

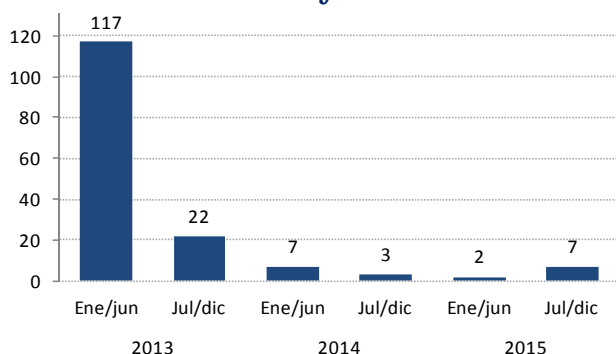
En este informe

- Vuelven las negociaciones...
- Mercado laboral se deteriora
- Innovaciones en las pautas salariales

VUELVEN LAS NEGOCIACIONES...

De cara a la última ronda de negociación colectiva del actual gobierno se presentaron recientemente las nuevas pautas propuestas por el Poder Ejecutivo para los Consejos de Salarios. Estas incluyen algunas innovaciones respecto a los lineamientos anteriores. Dichas innovaciones buscan adaptar las pautas a un contexto menos favorable y con mayor incertidumbre, aunque parecen no conformar ni a trabajadores ni a empresarios.

Gráfico 1. Convenios con vencimiento entre enero 2013 y diciembre 2015



Fuente: MTSS

El sector servicios reúne el mayor porcentaje de vencimientos durante este año, representando algo más del 60% de los convenios a renegociar. En segundo lugar se encuentra la Industria Manufacturera, con grupos de gran importancia como la “Industria Frigorífica” y “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”. Asimismo, se destaca la Construcción, grupo que involucra a un gran número de trabajadores, que deberá renegociar su convenio colectivo hacia fin de año. Cabe señalar que al interior de dichos sectores de actividad la heterogeneidad es una característica ineludible tanto a nivel de subsectores como de empresas, lo que hace necesario contemplar estas realidades para evitar ajustes en el nivel de empleo en un escenario de desaceleración económica.

En lo que sigue de este informe se busca esclarecer las principales características de los lineamientos presentados por el Poder Ejecutivo, analizando sus implicancias en el contexto actual y comparando las alternativas propuestas frente a distintos escenarios futuros.

La actual ronda de negociación involucra a más de 500.000 trabajadores del ámbito privado, lo que representa aproximadamente un tercio de la fuerza laboral ocupada. Durante el período comprendido entre enero y junio de 2013 vencieron 117 convenios y en lo que resta del año 22 convenios más perderán vigencia. De esta forma, la nueva ronda de negociación concentrará más del 80% de los convenios con vencimiento entre enero de 2013 y diciembre de 2015.

Cuadro 1—Convenios con vencimiento en 2013

Sector	Convenios
Servicios	86
Industria Manufacturera	37
Agropecuario y Pesca	11
Construcción	5
Total	139

Fuente: MTSS



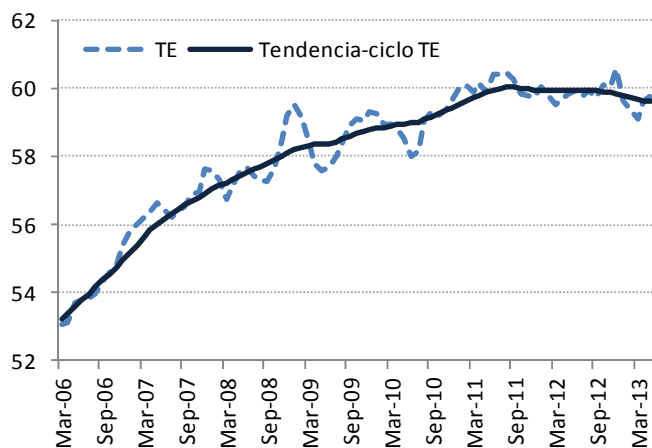
MERCADO LABORAL SE DETERIORA

El contexto macroeconómico actual se ha visto marcado por un enlentecimiento del crecimiento económico y el mantenimiento de la incertidumbre a nivel regional e internacional. Si bien la economía continúa creciendo (3,9% en 2012), y se espera que permanezca en esta senda en los próximos años, se evidencia un proceso de desaceleración del ritmo de crecimiento.

A nivel regional, existe cierto grado de incertidumbre sobre las economías de la región, quienes han registrado un magro desempeño durante el último año, alcanzando un crecimiento de 1,9% en el caso de Argentina y 0,9% Brasil durante 2012; reduciendo en consecuencia, su incidencia positiva en el proceso de crecimiento de Uruguay.

En cuanto al mercado de trabajo, si bien los niveles de empleo y desempleo se encuentran en niveles muy satisfactorios en la comparación histórica, en el corto plazo han evidenciado un moderado deterioro, que podría interpretarse como una señal de alteración de la buena salud del mercado laboral.

Gráfico 1—Tasa de Empleo, evolución en trimestres móviles y tendencia-ciclo (Total país)

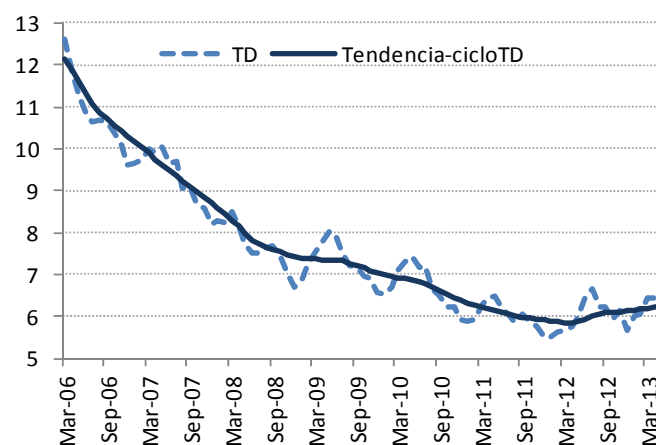


Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE.

En lo que va del año la tasa de empleo se

ubicó promedialmente en 59,3%, únicamente 0,4 puntos porcentuales menor a la registrada durante igual período de 2012. No obstante, el análisis de la tendencia-ciclo, indicador depurado de componentes erráticos y estacionales, evidencia una evolución decreciente desde mediados del año pasado, sugiriendo que existen elementos no puramente coyunturales que alertan sobre el deterioro de esta variable.

Gráfico 2—Tasas de Desempleo, evolución en trimestres móviles y tendencia-ciclo (Total País)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE.

En cuanto a la tasa de desempleo, en lo que va del año se ha registrado un leve aumento de la cantidad de desocupados respecto a la población económicamente activa, ubicándose en promedio en 6,5%, en tanto la tasa de actividad se mantiene virtualmente invariable. En este sentido, un incremento de la tasa de desempleo es un llamado de atención dada la reducción del ritmo de actividad que se ha observando desde 2012.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la realidad difiere entre sectores de actividad e incluso a nivel intra-sectorial. Por ejemplo, aquellos sectores más ligados al mercado internacional o regional sufrieron en mayor medida las consecuencias de la crisis y las



trabas al comercio regional, como es el caso de varias industrias manufactureras. Adicionalmente, la competitividad de determinados sectores exportadores se ha visto deteriorada, tanto por los costos internos como por la relación de precios relativos frente a los principales socios comerciales. Incorporar esta heterogeneidad en los nuevos convenios salariales es uno de los principales desafíos de esta ronda de negociaciones.

Por otro lado, debe analizarse la evolución reciente de los salarios, dadas sus implicancias a nivel macroeconómico y sectorial. En primer lugar, existe una relación de retroalimentación entre incrementos salariales e inflación, en tanto al menos parte del incremento salarial suele ser transferido a precios,

conforme al poder de fijación de precios de cada empresa o sector de actividad. Por otra parte, aumentos salariales derivan en crecimiento del ingreso de los hogares y consecuentemente impulsan la demanda interna, explicando al menos parte de su dinamismo en los últimos tiempos.

De acuerdo a los datos publicados por el INE, los salarios y compensaciones privadas crecieron 13,2% en 2012 en términos nominales. En términos reales, es decir depurado del efecto inflacionario del año, el incremento del salario privado fue de 4,7% durante 2012, lo que permitió incrementar el poder adquisitivo de los trabajadores. No obstante, dicho ritmo de crecimiento en las remuneraciones sería insostenible en el contexto actual.

INNOVACIÓN EN LAS PAUTAS SALARIALES

Las nuevas pautas propuestas por el Poder Ejecutivo contienen una serie de innovaciones interesantes para la presente ronda de negociación, aunque aumentan sustancialmente su complejidad. No obstante, las pautas tienen un sentido indicativo, dado que el Poder Ejecutivo no tiene poder de veto en la negociación del sector privado aunque debe homologar los convenios. Consecuentemente, pueden alcanzarse acuerdos entre empresarios y trabajadores que no tomen en consideración la propuesta del gobierno. De hecho, este parece un escenario plausible para varios sectores.

En particular, las pautas detallan el escenario macroeconómico actual e intentan armonizar de mejor manera las negociaciones a la realidad del sector de actividad y de la economía, evitando efectos indeseados sobre el equilibrio entre salarios y empleo. Los lineamientos plantean distintas alternativas y escenarios posibles de acuerdo al desempeño de la economía y del sector. Los aspectos centrales que se tratan son: la duración del convenio y la periodicidad de los ajustes, distintos escena-

rios con alternativas de ajustes reales y nominales, incorporación de indicadores macro y sectoriales, correctivos y cláusulas de salvaguarda.

No obstante, la principal innovación radica en la incorporación de una opción donde se determinarían ajustes nominales, desligando el crecimiento de los salarios de la inflación, pero asegurando un piso para el salario real al final del convenio.

Redistribución

Estas pautas buscan continuar en la línea de redistribución del ingreso al promover aumentos del salario mínimo nacional (SMN), buscando un impacto positivo sobre los salarios más deprimidos, al tiempo que se plantean incrementos diferenciales para aquellos trabajadores que perciban ingresos menores a \$10.000 mensuales.

El salario mínimo nacional alcanzaría los 8.900 pesos en enero del próximo año y 10.000 pesos para diciembre de 2015. Durante los últimos años se ha dado un proceso



continuo de crecimiento del salario mínimo, alcanzando un incremento de 65% en términos nominales entre enero de 2010 y enero del presente año. Hacia 2015 se espera que el SMN se duplique respecto a enero de 2010.

En un contexto como el actual, donde la tasa de desempleo se ubica en niveles históricamente bajos, si bien el salario mínimo rige únicamente en el sector formal, cumple además un rol indicativo para el sector informal del mercado laboral, que ha empleado en lo que va del año algo más de un cuarto de la población ocupada de acuerdo a los datos de No Registro del INE.

Cuadro 1– Evolución del Salario Mínimo Nacional

Salario Mínimo Nacional*	
2010	4,799
2011	6,000
2012	7,200
2013	7,920
2014 **	8,900
2015 **	10,000

*En valores corrientes Al 1° de enero de cada año
** propuesto

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE.

No obstante, este tema genera desacuerdo entre empresarios y trabajadores. Los empresarios han sugerido que tanto el aumento del SMN como el incremento diferencial para los salarios más sumergidos podría impactar fuertemente en los sectores de servicios que deben renegociar sus convenios en esta nueva ronda. Se trata de sectores que ocupan un número importante de trabajadores pero donde se registra nivel salarial menor a la media. Asimismo, varios de ellos se han visto afectados por un peor desempeño del turismo y por la desaceleración del crecimiento de la demanda interna. En consecuencia, en un contexto menos favorable el incremento de los costos salariales podría derivar en ajustes en el nivel de empleo.

Desde el otro frente, se reclama un mayor impacto redistributivo, considerando que la buena evolución de la economía durante los últimos años, así como del mercado laboral, generaron un contexto propicio para avanzar en este sentido. Por lo tanto, se reclama un mayor crecimiento del SMN así como el establecimiento de un límite superior para la realización de ajustes diferenciales a favor de los salarios más bajos, alcanzando, de esta forma, a un mayor número de trabajadores.

Más alternativas, más complejidad

La complejidad de las pautas propuestas por el gobierno radica fundamentalmente en la incorporación de nuevas alternativas de ajuste para los salarios, donde además se tienen en cuenta tanto la evolución de la economía en su conjunto como del sector de actividad que corresponda.

En primer lugar se plantean dos alternativas: A- Aumentos del salario real, ajustes por inflación y correctivo anual o B- Ajustes nominales fijos con pisos de crecimiento del salario real con correctivo al final del período.

En ambos casos los convenios tendrían una duración de tres años con ajustes anuales. De igual forma, se considerarían escenarios de crecimiento del PBI y de ciertos indicadores de desempeño sectorial elegidos apropiadamente por las partes involucradas. Asimismo, se modifica la forma de considerar la inflación al tomar promedios anuales en lugar de variaciones interanuales (dic./dic.).

Comencemos por discutir los aspectos comunes de estas alternativas.

En primer lugar, se vuelve a proponer que los convenios colectivos tengan una duración de tres años con ajustes anuales. Esto evitaría renegociar salarios hasta finalizado el primer semestre de 2016, permitiendo al próximo gobierno eludir la discusión salarial hasta un año luego de entrar en funciones. En este sentido, a pesar de la incertidumbre so-



bre el escenario de aquí a tres años, gran parte de los acuerdos salariales firmados durante el primer semestre de este año (previo al anuncio de estas pautas) incorporan una extensión de tres años en los convenios.

En cuanto a la consideración de variables macroeconómicas y sectoriales, la mayor complejidad se encuentra en la definición de indicadores que representen adecuadamente la evolución de un sector. Se trata de un elemento importante, que ya había sido sugerido en pautas anteriores, y que busca que la evolución salarial acompañe al menos en parte a los resultados a nivel sectorial. Este punto no ha sido considerado en la mayoría de los convenios salariales fundamentalmente por la dificultad para consensuar una variable adecuada de desempeño. A su vez, los resultados sectoriales no necesariamente coinciden con los resultados a nivel de empresas dada la heterogeneidad intra-sectorial, lo que obstaculiza la definición de indicadores adecuados. De todas formas, esto sería un avance significativo respecto a la consideración únicamente de resultados macroeconómicos globales o crecimiento salarial fijo.

Por otro lado, la consideración de promedios para el cálculo de la inflación busca evitar que shocks puntuales y transitorios afecten los ajustes de salarios en el mes de su ocurrencia. De esta forma se logra suavizar el efecto de shocks sobre precios o eventos puramente coyunturales, tal como sucedió con las promociones de UTE durante 2012.

Finalmente, cabe destacar que en ningún caso se consideran reducciones del salario real al final del período considerado, incluso en el caso en que el desempeño tanto del sector como de la economía en su conjunto sea relativamente malo. Esto es, sin caer en las excepciones consideradas en las cláusulas de salvaguarda que darían lugar a renegociación.

Opción A - Opción “tradicional”

Esta alternativa es similar a la presentada en pautas anteriores y considera distintos escenarios. En primer lugar se maneja la posibilidad de que el PBI crezca anualmente menos de 2%, entre 2% y 4% y más de 4%. Estas opciones se combinan con escenarios bueno, regular o malo a nivel sectorial que serán definidos en cada convenio. La situación deberá ser evaluada cada año con el fin de determinar cual será el porcentaje de aumento considerado. Como mencionamos anteriormente, en todos los casos existen aumentos diferenciales para salarios menores a \$10.000 mensuales. En esta opción A, los mismos recibirían un aumento real de 2% adicional.

Cuadro 2– Ajustes Reales Opción A.

Sector/PIB	<2%	2-4%	>4%
Salario menores a \$10000			
Bien	3.00%	4.25%	5.00%
Regular	2.50%	3.25%	4.00%
Mal	2.00%	2.25%	2.50%
Salario mayores a \$10000			
Bien	1.00%	2.25%	3.00%
Regular	0.50%	1.25%	2.00%
Mal	0.00%	0.25%	0.50%

Fuente: Pautas Salariales 2013 MEF y MTSS.

El incremento nominal quedaría determinado entonces por el ajuste real que corresponda, el centro del rango meta de inflación y el correctivo anual que surge de la diferencia entre la inflación observada promedio respecto a la considerada (5%). Nuevamente, el centro del rango meta como indicador de inflación esperada no se cumpliría en el horizonte temporal previsto para los convenios, por lo que se espera que existan correctivos al final de cada año móvil, manteniendo la indexación de los salarios.

Tal como ha sucedido en rondas previas, existen cláusulas de salvaguarda que llaman



a la renegociación del convenio en el caso en que las condiciones macroeconómicas o sectoriales cambien sustancialmente (determinado previamente por las partes). Del mismo modo, si el PBI se reduce en promedios del año móvil o la inflación promedio se ubica por encima del 15% respecto al último año móvil, habrá renegociación.

Opción B - Ajustes Nominales

La incorporación de esta alternativa es la innovación más significativa de las pautas. Esta opción incorpora la posibilidad de desligar la evolución salarial de la trayectoria de la inflación, en tanto se establece la fijación de incrementos nominales fijos aunque asegurando un piso mínimo para el salario real al final del período de vigencia del convenio.

Esta opción también considera distintos escenarios posibles entre los cuales varían los porcentajes de ajuste anual. En este caso el ajuste es nominal, no considerándose por separado el aumento real de salarios y el ajuste por inflación. Al igual que en el caso anterior, se establecen incrementos diferenciales para quienes perciben salarios menores a \$10.000. En esta oportunidad se incorpora un incremento adicional de 3% nominal.

La desindexación de los salarios a la inflación busca evitar la formación de un espiral precios-salarios, donde el incremento de los precios lleve a ajustes salariales que luego presionen nuevamente al alza de los precios al aumentar los costo productivos. De esta forma se podría reducir, al menos en parte, la persistencia inflacionaria asociada a dicha indexación.

No obstante, a costa de ello, los trabajadores podrían ver reducido su salario real, perdiendo poder de compra, si la inflación superara el incremento nominal percibido. Al menos hasta tanto se aplique el correcti-

vo que asegura un mínimo de incremento de salario real al final del período de vigencia del contrato.

Cuadro 3– Ajustes Nominales según Opción B

Primer Ajuste			
Sector/PIB	<2%	2-4%	>4%
Salario < \$10000			
Bien	10.00%	11.25%	12.00%
Regular	9.00%	9.75%	10.50%
Mal	8.00%	8.50%	9.00%
Salario > \$10000			
Bien	7.00%	8.25%	9.00%
Regular	6.00%	6.75%	7.50%
Mal	5.00%	5.50%	6.00%
Segundo Ajuste			
Sector/PIB	<2%	2-4%	>4%
Salario < \$10000			
Bien	12.00%	13.00%	14.00%
Regular	11.00%	11.75%	12.50%
Mal	10.00%	10.50%	11.00%
Salario > \$10000			
Bien	9.00%	10.00%	11.00%
Regular	8.00%	8.75%	9.50%
Mal	7.00%	7.50%	8.00%
Tercer Ajuste			
Sector/PIB	<2%	2-4%	>4%
Salario < \$10000			
Bien	11.50%	12.50%	13.50%
Regular	10.50%	11.25%	12.00%
Mal	9.50%	10.00%	10.50%
Salario > \$10000			
Bien	8.50%	9.50%	10.50%
Regular	7.50%	8.25%	9.00%
Mal	6.50%	7.00%	7.50%

Fuente: Pautas Salariales 2013 MEF y MTSS.

De hecho, tal como se aborda a continuación, este es un escenario plausible según nuestras proyecciones de inflación para los próximos años, al menos para los salarios mayores a \$10.000, crecimiento del PIB entre 2% y 4% y desempeños regulares o malos a nivel sectorial.

Corresponderá aplicar correctivo siempre que el incremento promedio del ISR sectorial entre el último año del convenio (jul/15-jun/16) y el año anterior al acuerdo (jul/12



-jun/13) sea menor al piso del aumento del salario real que debería haberse acumulado durante el período. Por ejemplo, según el cuadro 4, si el sector tuvo un desempeño regular durante los tres años y la economía creció entre 2% y 4%, el salario real del trabajador debería haber crecido como mínimo 0,75% por año, acumulándose a lo largo de los tres años un crecimiento de 2,3%.

Cuadro 4– Piso de crecimiento del salario real por año.

Sector/PIB	<2%	2-4%	>4%
Bien	0.50%	1.25%	2.00%
Regular	0.25%	0.75%	1.25%
Mal	0.00%	0.00%	0.25%

Fuente: Pautas Salariales 2013 MEF y MTSS.

Al igual que en el caso anterior existen cláusulas de salvaguarda que dan lugar a la renegociación del convenio en caso de situaciones particulares, la única diferencia respecto a la opción A es que el convenio se renegociará siempre que la inflación promedio durante el año móvil supere el 12% en lugar del 15%, considerando que esto impactaría fuertemente sobre el poder adquisitivo de los trabajadores.

¿Cuál elijo? Comparando las alternativas

Ante la propuesta de los lineamientos, resta definir cual será el elegido por las partes involucradas. Dado el escenario actual, la próxima ronda de negociación se augura conflictiva, aunque sería deseable lograr la mayor flexibilidad posible dado el marco de desaceleración e incipiente cambio de fase cíclica. Hasta mediados de julio se habían cerrado poco más de 20 convenios (que habían vencido a fin de año pasado) que se ciñeron mayoritariamente a las pautas en lo que refiere a plazos, periodicidad de los ajustes y cláusulas de salvaguarda, aunque en la mayoría de los casos determinaron in-

crementos fijos entre 3,8% y 12,8% promedio para el próximo trienio.

Dado que las pautas no son taxativas y los sindicatos y empresarios pueden lograr acuerdos de forma bilateral, es posible que las próximas negociaciones deriven en soluciones que mezclen aspectos de ambas alternativas o incorporen nuevos. No obstante, en caso de tener que elegir entre las dos alternativas presentadas por el gobierno la mejor opción dependerá de cuál sea la perspectiva para el futuro, fundamentalmente en lo que respecta a la evolución de la inflación para determinar los incrementos reales en la opción B y poder compararla con la opción A.

A continuación evaluaremos las alternativas utilizando algunos ejemplos. El análisis no considera la existencia de endogeneidad entre salarios sectoriales e inflación, sino que se consideran datos de forma independiente. Si asumimos que existen una importante cantidad de sectores productivos que acuerdan independientemente, es posible suponer que la dinámica puntual sectorial no tiene un efecto directo sobre la inflación. Por tanto los escenarios que se presentan son un ejercicio de estática comparativa que permiten contrastar ambas alternativas.

Para esto es necesario partir de determinados supuestos. En primer lugar, para simplificar el análisis se considera que el PBI crecerá entre 2% y 4% durante los próximos tres años, en línea con nuestras proyecciones, y que el sector de referencia presentaría un desempeño regular a lo largo de todo el período. El análisis se centra en los trabajadores que reciben remuneraciones nominales mayores a los 10.000, en tanto se trata de la mayor parte de los ocupados. Se estimaron distintos escenarios de inflación, no obstante en todos los casos se supone que la inflación durante el año previo al convenio se ubicó en 8% distribuida lineal-



mente, tal como suponen los lineamientos del MEF/MTSS.

Durante el primer año de vigencia del convenio corresponde incorporar un correctivo por la diferencia del centro de la banda y la inflación establecida para el año previo, suponiendo que los ajustes son anuales. En el caso de la opción A además corresponde calcular correctivos cada año, quedando un último ajuste pendiente para el siguiente convenio salarial a partir de julio 2016. Es posible además que deba aplicarse correctivo en la opción B de acuerdo a las pautas mencionadas anteriormente.

Se considerarán tres escenarios alternativos de inflación¹ para cada uno de los años móviles entre julio y junio: decreciente, constante y aquella proyectada por cinve.

Cuadro 5– Escenarios alternativos de inflación interanual (Año móvil Julio/Junio).

	2013-14	2014-15	2015-16
Decreciente	7.5	6.5	5.5
Constante	7.5	7.5	7.5
Cinve	8.8	8.1	7.5

Fuente: Elaboración propia.

Los ejemplos presentados, estimados bajo los supuestos antes mencionados, indicarían que la opción B implicaría mayores incrementos del salario real únicamente en el caso en que la inflación siga una evolución decreciente. En tanto en las otras dos alternativas de inflación, el salario de la opción A sería mayor al de la opción B. De todas formas, bajo estos supuestos ambas alternativas prevén un incremento del salario real para el próximo trienio.

¹- Tomando como medida de inflación la variación interanual del IPC junio-junio. Difiere de la utilizada para calcular el correctivo anual en tanto en ese caso se utilizan promedios según las pautas.

Cuadros 6 y 7– Comparación crecimiento real de los salarios a julio de 2016 según opciones.

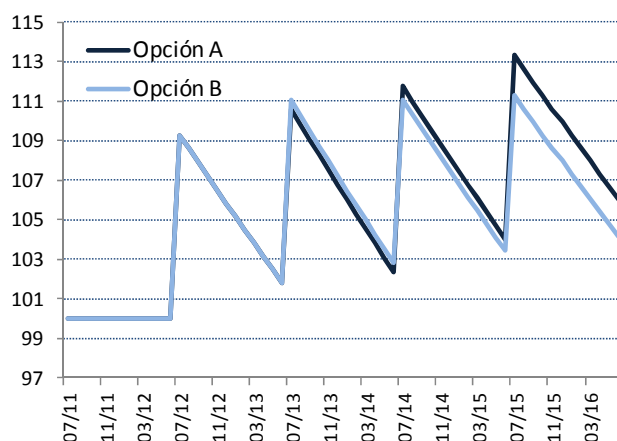
Opción A	Variación real
Inf. decreciente	5.1%
Inf. Constante	4.1%
Inf. cinve	4.0%

Opción B	Variación real	Correctivo final	Variación final
Inf. decreciente	5.9%	no	5.9%
Inf. constante	3.8%	no	3.8%
Inf. cinve	2.0%	si	2.3%

Fuente: Elaboración propia en base a Pautas Salariales del MEF y MTSS.

El incremento salarial real esperado para la opción A no incluye el correctivo por inflación correspondiente al último año de convenio y que se aplicaría luego de finalizado el mismo. En este sentido, cabría esperar que el incremento real fuera levemente mayor, dependiendo del correctivo nominal

Grafico 3– Comparación del ISR según opciones A y B con proyecciones cinve.



Fuente: Elaboración propia en base a Pautas Salariales del MEF y MTSS.

Cómo puede observarse en el gráfico 3 en el escenario de inflación cinve, la variación del salario real es mayor en la opción A a partir del segundo ajuste. Esta diferencia



además se amplifica a lo largo del periodo.

Cabe agregar que finalizado el convenio debería aplicarse correctivo en ambas opciones. En el caso A el mismo ascendería a 2,4% nominal por diferencia entre la inflación observada en el promedio del período jul/15-jun/16 y el centro del rango meta, mientras que en el caso B el correctivo alcanza el 0,3% real y corresponde a la diferencia entre el incremento del ISR observado y el piso asegurado en el convenio (2,3% acumulado en este caso). Por lo tanto, en nuestro escenario central la opción A deriva en mayores incrementos reales que la opción B, esta conclusión se mantiene cualquiera sea el desempeño del sector.

Comentarios finales

Esta nueva ronda de negociación salarial es de suma importancia en tanto involucra a casi un tercio de la población ocupada.

Las pautas presentadas por el Poder Ejecutivo constituyen una propuesta coherente con el escenario macroeconómico actual de mayor complejidad y menor crecimiento, aunque no tienen carácter obligatorio. Por lo tanto, la posibilidad de que trabajadores y empresarios acuerden opciones distintas a estas es realmente plausible. De todas formas, las pautas sirven de guía y dan un marco de discusión previo a las negociaciones.

Una de las consideraciones fundamentales, y que podría poner en riesgo la viabilidad de las negociaciones centralizadas, es la no consideración de un eventual “descuelgue” de empresas individuales del convenio sectorial. En la coyuntura actual tanto la heterogeneidad entre sectores como dentro de los mismos son factores de gran importancia. Es posible que en determinados casos este tipo de negociación no cumpla con el objetivo de preservar las fuentes laborales en tanto no considera diferentes realidades

a nivel más desagregado.

La negociación a nivel de subgrupos podría dificultar también la elección de indicadores sectoriales representativos así como el avance hacia la definición e incorporación de medidas de productividad. En este sentido, la negociación descentralizada podría dar lugar a una mayor flexibilidad que beneficie tanto a trabajadores como a empresarios. No obstante, no se puede desconocer que este tipo de negociación es poco probable en empresas pequeñas o sectores donde la organización sindical es más débil. Por tanto, la negociación colectiva asegura y da un marco legal para la negociación de convenios laborales pero es rígida a la hora de considerar realidades particulares.

Por otro lado, y tal como sugieren las pautas, los ajustes salariales pactados en esta próxima ronda deberán ser, en términos generales, menores a los alcanzados en rondas previas en tanto la coyuntura no permite sostener el ritmo de incremento en los salarios de años anteriores. Esto se debe, tanto a la necesidad de alinear la política salarial a los objetivos macroeconómicos (fundamentalmente en lo que respecta a inflación) como a la necesidad de evitar nuevos deterioros de competitividad al aumentar los costos de producción en un contexto de desaceleración económica, dificultades en el comercio internacional e incertidumbre. De lo contrario, el ajuste se dará por cantidades, es decir reduciendo el nivel de empleo a nivel sectorial y agregado.

Por último, las pautas aseguran en todos los casos que no existirían pérdidas de salario real para los trabajadores una vez finalizados los convenios. No obstante, es la opción más tradicional (A) la que pauta un mayor incremento del salario real hasta 2016, al menos si la inflación no cede, lo que se presenta como el escenario más probable de cara a los próximos años.