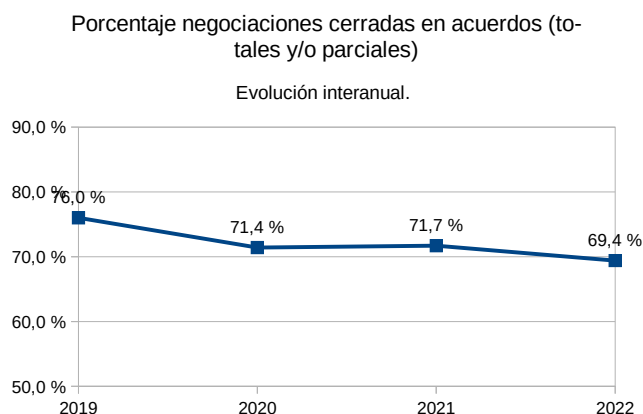
Respeto del mecanismo de prevención de conflictos existente?

	Porcentaje
Si	91,1
No	8,9
Total	100,0

Acuerdos:

Para finalizar analizamos los acuerdos alcanzados. En el 69,4% de las negociaciones finalizadas al momento del informe se alcanzó algún tipo de acuerdo, ya sea parcial o total. Este es un valor alto, sin embargo si observamos la evolución inter-anual, podemos ver en el siguiente gráfico que este guarismo ha venido descendiendo, y los valores de 2022 representan 6,6 puntos porcentuales menos que los registrados al comienzo del período (2019).

	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	39,8	39,8
Parcial	29,5	69,4
No	30,6	100,0
Total	100	



Negociación de rama entre-rondas:

La negociación de rama fuera de los períodos de la característica ronda salarial (o también llamada negociación de Consejo de Salarios `entre-rondas´) representa una parte de las tareas que se desarrollan en la División Negociación Colectiva.

Durante el año 2022, se iniciaron 133 negociaciones de Consejo de Salarios entre-rondas, de las cuales 10 permanecían en curso al momento del cierre para el presente informe. Las 123 negociaciones iniciadas y finalizadas en el transcurso de 2022 implicaron la **realización de 268 reuniones**.

También es interesante saber que el 44,7% de las UN de CS entre-rondas se resolvieron en una única reunión, y el 30,9% lo hacen en 2 reuniones, por lo que podemos decir que el **75,6% de las negociaciones de CS entre-rondas se resuelven en un máximo de 2 reuniones**.

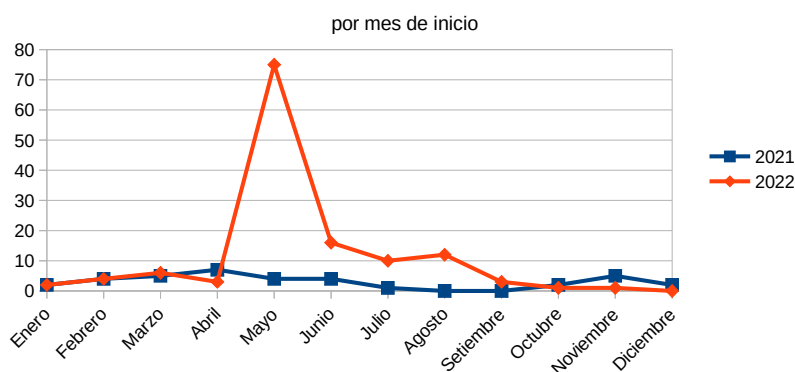
Si observamos los **meses en los que ocurrió la mayor demanda de este tipo de negociaciones**, podemos ver que, si bien el comportamiento es bastante regular a lo largo del año, en mayo de 2022 se verifica un pico importante. Esto se debe sin ninguna duda a la convocatoria realizada por el Poder Ejecutivo respecto a la posibilidad de incluir, en los sectores con convenio vigente, una modificación respecto a la oportunidad de aplicación del correctivo por inflación, adelantándolo a los 12 meses de vigencia del convenio.

Sin embargo, también conviene mencionar que no tenemos datos anteriores a 2021, y no podemos saber si para este tipo de negociación 2021 es una “buena referencia” para comparar o también fue un año particular como se observó con las negociaciones `empresa-sindicato´. En cualquier caso, dejando de lado las negociaciones por “adelanto de correctivo de la inflación”, en 2022 se registraron 57 UN de Consejo de Salarios entre-rondas, mientras que en 2021 se registraron 33, por lo que claramente estamos ante un aumento de casos.

Mes de inicio 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Enero	2	5,3
Febrero	4	3,0
Marzo	6	4,5
Abril	3	2,3
Mayo	75	53,4
Junio	16	11,3
Julio	10	7,5
Agosto	12	9,0
Setiembre	3	2,3
Octubre	1	0,8
Noviembre	1	0,8
Diciembre	0	0,0
Total	133	100,0

Distribución de las UN CS entre-rondas



UN por adelanto de correctivo de inflación según mes de inicio

	Frecuencia	Porcentaje
Mayo	66	86,8
Junio	8	10,5
Julio	1	1,3
Agosto	1	1,3
Total	76	100,0

Respecto a las solicitudes de convocar al Consejo de Salarios entre-rondas, si excluimos el fuerte incremento de casos provocado por las convocatorias del Poder Ejecutivo que tuvieron lugar en 2022 con motivo de la propuesta de adelanto del correctivo por inflación (ya que se trata de una situación absolutamente excepcional), las solicitudes provienen mayoritariamente de la Delegación Sindical al igual que en 2021, y al igual que ocurre en el caso de las negociaciones entre empresa-sindicato.

Quién solicita el ámbito

	Frecuencia	Porcentaje
Delegación sindical	38	28,6
Delegación empresarial	4	3,0
Poder Ejecutivo	89	66,9
Ambas partes	1	0,8
Sin dato	1	0,8
Total	133	100,0

En consecuencia con lo que venimos observando⁶, el 89,5% de las negociaciones de CS entre-rondas que tuvieron lugar en 2022 **no estaban previstas** en el acuerdo de Consejo de Salarios vigente.

Instancia prevista en el acuerdo de CS vigente

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	9,8
No	119	89,5
Sin dato	1	0,8
Total	133	100,0

⁶ Ya que la convocatoria del Poder Ejecutivo para proponer el adelanto del correctivo por inflación constituyó una situación excepcional y al mismo tiempo se trató de más de la mitad de los casos registrados (57,14%).

Por otra parte, a continuación presentamos un cuadro que muestra la **distribución de estas negociaciones por Grupo de Consejo de Salarios**.

Distribución de las UN de entre-rondas por Grupo de Consejo de Salarios

	Frecuencia	Porcentaje
Grupo 1	12	9,0
Grupo 2	1	0,8
Grupo 3	11	8,3
Grupo 4	2	1,5
Grupo 5	3	2,3
Grupo 6	0	0,0
Grupo 7	3	2,3
Grupo 8	0	0,0
Grupo 9	6	4,5
Grupo 10	12	9,0
Grupo 11	1	0,8
Grupo 12	3	2,3
Grupo 13	19	14,3
Grupo 14	24	18,0
Grupo 15	9	6,8
Grupo 16	0	0,0
Grupo 17	2	1,5
Grupo 18	3	2,3
Grupo 19	13	9,8
Grupo 20	1	0,8
Grupo 21	0	0,0
Grupo 22	1	0,8
Grupo 23	1	0,8
Grupo 24	0	0,0
Sector Público	6	4,5
Total	133	100,0

Distribución de las UN de entre-rondas por Grupo de Consejo de Salarios (ordenados por mayor frecuencia)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Grupo 14	24	18,0	18,0
Grupo 13	19	14,3	32,3
Grupo 19	13	9,8	42,1
Grupo 1	12	9,0	51,1
Grupo 10	12	9,0	60,2
Grupo 3	11	8,3	68,4
Grupo 15	9	6,8	75,2
Grupo 9	6	4,5	79,7
Sector Público	6	4,5	84,2
Grupo 5	3	2,3	86,5
Grupo 7	3	2,3	88,7
Grupo 12	3	2,3	91,0
Grupo 18	3	2,3	93,2
Grupo 4	2	1,5	94,7
Grupo 17	2	1,5	96,2
Grupo 2	1	0,8	97,0
Grupo 11	1	0,8	97,7
Grupo 20	1	0,8	98,5
Grupo 22	1	0,8	99,2
Grupo 23	1	0,8	100,0
Grupo 6	0	0,0	
Grupo 8	0	0,0	
Grupo 16	0	0,0	
Grupo 21	0	0,0	
Grupo 24	0	0,0	
Total	133	100,0	

En relación a los **motivos de las negociaciones de CS entre-rondas**, el siguiente cuadro muestra, en las dos primeras columnas la distribución de frecuencia y porcentaje del universo completo (133 UN); mientras que en las dos últimas columnas** excluimos los casos en los que el Poder Ejecutivo convocó para incluir adelanto del correctivo a las 12 meses por tratarse de una situación excepcional y para poder realizar un análisis despejado de este evento. Cabe aclarar que los casos registrados por este concepto fueron en total 76 (66 iniciadas en mayo como ya habíamos visto, 8 en junio, 1 en julio y 1 en agosto), y están recategorizados como “Modificación/ampliación de actas de CS ya publicadas”.

Como puede observarse en las dos primeras columnas, el motivo más frecuente de convocatoria de este tipo de negociación es para “Modificar y/o ampliar actas de Consejo de Salarios ya publicadas” (63,2% de los casos), seguido del abordaje de “Situaciones emergentes que requieren abordaje sectorial” (17,3%); representando el resto de los motivos porcentajes marginales en relación a estas dos categorías.

Sin embargo, si analizamos el segundo par de columnas (excluyendo los 76 registros por propuesta del Poder Ejecutivo para adelantar correctivo de inflación), los porcentajes cambian significativamente: el motivo más frecuente pasa a ser “Situaciones emergentes que requieren abordaje sectorial” (40,4%), mientras que la categoría “Modificación/ampliación de actas ya publicadas”, junto con “Responder consultas/expedientes” e “Interpretación de beneficios acordados en Consejo de Salarios” pasan a integrar un segundo escalón en términos de los motivos más frecuentes.

Motivo de la convocatoria				
	Todas las UN de CS entre-rondas		Con exclusión de UN por adelanto de correctivo**	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Descuelgues	2	1,5	2	3,5
Preparación de la ronda salarial	1	0,8	1	1,8
Interpretación de beneficios acordados en CS	6	4,5	6	10,5
Situaciones emergentes que requieren abordaje sectorial	23	17,3	23	40,4
Responder consultas/expedientes	6	4,5	6	10,5
Denuncias por incumplimientos generalizados en el sector	4	3,0	4	7,0
Modificación/ampliación de actas de CS ya publicadas**	84	63,2	8	14,0
Otros	7	5,3	7	12,3
Total	133	100,0	57	100,0

Para terminar, presentamos el resultado de las 123 negociaciones de entre-rondas finalizadas al momento de cierre del informe.

En lo que tiene que ver con los **acuerdos** los porcentajes son sensiblemente más bajos que los alcanzados en las negociaciones empresa-sindicato (aunque es pertinente recordar que pertenecen a una negociación de naturaleza diferente), siendo que acumulando los acuerdos totales y parciales se llega apenas al **50,4% de los casos**. Este valor es además inferior al registrado en 2021 (65,2%).

Resultado de la reunión del CS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Acuerdo total	55	44,7	44,7
Acuerdo parcial	7	5,7	50,4
Sin acuerdo	60	48,8	99,2
Sin dato	1	0,8	100,0
Total	123	100,0	

Unidad de Información de Negociación Colectiva
Mag. Maite Ciarniello
07.02.2023

i*Nota metodológica:

Las comparaciones con años anteriores que se realizan en los apartados señalados con asterisco corresponden a datos calculados oportunamente para los períodos correspondientes a la memoria anual, a saber: Diciembre-Noviembre; por lo que no coinciden exactamente con el período utilizado para el informe 2022 y definido metodológicamente como referencia a partir de este año que es: Enero-Diciembre. Si bien los y la cantidad de meses son los mismos, existe un desfase entre los meses de inicio y fin. Sin embargo, entendemos que la información no representa grandes variaciones por lo que se decidió utilizarla como referencia igualmente para estos casos, haciendo la presente aclaración.