

TRABAJO y SALARIOS

Introducción

En un contexto de fuerte crecimiento económico registrado en los últimos 13 años, las principales variables del mercado de trabajo como son el empleo, el desempleo y los salarios han mostrado un buen desempeño. Sin embargo, la desaceleración registrada en los últimos años determinó un leve deterioro del empleo y un enlentecimiento en el ritmo del crecimiento del salario. Esta situación sumada al problema de los salarios sumergidos que todavía afecta a una alta proporción de trabajadores, ha motivado un amplio debate en torno a la política salarial actual y sus perspectivas.

Como sustento básico y muchas veces único del hogar, el salario tiene un impacto decisivo en materia de combate a la pobreza y la desigualdad. Asimismo, el salario al ser una de las principales fuentes de ingreso de los hogares es una variable clave en la determinación del consumo, principal componente de la crecimiento interno y sostén de la demanda global cuando la coyuntura externa no es favorable.

En Uruguay además, es difícil analizar la evolución del salario separado del marco institucional en el que se realiza. Por ello, un estudio del mismo requiere analizar también el impacto del marco institucional y regulatorio que rige para su fijación.

CAPÍTULO 1

LOS ASPECTOS CONCEPTUALES

1. Definición y funciones del salario en la economía.

El salario es la remuneración que se paga en el mercado por la fuerza de trabajo. Dicha remuneración puede ser pagada por hora, jornal, quincena, mes u otra periodicidad; y puede involucrar distintas formas de pago, siendo las más comunes los pagos monetarios o en especie.

Por su carácter dual, el salario genera intereses contrapuestos en su determinación. Para el empresario dueño del capital, el salario representa un costo en el proceso productivo cuyo incremento se contrapone a la obtención de una mayor tasa de ganancia. Por el contrario para el trabajador en general es con lo único que cuenta y siendo por lo tanto su único o principal ingreso para vivir.

Desde una perspectiva macroeconómica el salario, y en términos generales la masa salarial, juega un rol protagónico en la economía.

Por una parte, al ser el salario uno de los componentes de los costos de las empresas, incide en la competitividad de corto plazo. Dicha incidencia varía tanto

en función de la cantidad de trabajo que utilizan las empresas como en función del sector o rama de actividad que se trate.

Por otra parte, el salario es el principal ingresos de los uruguayos (en el país el 73% de los ocupados son asalariados) determinando el nivel de vida que tiene la mayoría de la población.

2. Valor de la Fuerza de Trabajo.

Desde la perspectiva de los trabajadores, el rasgo distintivo de la evolución salarial se asocia a generar los ingresos familiares para su consumo y el de su familia en términos de bienes y servicios. Es claro que este valor de la fuerza de trabajo, expresado en una canasta familiar, no es un concepto estático ni se refiere exclusivamente al sustento biológico de las familias. Es, en cambio, un concepto social e histórico cuya determinación depende de las condiciones materiales de la sociedad, de la conciencia social de los trabajadores y del momento histórico en que se desarrolla.

3. Salario Nominal y Salario Real

Al analizar el salario, la variable relevante es la referida al poder de compra de los mismos, es decir cuántos bienes y servicios puede comprar.

Por un lado está el salario nominal, lo que el trabajador percibe por su trabajo. Sin embargo, no necesariamente refleja el poder de compra del salario ya que a lo largo del tiempo el salario nominal va perdiendo capacidad adquisitiva a medida que los precios de los bienes y servicios van aumentando. Para calcular la evolución del poder de compra del salario, se deflacta el salario nominal por un índice de precios y así se obtiene el salario real.

4. Formas de determinación del salario.

En relación a los distintos mecanismos de determinación del salario, hay dos variables relevantes a analizar, a saber: la participación del Estado o no en dicho proceso y la existencia o no de negociación colectiva.

A partir de ello surgen 4 mecanismos de determinación de salarios que se resumen en el cuadro siguiente:

		Participación del Estado	
		SI	NO
Existencia de negociación	SI	(1)	(3)
	NO	(2)	(4)

(1) Cuando hay negociación colectiva y el Estado participa en ella, se genera una instancia tripartita de negociación colectiva.

(2) Cuando el Estado participa en la determinación de salarios pero sin instancias de negociación, lo hace a través de leyes y decretos que lo habilitan.

(3) Un tercer caso es cuando el Estado no interviene en el proceso de fijación de salarios pero existe un marco normativo que genera negociación colectiva bipartita entre empresas y trabajadores.

(4) Finalmente cuando el Estado no participa en la determinación salarial y no hay ningún marco normativo que garantice la negociación se da el caso de mayor flexibilidad y la misma queda librada básicamente al mercado.

A lo largo de la historia de las relaciones laborales en Uruguay se han dado distintos mecanismos de fijación salarial, los que aparecen reflejados en el cuadro que sigue:

Período	Mecanismo de fijación salarial
1943 - 1967	(1)
1967 - 1981	(2)
1981 - 1984	(4)
1985 - 1992	(1)
1992 - 2004	(4)
2005 a la fecha	(1)

CAPÍTULO 2

ASPECTOS INSTITUCIONALES Y DE POLÍTICA PÚBLICA

PARTE I – Rol del Estado y Negociación colectiva

Nuestro país ha atravesado por distintas etapas en materia de crecimiento económico y también ha transitado por esquemas de fijación y regulación salarial diferentes.

1. Las variables a considerar

Un elemento a tener en cuenta como marco para entender la relación entre mecanismos de fijación salarial y la evolución del salario, es el **modelo de desarrollo** vigente o en implementación en cada período considerado y el rol económico que se atribuye al salario. Así por ejemplo, es clara la diferencia entre el rol económico del salario en un modelo agroexportador y uno volcado al mercado interno; lo que a su vez se puede expresar en distintos esquemas de regulación salarial.

Un segundo elemento relevante a tener en cuenta es el **marco político social** de cada período ya que no es lo mismo negociar colectivamente en un marco de

auge de las organizaciones sindicales que en una situación de reflujo de la misma. También es importante considerar la orientación de gobierno en cada período de tiempo.

Finalmente, se destaca la importancia de la **situación económica** como variable determinante de la trayectoria del salario real.

2. Análisis del caso uruguayo

La ley de Consejos de Salarios como parte del modelo industrializador

En un período que podríamos ubicar entre inicios de la década del 30 y fines de la década del 50, en nuestro país fue implementado un modelo de desarrollo cuya orientación principal fue la expansión de la industria manufacturera de bienes de consumo principalmente para la venta en el mercado interno.

Es en este marco que se comienza a institucionalizar la negociación colectiva de los salarios mediante la ratificación por ley de los convenios colectivos en algunos sectores de la economía (industria y construcción); y el 12 de noviembre de 1943 se aprueba la Ley 10.449, conocida como Ley de Consejos de Salarios.

En el período que se extiende desde la aprobación de la Ley de Consejos de Salarios hasta el agotamiento del modelo industrializador, se conjuga un escenario de elevadas tasas de crecimiento económico (sostenidas en última instancia por los elevados precios internacionales de las materias primas que exportaba el país) acompañadas por un importante crecimiento del salario real en un marco de regulación creciente de las relaciones laborales.

Tiempos turbulentos

Hacia fines de la década del 50 se asiste al agotamiento del modelo industrializador.

La industria sólo pudo crecer al influjo de la protección y no fue capaz de desarrollar condiciones que le permitieran competir internacionalmente en forma genuina. Así, al desaparecer la base material que permitía desplegar este esquema de protección y con un mercado interno saturado, el proceso de crecimiento industrial se vio agotado.

De esta manera, la economía entra en un estancamiento productivo generalizado. El esquema de regulación salarial iniciado en 1943 se mantiene, y en ese escenario se desencadena una fuerte puja distributiva entre trabajadores y empresarios.

La fuerte expansión del movimiento sindical, le permitió a los trabajadores conseguir importantes aumentos salariales, pero el sector empresarial respondía remarcando los precios, lo que terminó desencadenando una importante espiral

inflacionaria. Así, el salario real fluctuó con años de fuerte crecimiento y otros donde se registraron grandes caídas.

En 1968 se produce un cambio radical en el mecanismo de fijación y regulación de los salarios: se pasa del modelo de negociación tripartita que regía desde 1943 a un modelo de fijación salarial bajo la tutela casi absoluta del Estado. En ese año se creó la COPRIN (Comisión de Precios e Ingresos), organismo tripartito, con representación de trabajadores y empresarios, y cuyo cometido era la fijación de precios y salarios, pero donde los representantes del Poder Ejecutivo son mayoría absoluta.

El ajuste de la dictadura.

A partir de la irrupción de la dictadura cívico militar en el país y la implementación del Plan Nacional de Desarrollo 1973-1977 (aprobado por el gobierno de Juan María Bordaberry y ratificado por el gobierno de facto), se profundiza el reajuste de la economía en perjuicio de los trabajadores.

En 1974 se elimina la representación de los trabajadores en la COPRIN.

La trayectoria del salario real promedio entre el inicio de la dictadura cívico militar y el año 1980 (período de auge económico del modelo) deja en evidencia el ajuste redistributivo en perjuicio de los trabajadores. En ocho años de crecimiento económico y un aumento del producto bruto de 41%, se registra una caída de 35% en el poder de compra del salario.

El salario es entendido únicamente como un costo que hay que reducir para recomponer la tasa de ganancia del capital y de esa forma relanzar el proceso de acumulación capitalista, estancado desde hacía más de 15 años.

En 1981 el gobierno deja de fijar los salarios (salvo el mínimo nacional) y deja la evolución salarial sometida al libre mercado.

Un período excepcional: la primavera democrática

En 1985 asume el primer gobierno electo democráticamente tras casi 12 años de gobierno de facto. Los trabajadores tienen un rol fundamental en la reconquista de la democracia y el país vive un período de fuerte efervescencia social.

En este marco se desarrollan los acuerdos de la Concertación Nacional Programática. Dentro de ellos aparece como reivindicación central la reinstalación de la negociación colectiva tripartita y centralizada, lo cual va a ser cumplido por el gobierno y serán convocados a partir de 1985 los Consejos de Salarios.

El quinquenio será una etapa de recuperación económica tras el derrumbe de 1982-1984 y también de acelerada recuperación del salario real promedio, principalmente en los tres primeros años del período (1985 a 1987).

En este período, se destaca el fuerte peso que mantuvo el gobierno a la hora de incidir en la evolución del salario, mediante el establecimiento de pautas salariales rígidas y un férreo control de cuáles serían las resoluciones aprobadas y cuáles no, a través del mecanismo de homologación.

Cabe mencionar además, que pese a la fuerte recuperación salarial conseguida en este quinquenio, en 1989 el salario real promedio alcanzaba el nivel de 1980, es decir, se recuperó lo perdido en la crisis económica de 1982-1984 pero se “consolidó” la caída salarial del modelo económico de la dictadura (1973-1980).

Desregulación salarial: neoliberalismo y sálvese quien pueda

La década del 90 consolidó y profundizó los procesos de liberalización financiera y de precios iniciados en los años 70 y. Además, se llevó adelante una política de apertura comercial irrestricta, que implicó una reconversión productiva muy importante con un precio muy en alto en puestos de trabajo (se perdieron unos 90.000 puestos de trabajo industriales a lo largo de la década).

La reforma laboral fue parte del modelo aperturista, liberal, concentrador y excluyente implementado. Se favorecieron distintos mecanismos de desregulación laboral, como las tercerizaciones o el estímulo a la creación de empresas unipersonales para esconder relaciones de dependencia laboral y rebajar las condiciones de trabajo. El gobierno suspendió la convocatoria a los Consejos de Salarios generando una muy desigual negociación individual entre trabajadores y empleadores. En algunos sectores de actividad se mantuvieron funcionando espacios de negociación colectiva: bipartitos en los casos de sindicatos de rama grandes y con un mayor poder de negociación y tripartitos en aquellos sectores en que el Estado entendía necesario incidir en la determinación de los salarios del sector. Estos fueron los casos de la salud, la construcción y el transporte por ejemplo, cuyos precios son particularmente relevantes en la determinación del Índice de Precios al Consumo (IPC), índice con el que se mide la inflación.

En lo que atañe a la evolución del salario real, todo lo anterior tuvo dos grandes consecuencias. Por un lado, la evolución del salario se enlenteció. El producto bruto creció muy por encima de la masa salarial en esta etapa, con lo cual el peso de los salarios en el ingreso nacional tuvo una disminución.

Por otro lado, se verificó un fuerte aumento de la dispersión salarial. Mientras en algunos sectores de actividad los salarios reales crecieron a lo largo de la década, en otros tuvieron una importante caída. De acuerdo a distintos trabajos de investigación, se ampliaron además los diferenciales salariales por nivel educativo.

Crecimiento y distribución: avances y límites

En 2005 accede al gobierno nacional una coalición de partidos y movimiento político con un programa históricamente cercano al del movimiento sindical. Uno de los elementos más sentidos por los trabajadores y que cumple el nuevo gobierno es la convocatoria a la negociación colectiva tripartita y obligatoria como mecanismo de fijación salarial.

El compromiso del Frente Amplio para este primer quinquenio de gobierno era recuperar el nivel de salario real promedio de 1999, lo que implicaba un crecimiento estimado del salario real promedio de 20% aproximadamente. En el marco de un contexto económico mas favorable, el nuevo gobierno apunta a reactivar y ampliar la inversión privada como mecanismo para apuntalar el crecimiento. La mejora de la actividad ya no es vista como un fin en sí mismo, sino como un medio fundamental para mejorar las condiciones de vida de la población (particularmente deprimidas tras la crisis de 1998-2002), para lo que el crecimiento debe ser acompañado por políticas específicas de redistribución.

Se convocan los Consejos de Salarios con una estructura de 20 grupos asociados a los sectores tradicionales de actividad a los que se agregan dos sectores históricamente relegados en materia de negociación como son el servicio doméstico y los trabajadores rurales. También se inicia una etapa de ampliación de la negociación colectiva en el sector público, restableciendo la negociación colectiva tripartita y centralizada, la cual es ampliada, abarcando a una cantidad creciente de trabajadores.

Con la promulgación de las leyes de negociación colectiva en 2009, que sustituyen a la Ley de Consejos de Salarios de 1943, se otorga una mayor incidencia a las delegaciones sociales en los consejos. La nueva ley deja de lado la homologación de los convenios, lo que otorgaba poder de veto del gobierno sobre los mismos. Con la nueva ley, los convenios se pueden resolver por votación donde las delegaciones sociales tienen dos votos cada una y el gobierno tres.

En este período se asiste a un proceso de fuerte expansión de la economía y también a un importante crecimiento del salario real. El peso de la masa salarial en el ingreso nacional se incrementa hasta 2012 aproximadamente, año a partir del cual se estanca, pues el salario real empieza a crecer a tasas similares a las que crece el producto ante una escasa o nula expansión del empleo. La dispersión salarial comienza atenuarse y disminuye como resultado de la agresiva política de aumentos del salario mínimo y de incrementos salariales diferenciales para los trabajadores de ingresos más sumergidos.

A partir del año 2015 la economía se desacelera fuertemente. Los lineamientos salariales se vuelven más restrictivos y comienzan a priorizar otros objetivos. Así, los lineamientos apuntan a controlar la inflación y a moderar el crecimiento del salario real acorde al enlentecimiento de la actividad económica.

No obstante el salario real continúa creciendo (aunque mucho más moderadamente) y la masa salarial se mantiene aproximadamente en la misma proporción con respecto al ingreso nacional que en los años previos a la desaceleración.

3. Conclusiones

Crecimiento del PBI, desempleo y Salario Real				
Períodos seleccionados				
Periodo	Marco institucional	Crec. Prom PBI	Crec. Prom. Sal real.	Tasa desemp.prom.
1943--1957	Negociación Colectiva	5,70%	3,00%	sin datos
1973--1980	Ajuste por decreto	2,88%	-2,52%	9,7
1985--1989	Negociación Colectiva	4,10%	5,21%	9,8 (decreciente)
1990--1999	Liberalización salarial	3,15%	0,52%	10,2 (creciente)
2004--2015	Negociación Colectiva	4,67%	3,99%	8,1 (decreciente)

En primer lugar, parece haber una clara relación entre la evolución salarial a partir de la negociación colectiva tripartita y centralizada (por rama de actividad) y un mejora creciente del salario real promedio.

También es de hacer notar en segundo lugar (aunque no figura en el cuadro) que el crecimiento del salario real depende de manera importante de la trayectoria de la actividad económica.

En tercer lugar, los mecanismos de determinación salarial negociados y más centralizados permiten disminuir la dispersión salarial de manera importante en la medida en que internalizan las diferencias salariales entre sectores, incluso en períodos de crecimiento de la economía.

CAPÍTULO 2

ASPECTOS INSTITUCIONALES Y DE POLÍTICA PÚBLICA

PARTE II – El Salario Mínimo Nacional

1. Definición y normativa internacional

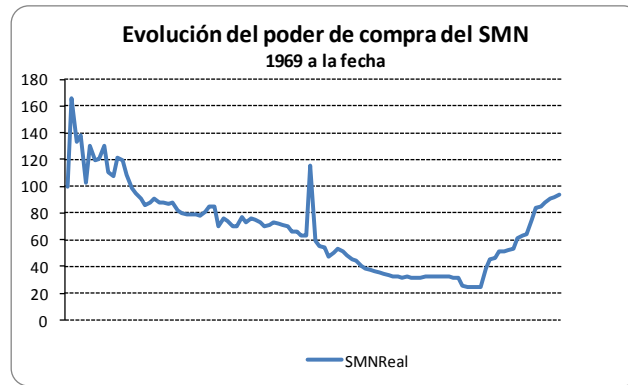
El salario mínimo es una institución del mercado de trabajo cuyo objetivo es establecer un piso o tasa mínima de salarios para los trabajadores que no disponen de un sistema eficaz de determinación de salarios.

En la práctica, el salario mínimo opera como un piso para el ingreso al mercado de laboral, definiendo un marco de protección para las categorías y trabajadores más vulnerables, y al mismo tiempo contribuye la distribución hacia los sectores de menor ingreso salarial aportando de esta manera en la reducción de la pobreza y la desigualdad.

En Uruguay, el Salario Mínimo Nacional (SMN) fue creado por decreto del Poder Ejecutivo en 1969 como uno de los elementos reguladores del mercado de

trabajo para todo el sector privado, con excepción del sector rural y del servicio doméstico, y con alcance en todo el territorio nacional.

Sin embargo, como se puede ver en el cuadro y en gráfico que aparecen a continuación, esa visión parece haber sido rápidamente abandonada y el poder de compra del salario mínimo descendió de manera importante desde su creación.

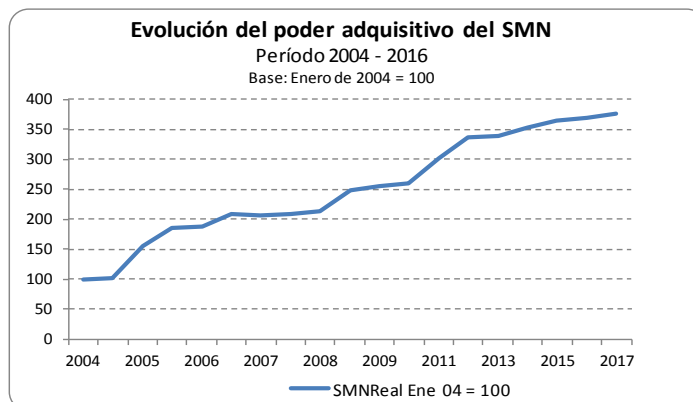


En una primera instancia, entre 1974 y 1984, durante la dictadura, la caída del salario mínimo real fue funcional a la caída general del salario real.

Más tarde, en la década de los 90, en un marco de desregulación general de la fijación de salarios, la caída del SMN fue funcional al enlentecimiento de los salarios reales en los sectores transables.

Así, en la década de los 90, el SMN cayó 45% en términos reales y entre 1970 y 2004 el poder de compra del salario mínimo se redujo en un 85%, alcanzando a fines de 2003, una cuarta parte del valor en términos reales que tenía al momento de su creación.

En los últimos trece años (entre 2004 y 2016) el SMN tuvo un importante crecimiento, que al superar holgadamente en términos nominales al crecimiento de los precios, provocó un fuerte aumento en el poder de compra del mismo.



Evolución del poder de compra del SMN - 2005 - 2017

	Índice de SMN 2004 = 100	Crecimiento anual	Crecimiento acumulado	Tasa media anual
2004	100,0			
2005	169,5	69,5		
2006	197,4	16,4		
2007	206,8	4,8		
2008	229,5	10,9		
2009	253,4	10,4	153,4	22,4
2010	258,2	1,9		
2011	301,0	16,6		
2012	334,3	11,1	31,9	9,8
2013	338,2	1,2		
2014	350,7	3,7		
2015	362,3	3,3		
2016	368,3	1,7		
2017	374,2	1,6	12,0	3,8

Podemos identificar tres períodos diferentes en la evolución del poder adquisitivo del SMN en últimos doce años. En primer lugar, entre 2005 y 2009 el SMN creció a tasas anuales superiores al dígito en términos reales (excepto durante 2007) y en este período acumuló un incremento real de más de 150%. En un segundo período, entre 2009 y 2012, el SMN real siguió creciendo de manera importante pero enlenteció su ritmo de expansión: creciendo 31,9% en 3 años.

Finalmente, a partir de 2013 se observa un marcado enlentecimiento del ritmo de crecimiento del SMN, el que se traduce en un relativo estancamiento del mismo en términos reales.

En estos doce años de aumento del SMN cayó de manera importante el desempleo y el no registro a la seguridad social, contradiciendo a aquellos que afirman que aumentos significativos en los salarios mínimos afectan siempre el empleo.

Tasa de crecimiento del SMN, Tasa de desempleo y no registro a la Seguridad Social

	Tasa de crecimiento del SMNR	Tasa de desempleo*	Tasa de no registro a la SS*
2005	69,54	12,2	38,8
2006	16,42	11,3	34,9
2007	4,79	9,8	34,4
2008	10,95	8,3	33,1
2009	10,43	8,2	31,6
2010	1,89	7,5	30,6
2011	16,56	6,6	27,1
2012	11,06	6,7	25,6
2013	1,18	6,7	24
2014	3,70	6,9	23,5
2015	3,32	7,8	23,4
2016	1,66	8,2	23,8

*Poblaciones de más de 5.000 hab.

i. Los salarios mínimos de algunas ramas de actividad

Uruguay es un país de salarios mínimos múltiples, particularmente desde los Consejos de Salarios en 2005 y su extensión a todos los sectores de actividad. Esto significa que para todo trabajador de la actividad privada existe un piso mínimo salarial diferente, que aparece establecido en el convenio colectivo de su sector de actividad, y se corresponde con el laudo de la categoría laboral en el que trabaja.

Sin embargo, lo anterior no implica que el salario mínimo nacional pierda vigencia o utilidad. El salario mínimo nacional sigue siendo un referente fundamental para el mercado laboral y adicionalmente, existe un vínculo entre la evolución del salario mínimo nacional y los salarios mínimos de las categorías más bajas, porque su incremento presiona al alza los salarios de las categorías más sumergidas.

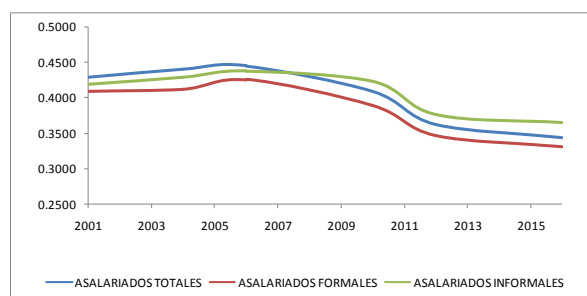
En Uruguay el incremento acelerado del salario mínimo (al menos hasta 2012) generó que las ramas de actividad de menores salarios o las categorías peor pagas debieran acelerar su ritmo de crecimiento para adecuarse al nuevo piso salarial que generó la política de salario mínimo nacional.

ii. Incidencia de la política de determinación del SMN en la dispersión salarial

Siendo los salarios un porcentaje importante del total de los ingresos en nuestro país, analizar la dispersión salarial implica poner el foco sobre un aspecto relevante de la dispersión general de ingresos de la economía; siendo la negociación colectiva y el SMN factores fundamentales para corregir inequidades.

La desigualdad aumento hasta 2004. A partir de 2006 la reducción fue significativa con un peso importante en el período 2010–2012, a pesar de que sólo involucra dos años y normalmente los resultados en materia de desigualdad suelen evidenciarse en períodos más largos.

Los resultados se pueden observar a partir del gráfico del índice de Gini, donde resulta muy clara la importancia del período 2010-2012.



A partir de las curvas de concentración podemos analizar la distribución dentro de los salarios y se observa que entre 2001 y 2004 cayeron los salarios,

pero fue menor para los salarios medios y altos que para los trabajadores con salarios sumergidos. En el período 2010-2012 se observa por el contrario el crecimiento anual de los salarios más sumergidos que llegó a ubicarse entre 12% y 15%, muy por encima del promedio anual de aumento salarial medio de 5%. Por último, el período más reciente hasta 2016 muestra un crecimiento más moderado y con niveles de priorización de los salarios sumergidos, pero mucho menos importante que en los años previos.

Principales conclusiones

Es evidente, como lo demuestran estos últimos años que la política salarial y en particular la de salario mínimo y los llamados sumergidos tienen una alta incidencia en el acortamiento de las brechas salariales entre trabajadores. Y al mismo tiempo dada la relevancia que el ingreso salarial tiene en el ingreso de los hogares (recordemos que casi tres cuarta parte de los activos son asalariados), dicha política ha incidido fuertemente en la reducción global de la desigualdad en el país. Es decir la política salarial es en una de las principales herramientas de lucha contra la desigualdad.

iii. Salario y nivel de vida

Una referencia importante en una sociedad altamente salarizada como la uruguaya (los ingresos salariales representan aproximadamente el 73% de los ingresos totales del hogar) es conocer el vínculo entre el salario mínimo y el costo de vida, entendido éste como los bienes y servicios a los que se puede acceder con un determinado nivel de ingreso. En relación al salario mínimo interesa particularmente si ese nivel de ingresos permite acceder a algunos estándares de bienes y servicios considerados mínimos para alcanzar cierto nivel de bienestar.

Si bien en Uruguay no existe un monto mediante el cual aproximar el costo de vida o una canasta de bienes y servicios que se pueda asociar a ésta, es posible comparar el SMN con las líneas de pobreza e indigencia.

Las líneas de pobreza e indigencia, ambas construidas por el INE, son umbrales de ingreso monetario per cápita que permiten establecer si los individuos se encuentran por encima o por debajo de los mismos y por lo tanto si son considerados pobres, indigentes o si se encuentran por encima de la línea de pobreza en función de sus ingresos.

La línea de indigencia, que se actualiza mensualmente en función de la evolución de los precios, se construye a partir del ingreso mínimo necesario para poder acceder a una canasta compuesta únicamente por alimentos y bebidas. Esta canasta (construida por profesionales de la salud y la alimentación) se asocia con el mínimo consumo calórico necesario para sobrevivir; y el valor de la misma se

corresponde con el ingreso mínimo necesario para poder acceder a esa canasta. La línea de pobreza por su parte, también se actualiza mensualmente en función de la evolución de los precios, y además de los alimentos y bebidas necesarios para vivir, está comprendida por aquellos otros bienes además de los alimentos que necesitan las personas para vivir dignamente.

Considerando que tanto las líneas de indigencia como de pobreza están definidas individualmente o per cápita y que el hogar promedio en Uruguay está conformado por 3,5 personas; el ingreso promedio para un hogar tipo ubicarse por encima de las líneas de indigencia y de pobreza a valores de diciembre de 2016, aparecen reflejados en el cuadro que sigue.

	Línea de Indigencia 3,5 personas	Línea de pobreza 3,5 personas
MONTEVIDEO	10.458	34.437
INTERIOR	9.751	23.369
PROMEDIO	10.105	28.903

Una comparación rápida permite observar que, pese al importante crecimiento del SMN, en diciembre de 2016, el salario mínimo nacional era de tan sólo 1,21 veces la línea de indigencia para un hogar promedio mientras que se encontraba lejos de la línea de pobreza para el mismo hogar promedio, siendo el 42%. De hecho, la percepción de dos salarios mínimos no llegaba a cubrir la línea de pobreza por hogar en Montevideo y apenas la alcanzaba en el interior.

2. Conclusiones

El SMN se ha convertido en un factor importante en el proceso de determinación de los salarios más bajos y su piso es una referencia para los sectores de menor calificación y con dificultades a la hora de defenderse.

Desde la reinstalación de los Consejos de Salarios, y puntualmente en aquellas instancias en que en éstos se priorizó el incremento de los salarios más sumergidos, el SMN tuvo un fuerte crecimiento en su poder de compra, sin que esto haya tenido hasta el momento efectos negativos de significación sobre el empleo y la formalización.

No obstante, la determinación del SMN –que por ley compete al Poder Ejecutivo- sigue realizándose sin que el monto del mismo se vincule con alguna canasta que refleje el nivel de vida al que puede acceder un hogar cuyos ingresos dependan del SMN.

CAPÍTULO 3

FACTORES QUE INCIDEN EN LA DETERMINACIÓN SALARIAL

PARTE I – Características adquiridas de los individuos: factores educativos

La educación es una de las principales características adquiridas por los individuos que más incide en la determinación de los salarios y por ende en la diferenciación entre ellos.

Según los datos de la Encuesta de Hogares 2015 para Uruguay, cuyos resultados aportan un capítulo sobre educación y trabajo y las relaciones entre estas dos dimensiones, existe un vínculo estrecho entre nivel educativo e inserción en el mercado laboral. En los extremos, las personas que tienen un nivel educativo de educación terciaria completa, sea universitaria o no, tienen una tasa de desempleo de tan sólo 2%, muy por debajo de la tasa de desempleo promedio del total del país, que en 2015 fue de 7,5%. También quienes completaron una carrera técnica (aunque no universitaria) tienen tasas de desempleo menores al promedio (de aproximadamente 5%). Como contracara, las personas que tienen alcanzaron como máximo nivel educativo la educación media incompleta presentaron una tasa de desempleo media de más de 10% en 2015.

Respecto a la calidad del empleo, en términos de cobertura de la seguridad social, los datos muestran que entre los trabajadores que solamente han completado primaria, el no registro a la seguridad social alcanza a más del 40% mientras que para los universitarios es de menos de 5%.

Finalmente, las diferencias en materia de ingresos también son muy claras. De acuerdo a los datos de 2015 el promedio de ingresos líquidos por trabajo fue de aproximadamente 25.000 pesos por mes. Las personas que tienen universidad completa o mayor nivel educativo tuvieron en promedio ingresos líquidos mensuales por trabajo de alrededor de 56.000 pesos mensuales. En cambio, las personas que tienen como máximo nivel educativo primaria completa percibieron en promedio ingresos mensuales que rondan los 15.000 pesos líquidos.

Todos los estudios muestran una relación directa entre las tasas de empleo, la menor precariedad y los ingresos salariales con el nivel educativo. Por lo tanto, para disminuir las diferencias salariales en la sociedad y por esta vía afectar la desigualdad de ingresos es necesario también contar con políticas educativas activas. Un mayor acceso a la educación formal así como menores niveles de deserción en la misma son factores clave para atender la desigualdad de ingresos en la sociedad.

CAPÍTULO 3

FACTORES QUE INCIDEN EN LA DETERMINACIÓN SALARIAL

PARTE II – Características de la estructura económica: matriz productiva

1. Principales resultados sobre matriz exportadora y estructura productiva

Participación de los principales rubros de exportación en las ventas totales

En el cuadro que sigue se presenta un ranking de los diez principales productos de exportación uruguayos en función de los ingresos en dólares (valor FOB) percibidos por dichas exportaciones en 2016. Como se puede observar en el cuadro, se trata en todos los casos de productos de origen primario con escaso o nulo nivel de procesamiento y elaboración: carne congelada o refrigerada, deshuesada; porotos de soja; madera en bruto; arroz; leche en polvo; animales vivos; malta sin tostar; cuero en seco y lanas.

Como también se desprende del cuadro, estos diez primeros productos de exportación representan prácticamente la mitad del total de los ingresos por exportaciones de bienes y los cinco primeros rubros dan cuenta de casi el 40% de estos ingresos. Si tomamos los productos que salen desde zonas francas las conclusiones no varían, agregando celulosa y soja en mayor dimensión.

Cuadro 1: Exportaciones de Uruguay por producto 2016

Posición a 6	Volumen Físico	FOB US\$	Participación	Acumulada
CARNE BOVINA CONGELADA, DESHUESADA	218.270.038	969.640.989	11,68%	
LAS DEMAS HABAS, POROTOS DE SOJA.	2.305.453.551	868.218.035	10,46%	
LAS DEMAS MADERAS EN BRUTO.	11.821.172	586.788.854	7,07%	
CARNE BOVINA FRESCA O REFRIGERADA, DESHUESADA	39.262.192	368.329.253	4,44%	
ARROZ, SEMIBLANQUEADO O BLANQUEADO	687.629.159	326.309.816	3,93%	37,58%
LECHE Y NATA CONCENT., EN POLVO.	126.700.050	317.970.324	3,83%	
ANIMALES VIVOS DE LA ESPECIE BOVINA	292.648	184.588.616	2,22%	
MALTA, SIN TOSTAR	296.757.055	158.153.838	1,91%	
CUERO EN ESTADO SECO PLENA FLOR SI DIVIDIR	5.592.403	116.027.272	1,40%	
LAS DEMAS LANAS Y PELO CARDADOS O PEINADOS	13.703.704	111.843.364	1,35%	48,28%
Total		8.301.000.000		

Cabe destacar que también a nivel empresarial las exportaciones se encuentran sumamente concentradas y solamente 20 empresas, de más de 2.000 exportadoras (esto es el 1% del total), venden al exterior poco más de la tercera parte del total mientras que 90% de las empresas exportadoras venden solamente el 5% de las exportaciones totales del país. Dentro de las 20 principales empresas exportadoras destaca además que se trata en su mayoría de empresas extranjeras. Respecto a 2007 el peso de las 20 primeras empresas de exportación se mantiene constante, aunque con una mayor participación de empresas extranjeras.

Balance comercial de acuerdo al contenido tecnológico de los bienes

En el cuadro que aparece a continuación se presentan las exportaciones e importaciones, y como resultado de éstas el saldo de la balanza comercial, separando los productos por contenido tecnológico¹. Así, aparecen desagregados los bienes primarios; manufacturas basadas en recursos naturales; manufacturas con contenido tecnológico bajo, medio y alto; y otras.

Como se puede observar, el intercambio comercial por contenido tecnológico muestra una relación de dependencia manifiesta de Uruguay hacia la compra en el exterior de los productos tecnológicos de baja, media y alta intensidad (mayor en estos últimos dos rubros) mientras que presenta un saldo positivo (exportador neto) de recursos naturales y manufacturas basadas en éstos.

Cuadro 22: BALANCE COMERCIAL POR CONTENIDO TECNOLÓGICO							
EXPORTACIONES							
	Primarios	Manuf. R.N.	Manuf. B/T	Manuf. M/T	Manuf. A/T	Otras	Total
2007	2.209	1.252	778	380	85	218	4.922
2010	3.844	2.378	755	571	116	215	7.879
2013	5.481	2.595	915	807	161	128	10.087
2015	4.384	2.830	729	610	179	83	8.815
IMPORTACIONES							
	Primarios	Manuf. R.N.	Manuf. B/T	Manuf. M/T	Manuf. A/T	Otras	Total
2007	1.012	751	835	1.994	586	540	5.718
2010	1.783	1.103	1.211	3.133	939	413	8.582
2013	2.165	1.580	1.717	4.168	1.377	710	11.717
2015	1.375	1.480	1.531	3.123	1.740	428	9.677
SALDO BALANZA COMERCIAL							
	Primarios	Manuf. R.N.	Manuf. B/T	Manuf. M/T	Manuf. A/T	Otras	Total
2007	1.197	501	-57	-1.614	-501	-322	-796
2010	2.061	1.275	-456	-2.562	-823	-198	-703
2013	3.316	1.015	-802	-3.361	-1.216	-582	-1.630
2015	3.009	1.350	-802	-2.513	-1.561	-345	-862

Asimismo, el cuadro permite ver el incremento en la dependencia a nivel tecnológico en la medida en que el saldo de la balanza comercial de bienes con mayor intensidad tecnológica ha empeorado.

De esta manera, entre 2007 y 2015 la estructura de comercio exterior uruguayo, no sólo mantuvo sino que profundizó su carácter dependiente en términos tecnológicos.

2. Relación entre la matriz exportadora e ingresos salariales

Como hemos visto en los párrafos anteriores, la estructura exportadora uruguayo se compone mayormente de productos primarios con cierto grado de manufacturación, lo que obviamente impacta en la estructura del mercado de trabajo y como consecuencia sobre los salarios y su evolución.

1. Los últimos datos disponibles son al año 2015.

Los bienes de exportación uruguayos se pueden agrupar básicamente en tres categorías distintas. En primer término, el grupo que abarca las carnes, los lácteos, la lana y el cuero, rubros que en 2016 representaron el 31% de las exportaciones totales de bienes. En segundo término se ubica el grupo de la soja, el arroz y el trigo, los que representaron el 19% de las ventas externas totales de 2016. Finalmente, un tercer grupo, con la celulosa y la madera, dieron cuenta del 18% del total exportado.

En suma, estos rubros representaron casi el 70% de las exportaciones totales de bienes en 2016. Sin embargo, como se puede observar en el cuadro que sigue, la contribución al empleo total de las cadenas agroindustriales que abarcan estos tres grupos es muy poco significativa y de hecho su peso en la ocupación total disminuyó entre 2007 y 2016.

Como se desprende del cuadro que sigue, la suma de ocupados en los tres sectores antes mencionados alcanzan a unos 120 mil aproximadamente, unos 20 mil menos que nueve años atrás y representan tan sólo el 7,24% del total de ocupados (lo que en 2007 representaba el 9,46%). Esto muestra la participación decreciente del nivel de ocupación en los sectores de mayor dinamismo exportador.

OCUPACION EN SECTORES SELECCIONADOS				
2016				
	Ocupados	asalariados	Asal/ocupados	Ocupados en total
Carne, Lacteos, cuero y lana	90.415	57.908	64%	5,49%
Soja, Arroz y Harina	11.843	9.979	84%	0,72%
Madera	16.958	11.842	70%	1,03%
Subtotal	119.216	79.729	67%	7,24%
Total	1.645.890			100,00%
2.007				
	Ocupados	asalariados	Asal/ocupados	Ocupados en total
Carne, Lacteos, cuero y lana	105.969	65.982	62%	7,11%
Soja, Arroz y Harina	11.683	8.938	77%	0,78%
Madera	23.306	16.438	71%	1,56%
Subtotal	140.958	91.358	65%	9,46%
Total	1.490.416			100,00%

Asimismo, además del efecto indirecto sobre el empleo, existe otro efecto más directo de la matriz exportadora sobre la evolución de los salarios. Parece claro que una estructura primarizada, que no sienta sus bases en la agregación de valor a lo que produce lleva a que el trabajo deje de ser el factor esencial de la producción y tienda a valorizarse en mayor medida los recursos naturales, lo que contribuye a incrementar el valor de dichos recursos y no necesariamente impacta positivamente sobre la evolución del salario.

En el caso uruguayo, el principal recurso natural en el que se asienta el proceso productivo es la tierra. De esta manera, el cuadro que sigue muestra la evolución

del precio de la tierra de 2004 a la fecha, de acuerdo a los datos del Ministerio de Ganadería. En dicho cuadro se puede observar la importante valorización que tuvo el precio de la tierra en los últimos años, que a precios constantes creció 124,41% entre 2005 y 2017, más que duplicando su valor real.

PRECIOS DE VENTA Y ARRENDAMIENTO DE LA TIERRA POR HECTAREA					
		Venta		Arrendamiento	
AÑO	Precios a valores actuales	Indice (var. Porcentual)	Precios a valores actuales	Indice (var. Porcentual)	
2004	49.761,85	100,00	2.772,87	100,00	
2005	44.171,06	88,76	2.315,17	83,49	
2006	63.720,28	128,05	2.645,63	95,41	
2007	75.539,94	151,80	3.165,08	114,14	
2008	76.242,25	153,21	5.126,92	184,90	
2009	97.953,26	196,84	4.247,87	153,19	
2010	92.073,03	185,03	4.476,02	161,42	
2011	99.071,17	199,09	4.711,77	169,92	
2012	105.370,06	211,75	4.884,70	176,16	
2013	99.153,78	199,26	4.705,51	169,70	
2014	116.098,38	233,31	5.105,50	184,12	
2015	113.622,00	228,33	3.931,12	141,77	
2016	109.408,32	219,86	4.272,75	154,09	
2017	111.572,90	224,21			
Fuente: MGAP					

La misma tendencia se manifestó con el precio promedio del arrendamiento por hectárea.

3. Conclusiones

Un modelo sustentado exclusivamente en una matriz productiva concentrada en bienes primarios, de escaso valor agregado dificultan enormemente cualquier intento de desarrollo más integral que permita integrar trabajo de calidad. Por ello es imprescindible avanzar hacia un nuevo modelo de desarrollo productivo.

CAPÍTULO 4 PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS

1. Introducción

En un escenario estable en materia de empleo, un crecimiento de los salarios por encima de la productividad implicaría un incremento permanente de la participación de los trabajadores en el producto y como resultado una caída de la rentabilidad empresarial. Por otra parte, que la productividad crezca por encima de la evolución del salario real en el largo plazo indicaría una distribución regresiva del ingreso nacional, desfavoreciendo constantemente a los trabajadores.

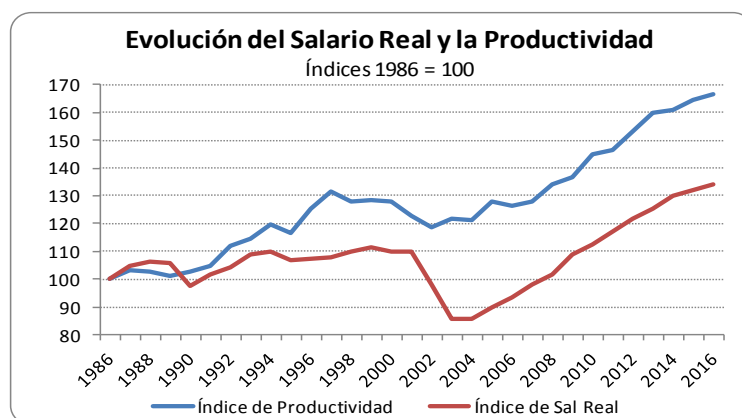
En nuestro país sin embargo, es poco frecuente la vinculación de la evolución del salario real con la productividad. Esto se puede observar tanto en la práctica, al analizar los distintos convenios, como en lo discursivo, donde se discute más salario-empleo o salario-competitividad que salario-productividad.

Esta costumbre de no incorporar indicadores de desempeño en la determinación de los ajustes salariales en la negociación, se interrelaciona con la escasa disponibilidad de indicadores públicos que reflejen el desempeño sectorial, como la casi nula disponibilidad de las empresas a revelar información del desempeño de las mismas, para mantener reserva entre otras cosas rentabilidades y ganancias.

2. Evolución de la productividad y el salario real

La productividad es un indicador que refleja la eficiencia en que se están empleando los recursos de una economía para producir los bienes y servicios que ésta produce.² A partir de esta definición, una forma sencilla –y de las más comunes- de calcular la productividad es la relación entre la producción obtenida en términos físicos y los recursos empleados, también expresados en términos físicos.

Una de las formas de medir la productividad, de manera parcial, es calcular la contribución de cada uno de los factores productivos a la producción. De esta manera, la productividad del trabajo, entendida como la contribución del factor productivo trabajo a la producción, se calcula comúnmente como el producto generado en relación al número de trabajadores u horas de trabajo empleadas en su producción.



Como se observa en el gráfico, tomando como punto de partida el año 1986 (base 100 en el gráfico), en estos 30 años la productividad aparente del trabajo aumentó casi 70% en la comparación punta a punta mientras que el salario real

² Eugenia Martínez Vergara del Río

creció poco más de 30%. La principal disparidad se da durante la crisis de 1998-2002 donde si bien ambos indicadores cayeron, el salario real lo hizo en mucho mayor medida que la productividad del trabajo.

	Variación acumulada		Var prom anual	
	Productividad	Sal real	Productividad	Sal real
1986-1989	1,26	5,83	0,44	1,93
1990-2000	24,6	12,7	2,19	0,41
2001-2004	-1,42	-21,91	-1,28	-5,89
2005-2010	13,18	25,48	3,08	4,64
2011-2016	13,70	14,48	2,34	2,96

Durante la década del 90 por el contrario, del Estado de la negociación colectiva y la precarización del trabajo en general que se dio en esta etapa, condujo a que la productividad del trabajo creciera muy por encima del salario real. Este desfase se profundizó durante el período de crisis y en los primeros años de la década de 2000, el salario real cayó en mucho mayor medida que lo que cayó la productividad.

Esta situación se revierte entre 2005 y 2010 donde uno de los compromisos del gobierno del Frente Amplio, que asumió en marzo de 2005, conjuntamente con la reinstalación de los Consejos de Salarios era que durante el primer gobierno de Tabaré Vázquez y en el marco de las negociaciones se recuperara el salario promedio perdido durante el período de gobierno anterior. Finalmente, a partir de 2011 el crecimiento del salario real se alinea con el de la productividad del trabajo y en estos últimos cinco años el salario real y la productividad del trabajo crecen aproximadamente en la misma proporción.

3. Implicancias de la incorporación de la productividad a la evolución salarial

La productividad en los ajustes salariales, tienen otros factores más de corte conceptual que es preciso tener presente al momento de considerar su incorporación.

Un primer aspecto, bastante obvio, es que la productividad del trabajo es variable o fluctuante, lo que genera una limitación ya que esto conduciría a que los salarios pudieran aumentar o disminuir en función de la evolución de la productividad.

Un segundo factor es que la productividad no depende exclusivamente del trabajo ya que existe un número importante de otros aspectos que afectan su evolución, algunos internos a la empresa o sector económico que se considere y otros que van más allá y trascienden incluso estos aspectos, dependiendo de elementos de macro economía.

Otros dos aspectos, vinculados entre sí, tienen que ver con la concepción del salario propiamente y los efectos distributivos que esto implica.

En primer término, el salario es el ingreso de los trabajadores. Para la gran mayoría es el único ingreso con el que cuentan para vivir, considerando además el importante número de trabajadores que perciben aún salarios sumergidos en nuestro país, pasar a vincular el crecimiento del salario únicamente a la productividad, implica convalidar que los niveles actuales son buenos, considerarlos aceptables y decorosos, y que de ahora en más, los mismos crezcan en términos reales solamente en función de la productividad sectorial.

En segundo término y vinculado a lo anterior, el crecimiento de los salarios a la par de la productividad a nivel macroeconómico implica convalidar también el actual peso de la masa salarial en el producto y por tanto la distribución capital-trabajo actualmente existente, es decir aceptar que el actual reparto de la "torta" es justo y está bien.

¿Por qué es importante tener en cuenta la productividad en la determinación de los ajustes salariales?

Existe consenso actualmente en la importancia de la productividad en el crecimiento económico y en el bienestar de la población. Incorporar la productividad en la negociación como un componente no único pero sí importante, puede posibilitar junto con los cambios tecnológicos, la capacitación, etc., en mejorar la distribución y las inequidades. La no discusión de este tema termina en última instancia favoreciendo al capital para esconder información, entre ellas los niveles de rentabilidad y las diferentes tasas de ganancias.

En síntesis, aunque parece claro que el salario real no puede crecer sin "mirar" lo que sucede con la productividad, también parece claro que no toda evolución salarial se puede explicar a partir de la productividad.

CAPÍTULO 5 COMPETITIVIDAD Y SALARIO

Parece evidente que un documento que apunta a analizar al salario en todas sus aristas, que busca analizar sus determinantes, tanto institucionales como individuales y macroeconómicos, y que aspira a realizar una propuesta de política salarial integral; no puede dejar de lado la mirada del salario como costo de producción. El análisis sería miope si así se hiciera.

Incorporar la mirada del salario como costo de producción de las empresas conduce inexorablemente a analizar el impacto de la evolución salarial en la competitividad. No obstante, esta última afirmación puede tener resultados positivos a corto plazo, pero a mediano pueden contener resultados nocivos para la economía.

Debemos diferenciar claramente dos tipos de competitividad. Una asociada con la caída de las ventas, el aumento de la capacidad ociosa, la explotación de recursos naturales abundantes, el aprovechamiento de mano de obra barata o el manejo del tipo de cambio. Otra estructural que se sustenta en la capacidad de una economía para avanzar en su eficiencia y calidad, para diferenciar productos, incorporar innovaciones tecnológicas, mejorar la organización empresarial y los encadenamientos productivos. Esta última sí es perdurable a través del tiempo porque se sustenta en un mejoramiento de los patrones de productividad como base de una competitividad real. Para una competitividad de estas características implica analizar un número más relevante de factores que trasciende la política laboral y cambiaria.

Por otra parte es importante tener presente que al analizar los costos como uno de los componentes de la competitividad, se deberían analizar los costos unitarios (estos son los costos por unidad de producto) y no solo los globales; de manera que una forma de disminuirlos es incrementando las unidades producidas. Cabe además resaltar que los salarios no son el único componente de los costos.

Finalmente, como decíamos los costos con una visión de competitividad de mediano plazo son más sostenibles y equitativos, pero son más difícil de implementar ya que sus resultados no son fácilmente observables en el corto plazo. Para ello se requiere de mayores definiciones políticas.

A modo de ejemplo en los párrafos siguientes aparecen algunas mediciones del peso de los salarios en los costos de producción y su vínculo con la competitividad.

Los datos provienen de la Encuesta de Actividad Económica (EAE) que releva el INE, la que desagrega el Valor Bruto de Producción (VBP) de los diferentes sectores de actividad en Consumo Intermedio y Valor Agregado, y éste último, en salarios y excedente de explotación (lo que sería una aproximación a la ganancia empresarial). (La encuesta está disponible desde 2001 hasta 2012)

El cuadro que sigue muestra la estructura de producción de distintas ramas de actividad hasta el año 2012, última información disponible. El Valor Bruto de Producción se compone de los insumos y materias primas comprados y el valor agregado. Este último incluye remuneraciones, impuestos pagados, amortizaciones del capital y el excedente neto de explotación y se calcula por diferencia entre el valor agregado y los otros ítems. Refleja entonces una aproximación a la ganancia de las empresas como por lo que paga por intereses de financiamiento, renta de la tierra o alquileres de inmuebles entre otros factores.

Participación de Insumos, Salarios y Excedente de Explotación en ramas seleccionadas						
	2001			2006		
	Insumos	Remuneraciones	Excedente de Explotación	Insumos	Remuneraciones	Excedente de Explotación
Industrias Manufactureras.						
Elaboración de alimentos	71,98%	11,82%		11,50%	76,35%	10,55%
Fabricación de productos textiles.	68,81%	14,21%		15,57%	68,60%	19,82%
Fabricación De Papel Y De Productos De Papel.	62,41%	15,85%		14,31%	32,11%	49,17%
Fabricación De Sustancias y prod. Químicos.	62,00%	18,45%		15,76%	73,58%	13,58%
Fabricación de farmacéuticos y medicamentos.	56,31%	23,88%		15,68%	59,43%	22,01%
Fabricación De Vehículos Automotores	84,64%	8,03%		4,79%	77,73%	15,91%
	2008			2012		
Industrias Manufactureras.	Insumos	Remuneraciones	Excedente de Explotación	Insumos	Remuneraciones	Excedente de Explotación
Elaboración de alimentos	74,46%	8,22%		16,41%	79,79%	8,41%
Fabricación de productos textiles.	78,44%	11,60%		9,22%	84,30%	4,89%
Fabricación De Papel Y De Productos De Papel.	49,73%	4,21%		38,65%	73,63%	13,98%
Fabricación De Sustancias y prod. Químicos.	69,85%	8,45%		19,66%	78,73%	9,72%
Fabricación de farmacéuticos y medicamentos.	55,14%	21,89%		19,78%	56,64%	12,63%
Fabricación De Vehículos Automotores	75,06%	7,34%		16,79%	72,15%	8,88%

Como se desprende del cuadro, la participación de los salarios en el VBP oscila entre un 10% en los rubros de la alimentación, textiles y químicos, se reduce un poco en el sector del papel, y tiene un mayor peso en el sector de medicamentos y automotores.

Si tomamos la industria de elaboración de alimentos, eje de las exportaciones en nuestro país Uruguay y asumimos que el peso de los salarios representa en promedio el 10% de los costos de producción como se vio en la información anterior, podemos avanzar en ciertas conclusiones.

En primer término cabe aclarar que dentro de lo que aparece como consumo intermedio en estos sectores (tambos, producción de ganado, plantaciones de arroz) también existe un componente de masa salarial, dado el peso de las remuneraciones en estos sectores intermedios de producción.

Según los datos del 2012, la participación de las remuneraciones en el VBP del sector primario es del orden del 13%, de manera que aplicando dicha participación media al valor de los insumos de la industria de los alimentos, resulta que otro 10% del VBP comprendido en consumo intermedio se correspondería con pago de salarios. Esto permite estimar que el peso total de los salarios en el VBP final es del orden del 20%.

Esto deja en evidencia numérica que los aumentos de salarios no representan un aumento total en los costos de producción; en las principales industrias de exportación, los salarios representan un porcentaje menor, siendo mucho más relevante la variable de los costos unitarios por unidad de producción (ej. litro de leche, kilo de carne o de arroz) que los costos absolutos.

Siguiendo el mismo razonamiento, si suponemos que el salario crece 10% por encima de la inflación, esto representa un aumento de sólo 2% en el VBP; ejemplo que permite desmitificar parcialmente el rol que cumplen los incrementos salariales en los aumentos de costos.

CAPÍTULO 6

PROPUESTA DE POLÍTICA PÚBLICA GLOBAL PARA EL DEBATE

Decíamos en el capítulo de matriz productiva que frente a la incapacidad del modelo primario de potenciar el desarrollo económico hacia el futuro, se necesita un nuevo modelo de desarrollo productivo que integre políticas activas de competitividad. Son el marco que necesita la política salarial y de empleo para potenciarse.

Entre las políticas necesarias para implementarlo destacamos:

- 1) Revisar la reglamentación de la actual ley de promoción de inversiones con una perspectiva sectorial que priorice sectores de actividad con mayor valor agregado y mayor impacto sobre el empleo, en especial aquellos sectores que por su importancia son estratégicos para el país (definiciones de OPP).
- 2) Una propuesta de esta naturaleza requiere, como han sido implementadas en otras partes del mundo con asistencia del estado. Una posibilidad en este sentido es la propuesta del PIT.CNT de aumentar de 25% a 30% el IRAE y hacerlo de forma progresional-, utilizar este incremento para un fondo de subsidios para aquellos que agreguen mayor valor agregado, priorizando la creación de empleos de calidad.
- 3) Políticas de articulación en las cadenas productivas nacionales y regionales, y al mismo tiempo agrupar sectores de actividad diferentes en los que se pueden identificar acciones comunes (recursos humanos, proveedores, logística, distribución, diseño, etc.) para mejorar en escala y productividad.
- 4) Es necesaria, una fuerte apuesta en materia de investigación e innovación. Por ello debemos alcanzar el 1% comprometido en inversión en investigación y desarrollo, y al mismo tiempo crear un Fondo de Investigación y Desarrollo para financiar proyectos innovadores.
- 5) Una política de compras públicas que aumente de manera sustantiva el diferencial para los proveedores con componentes nacionales y en particular aquellos que tengan mayor impacto en el empleo nacional y local.
- 6) Un capítulo especial por su impacto en la cantidad y calidad del empleo es el desarrollo y promoción de los proyectos productivos asociativos, llámese cooperativismo, autogestión o todo aquello que involucre la participación colectiva creadora.

PROPUESTA DE POLÍTICA SALARIAL PARA EL DEBATE

En los capítulos anteriores se hizo referencia a los diferentes factores que inciden en la determinación salarial y en su evolución. Algunos de éstos dependen de características adscriptas de las personas, en las cuales no ahondamos, y otras en características adquiridas como es el caso de la educación, entre las más relevantes. También mostramos la incidencia de la estructura productiva como factor macroeconómico que afecta los salarios y en nuestro país, el rol relevante que le cabe a la institucionalidad, fundamentalmente a partir de la manera en que se determinan los salarios.

Asimismo, hicimos hincapié en la importancia de los salarios en el total de ingresos de los hogares y a partir de ésta su relevancia en la determinación de la distribución total de ingresos personales así como en la distribución factorial de los ingresos en la sociedad, aspectos clave para explicar la desigualdad de ingresos.

Todo lo anterior muestra el rol que le cabe a las políticas públicas, que sin estar directamente vinculadas a la política salarial, afectan la evolución y determinación de los salarios; como es el caso de las políticas educativas, productivas e industriales entre otras. Sin embargo, de lo anterior no debería desprenderse que el rol de la política salarial es menor. Por el contrario, esta es una herramienta fundamental.

Desde nuestro punto de vista, pensar en una política salarial implica la consideración del salario como una variable económica clave en la sociedad, y se hace necesario tener en cuenta su potencialidad para incidir en distintos aspectos de la economía como son la distribución, la pobreza, la indigencia y en definitiva, el nivel de desarrollo personal y social al que queremos aspirar.

Para pensar en cuáles son los factores a los que se debe vincular la evolución del salario real y que por tanto deben ser tenidos en cuenta en su determinación a partir de la negociación colectiva, es necesario tener una mirada amplia del salario, en todos sus vértices. En este sentido, el salario es indudablemente un costo de producción y por lo tanto existe una contraposición salario-rentabilidad que no se puede negar. Pero el salario es también el ingreso y medio de vida de quienes viven de su trabajo como asalariados o trabajadores dependientes, y debería ser “la justa remuneración que debe tener el trabajo”. Además, el salario cumple un rol distributivo fundamental y también es un importante componente de la demanda por tratarse del principal ingreso de los hogares. Todo esto obliga a pensar por un lado en el salario mínimo como un piso de sustentabilidad y realización personal a partir del trabajo; y analizar por lo tanto cómo se determina el mismo.

1. Determinación del Salario Mínimo Nacional

Desde su creación, en 1968, el Salario Mínimo Nacional (SMN) es fijado por decreto del Poder Ejecutivo. Desde la reinstalación de los Consejos de Salarios en 2005, se trata de un decreto consultado en la medida en que el Poder Ejecutivo pone a consideración de las partes profesionales los ajustes que realizará.

Aunque Uruguay es un país de salarios mínimos múltiples, ya que existe un salario mínimo por categoría laboral y sector de actividad fijado en el marco de la negociación colectiva, el SMN no ha dejado de ser un importante referente del mercado laboral, tanto para los trabajadores formales y registrados a la seguridad como para los informales.

Actualmente y desde hace algunos años su crecimiento ha estado siempre por encima del índice de precios al consumo, lo que ha determinado que desde hace una década, el mismo no cae en términos reales o de poder adquisitivo. Sin embargo, no existe en su determinación ningún criterio normativo de cuál debería ser el piso mínimo que debería percibir un trabajador por la venta de su fuerza de trabajo.

En este sentido, proponemos vincular el salario a la canasta básica de alimentos, a partir de la cual se determina la línea de pobreza individual. El objetivo es que el SMN pase a constituir media línea de pobreza. De esta manera, un hogar medio de nuestro país compuesto en promedio por tres y medio integrantes y dos perceptores de ingresos, si ambos perciben por su trabajo un ingreso equivalente al SMN podrían ubicarse exactamente por encima de la línea de pobreza.

Los cálculos a diciembre de 2017 implican que con esta propuesta, el salario mínimo nacional debería haber estado en 15.500 pesos. Por eso proponemos incrementar el salario mínimo en 2018 a 16.500 pesos.

Lineamientos para los ajustes salariales

i. Importancia de la indexación en la determinación de los ajustes salariales

En la sexta ronda salarial se introdujo un cambio cualitativo significativo en los lineamientos salariales respecto a los criterios que se venían planteando anteriormente. Hasta dicha ronda los ajustes salariales se explicaban a partir de un componente vinculado a la evolución de los precios –inflación medida a partir del IPC- más un componente de incremento real. Con los lineamientos de la sexta ronda se cambió ese criterio, aplicando un único componente por “todo concepto”,

Es, en ese sentido, y con independencia de la evolución concreta de la inflación, proponemos la vuelta a un sistema de indexación salarial y una pauta que incluya el componente asegurado de inflación más un crecimiento real cuyas características deberán ser definidas a nivel sectorial.

Estamos convencidos que en una economía con determinados niveles de fluctuaciones inflacionarias el único mecanismo genuino para preservar el poder adquisitivo de los salarios independientemente de los vaivenes de variables económicas, es garantizando como premisa de la negociación que todos los salarios corrijan por IPC.

ii. Consideración de salarios sumergidos

La determinación del SMN sienta las bases para el incremento de las categorías salariales más bajas, en la medida en que ningún salario puede quedar por debajo.

Sin embargo, en la determinación de los ajustes salariales es necesario seguir contemplando ajustes adicionales para aquellos salarios que sin ubicarse por debajo del SMN, se ubican todavía en niveles próximos al mismo, ubicándolos en un nivel importante de vulnerabilidad y fragilidad económica.

En este sentido, y por la relevancia que ha tenido la política de incremento diferencial de los salarios más sumergidos sobre la distribución salarial y sobre la distribución de ingresos en general en aquellos períodos en que ha sido implementada de manera más potente, es necesario seguir contemplando los niveles salariales más vulnerables.

Para esto es necesario definir niveles salariales que se encuentren por encima del SMN pero que aún representen situaciones de vulnerabilidad y establecer ajustes diferenciales para los mismos (superiores a los establecidos para el resto de los salarios) independientemente de las condiciones sectoriales. Por ejemplo contemplar a todos los salarios que hoy perciben un líquido inferior a 20000 pesos

iii. Consideración de inequidades salariales a nivel sectorial

Si bien este es un aspecto a contemplar en cada una de las mesas de negociación en función de las diferentes realidades sectoriales, la política salarial no puede desconocer las diferencias salariales existentes –y en algunos casos de suma relevancia- entre empresas de un mismo sector de actividad.

Las particularidades de cada caso hacen que sea difícil analizar propuestas generales. Son cada una de las mesas de negociación las que deben trabajar en encontrar fórmulas concretas para apuntar a resolver esta situación. No obstante, el Estado como tercera parte activa de la negociación puede ayudar a buscar

mecanismos que incentiven y promuevan que dicha equiparación comience a procesarse.

iv. Consideración de la productividad

Como se planteó antes, existen distintas razones que hacen que sea necesaria la consideración de la productividad, o en su defecto de indicadores de desempeño sectorial, en la determinación de los ajustes salariales. Para hacerlo es necesario previamente tener claras las consideraciones antes expuestas y fundamentalmente contar con información fehaciente y seriamente avalada por los distintos actores involucrados.

No obstante, la no mirada de este aspecto y el incremento de los salarios en base solamente a porcentajes fijos puede tener consecuencias distributivas o productivas adversas por lo que se hace necesario tener en cuenta dicha incorporación.

El mecanismo concreto de hacerlo dependerá nuevamente de la realidad de cada sector de actividad, teniendo en cuenta las consideraciones anteriores acerca de la variabilidad de la productividad y la implicancia que esto tiene en materia de ingresos. Tener en cuenta períodos más prolongados en la comparación o incorporar la productividad global a la sectorial pueden ser mecanismos para disminuir dicha variabilidad.

3 Otras consideraciones de la propuesta salarial

i. Reducción de la jornada de trabajo

Es evidente que el avance tecnológico trae un aumento de la productividad y como ha pasado históricamente cuando la misma no integra la negociación colectiva, pasa a ser parte de la ganancia empresarial y/o del abaratamiento de los precios. Una forma de repartir más equitativamente esa productividad -como lo decimos más arriba- es el aumento de los salarios, pero otra forma alternativa es la reducción de la jornada de trabajo con igual salario, ya que uno de sus efectos principales es la producción de más bienes o servicios en un menor tiempo, quizás se pueda comenzar a trabajar esta posibilidad en aquellos sectores con más impacto en el cambio técnico.

ii. Políticas activas de empleo para sectores vulnerables.

En las políticas activas de empleo es necesario un enfoque diferenciador sobre las poblaciones con mayor riesgo laboral. En ese sentido la ley de empleo juvenil aprobada en 2014, tiene un componente activo de subsidio al empleo de jóvenes.

Sería oportuno tener una evaluación de sus impactos a más de dos años de su vigencia.

En esta misma dirección de sectores con problemas de empleo, es necesario priorizar aquellas poblaciones con mayores dificultades, entre los que sobresalen la población afro, la con discapacidad y en general las que viven en hogares de mayor pobreza, el reciente acuerdo Sunca, Cámara de la Construcción y Mides es un buen ejemplo. Más allá de la capacitación y formación profesional de estos sectores, es necesario definir algunas formas de subsidios diferenciados en el sector privado.

iii. Fondos Sociales

El movimiento sindical tiene una larga experiencia en la construcción y financiamiento de fondos sociales. El transporte, la construcción, últimamente los metalúrgicos, etc. son ejemplos de ello.

Se debería avanzar su constitución en más ramas de actividad. Es una buena forma de incorporar beneficios en forma indirecta que mejora la calidad de vida (Ej. que van desde apoyo en útiles escolares, transporte, vivienda, etc.). Como siempre los contenidos serán materia de negociación y acuerdos entre las partes.

iv. Sistema de Cuidados

El sistema de cuidados es una política de protección social en curso en el país.

La negociación colectiva debe integrarse a esa política, entendemos que es necesario avanzar en la protección de cuidados a la población trabajadora asalariada y en particular en las áreas donde se desempeñan un mayor número de mujeres y más específicamente donde sus salarios son de menor monto.

Proponemos incluir en la negociación colectiva la construcción de guarderías (o similares) para los hijos de trabajadoras/es en zonas de alta densidad poblacional con financiamiento conjunto. En los casos que, por diferentes razones (dimensión, localización, etc.) esto no sea posible, pueden ser partidas específicas con esos fines. Proponemos además generalizar las salas de lactancia en las empresas.