

APUNTES DE CARA A LA FINALIZACIÓN DE LA OCTAVA RONDA DE CONSEJOS DE SALARIOS

Introducción

El 30 de junio próximo vencen la mayor parte de las resoluciones derivadas de la Octava Ronda de Consejos de Salarios, la primera del gobierno presidido por Luis Lacalle Pou, y que por sus particularidades, se dio en llamar “ronda puente”.

Para retrotraernos al comienzo de dicha ronda, cabe recordar que la mayoría de los convenios acordados durante la etapa anterior -en el marco de la 7ª Ronda de Consejos de Salarios- vencieron a mediados de 2020, a pocos meses de haberse declarado la emergencia sanitaria en nuestro país. En este contexto, el recién asumido Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) convocó a una “ronda puente” de Consejos de Salarios, donde no hubo prácticamente apertura de mesas de negociación, y por ende, la mayor parte de las resoluciones se dieron a nivel de grupo (lo que habitualmente se conoce como “grupos madre”). También fue acotada la temática de la negociación y en general solamente se mantuvieron los beneficios vigentes hasta ese momento, excepto los que ya tuvieran estipulado su vencimiento.

Los lineamientos gubernamentales para esta “ronda puente” proponían convenios de un año de duración y contenían dos particularidades respecto a la forma en que se venía negociando hasta el momento. La primera, que los convenios comenzaran con un ajuste de 0%. Y la segunda, que los correctivos finales estaban definidos de manera de consolidar, durante la vigencia del convenio, una caída del salario real equivalente a la disminución de la actividad económica verificada durante el año 2020 y aproximada por la variación del PIB anual (e incierta al momento en que comenzó la ronda).

Como la mayoría de los grupos de negociación adoptaron resoluciones en línea con la propuesta gubernamental, tanto en lo que hace a la duración de los acuerdos como a los ajustes y lineamientos salariales, la mayor parte de las resoluciones vencen a mediados de este año por lo que cabe esperar la convocatoria de una nueva ronda de negociación colectiva en breve.

Finalización de los distintos subgrupos.-

De un total de casi 240 unidades de negociación que se han abierto en las últimas rondas en el sector privado, en unas 182 mesas, las resoluciones y convenios firmados vencen a fines de junio de 2021. Estas mesas, que representan alrededor del 75% del total de unidades de negociación, abarcan algo más de 630.000 trabajadores asalariados de la actividad privada, aproximadamente un 70% del total.

De estos 182 subgrupos con vencimiento a mediados de año, unas 145 mesas (los que abarcan a unos 465.000 trabajadores), tienen resoluciones tomadas en el marco de

los lineamientos de la “ronda puente”, las que rigen de julio de 2020 a junio de 2021.

En estos subgrupos opera al final del convenio el correctivo propuesto por el gobierno. Ejemplos de esto son los frigoríficos, la industria del dulce, la industria química, la industria del metal, el comercio, el sector de gastronomía y hoteles, varios servicios del grupo 19 y los grupos 22 y 23 de Trabajadores Rurales.

Las restantes 37 mesas de negociación (que abarcan a aproximadamente 160.000 trabajadores) cuyos convenios también vencen a mediados de 2021, tienen previsto a su finalización un correctivo distinto al propuesto en el marco de la “ronda puente”. En la mayoría de los casos, se trata de subgrupos cuyos convenios se acordaron antes de 2020, en el marco de la 7ª ronda de negociación; y que por tratarse de convenios de larga duración en relación al resto, tienen vigencia hasta mediados de este año. En otros –pocos casos-, son acuerdos firmados durante la “ronda puente”, pero donde las condiciones de ajuste y los correctivos acordados difieren de los planteados por los lineamientos. En estos subgrupos, es más difícil anticipar el monto de los correctivos en general ya que los mismos dependen de la particularidad de las cláusulas firmadas en cada caso así como de los ajustes que tuvieron en el correr del convenio. Ejemplo de subgrupos con convenios firmados en el marco de la 7ª ronda y que vencen a mediados de este año son: el sector de la bebida, la vestimenta, el subgrupo de auxilio mecánico, el sector de la limpieza, el servicio doméstico y la forestación. Por otro lado, algunos subgrupos como los molinos de trigo y las aceiteras, firmaron convenios por un año de duración en el marco de la ronda puente pero con correctivos que aseguraban el mantenimiento del salario real, por lo que no corresponde el descuento de la caída de la actividad.

A estas 182 resoluciones que vencen a fines de junio, hay que adicionar unas 11 mesas de negociación (que involucran a aproximadamente 10.000 trabajadores) cuyos convenios vencieron en el correr de este año y para las cuales aún no se han tomado nuevas resoluciones. Ejemplos de esto son, las avícolas y otros subgrupos de menor tamaño –en lo que hace al número de trabajadores que abarcan-, pertenecientes al grupo 13 de transporte.

Además, hay otras 22 mesas de negociación, correspondientes a unos 35.000 trabajadores, que tomaron resoluciones en el marco de la octava ronda pero por el período enero-diciembre de 2021, por lo que en julio (u octubre, dependiendo de la evolución de la cantidad de trabajadores registrados) les corresponde un ajuste nominal de 3%. En estos casos, recién a fin de año operará el correctivo, de iguales características que el establecido por el gobierno para la “ronda puente”, aunque con la consideración de la inflación de cierre del año calendario. Ejemplos de esto son la industria láctea, el sector de panaderías, las farmacias y las casas de salud.

En una situación similar se encuentran 3 mesas de negociación cuyas resoluciones vencen en el correr del segundo semestre de 2021 pero antes de diciembre. Se trata de los subgrupos de la enseñanza privada, enseñanza de idiomas y los distribuidores lácteos, sectores que agrupan a unos 35.000 trabajadores. Estas mesas también tienen

como correctivo final, el previsto por los lineamientos de la ronda puente, con la particularidad de que los subgrupos de enseñanza privada ya tienen acordado el cronograma de recuperación salarial posterior.

Finalmente, hay unas 20 mesas de negociación (las que se corresponden con unos 220.000 trabajadores) que tienen situaciones distintas a las anteriores. De éstas, 7 mesas (que comprenden unos 15.000 trabajadores) tienen resoluciones con vencimiento en diciembre de 2021 pero se definieron en el marco de la 7a ronda y por ende incorporan correctivos de finalización diferentes a los de la “ronda puente”. Además, cabe destacar que 6 de ellas tienen previsto un ajuste salarial en julio de 2021 (casos del sector del papel, los bazares, taxis del interior y la caña de azúcar). Por otro lado, hay 13 unidades de negociación (que representan a unos 170.000 trabajadores) cuyas resoluciones vencen en el año 2022 o a posteriori. De ellas, 7 mesas (unos 100.000 trabajadores) tienen previsto un ajuste en julio de 2021 que se compone o bien del correctivo planteado en los lineamientos de la ronda puente más otro componente (caso de la salud privada), correctivo más recuperación (situación de los molinos de arroz) o ajustes anuales definidos por criterios distintos a los lineamientos (como sucede en el subgrupo de las canteras). Las restantes 6 mesas, no tienen ajuste en julio y se dan entre ellas situaciones diversas: ajuste nominal de 3% en julio y diciembre (transporte urbano), ajuste por IPC en abril (construcción), entre otros.

Síntesis de la octava ronda y correctivo final

Como se mencionó al comienzo, hubo escaso margen para la negociación propiamente en la Octava Ronda. Ni siquiera se abrió la discusión a nivel de cada una de las mesas o subgrupos y la mayoría de las resoluciones se adoptaron a nivel de grupo, siguiendo los lineamientos gubernamentales tanto en relación a la duración como en el plano salarial.

De esta manera, los convenios –de un año de duración- arrancaron con un ajuste de 0% (en su mayoría en julio de 2020) y a los 6 o 9 meses del comienzo (dependiendo de la evolución de los trabajadores registrados en el sector)¹, se estableció un ajuste salarial general de 3% nominal², el único que incluyó la ronda puente. Además de la

1. Los lineamientos salariales, y así fue incorporado en la mayor parte las resoluciones adoptadas en el marco de la ronda puente, planteaban la posibilidad de que el único ajuste del convenio, estipulado a los 6 meses de su inicio (en general, en enero de 2021), se podría posponer 3 meses si la caída en el número de cotizantes al BPS del sector era superior al 10%. Este dato surgiría de la comparación entre la cantidad de trabajadores registrados al BPS en el sector, en los meses de noviembre de 2019 y noviembre de 2020. Finalmente, de los 249 subgrupos de negociación relevados, en el 24% de los mismos, los que abarcaban a aproximadamente el 12% de ocupados, se registraron caídas del empleo superiores al 10% según datos del BPS. No obstante, no todos ellos habían firmado en el marco de la ronda puente incorporando esta cláusula.

2. Los salarios considerados sumergidos, percibirían un 1% adicional, el cual no sería considerado en el cálculo del correctivo. Si bien esto significaba la continuidad de la política de incrementos adicionales para los salarios más bajos emprendida durante las rondas previas, los niveles considerados sumergidos en esta oportunidad fueron tan bajos, que muy pocos trabajadores quedaron abarcados por la misma.

novedad de que el ajuste no se realizó al inicio del convenio –como ha sucedido históricamente en nuestro país-, se estableció un correctivo final diferente al usual.

Dicho correctivo además de tener en cuenta la evolución de la inflación y el ajuste de 3% general otorgado durante el convenio, incorporaba en el cálculo la evolución de la actividad económica durante 2020. En concreto, el mismo estipulaba que, a la diferencia entre la inflación registrada durante el convenio, se le restaría no solamente el ajuste percibido de 3%, sino también la caída registrada por la actividad económica (PIB) en 2020.

Al comienzo de la ronda puente, el gobierno proyectaba una retracción de la actividad económica de 3,5% durante el año 2020³ pero finalmente la caída fue de casi 6%. Sin embargo, estos guarismos no son estrictamente comparables, dado que la proyección gubernamental se realizó empleando la vieja metodología de medición del producto mientras que el 6% hace referencia a la variación calculada bajo la nueva metodología⁴. La importante brecha que se generó entre ambos datos llevó a la ministra Arbeleche a asegurar en la prensa, que el valor de caída de la actividad a considerar debía ser el que arrojase la vieja metodología, ya que fue a partir de éste, que se elaboraron los lineamientos salariales. Sin embargo, dicho dato no fue finalmente divulgado por el BCU y para el cierre del año 2020 solamente se publicó la información correspondiente a la nueva metodología. De cualquier manera, varias estimaciones indican que una caída de casi 6% de la actividad, medida con la nueva metodología, se corresponde con una de entre 4,5% y 5% bajo el viejo indicador.

Por ende, con una estimación de inflación del entorno de 7% para el período julio de 2020-junio de 2021⁵ y un único ajuste de 3% durante este mismo período, tradicionalmente hubiera correspondido un correctivo de casi 4%.⁶ Dado que se estima que la caída de la economía –medida a partir de la vieja metodología- sería superior al 4%, el correctivo incorporado arroja un resultado negativo. No estaba previsto ni se aclaraba en los convenios qué sucedería en este caso pero en más de una oportunidad el Ministro de Trabajo aclaró que en caso de que el correctivo arrojase un resultado negativo, el mismo sería considerado como 0.

3. Estimación incorporada en la Exposición de Motivos del Presupuesto Nacional 2020-2024, presentada a fines de agosto de 2020.

4. En octubre de 2020 se realizó un cambio metodológico en el indicador a partir del cual se mide el PIB. Además de una actualización sobre las recomendaciones internacionales empleadas, el cambio consistió en una adecuación en el tiempo de la base a partir de la cual se calcula el valor del indicador en cada período, es decir, el año que se toma como referencia para establecer la ponderación que se asigna a cada uno de los sectores de la actividad económica. En Uruguay, la base anterior databa de 2005 y se pasó a tomar como año de referencia al 2012.

5. Las estimaciones privadas de inflación para el año móvil julio de 2020-junio de 2021 se ubican en el entorno del 7%.

6. En concreto, con una inflación interanual de 7% y un ajuste de 3% en el mismo período, hubiera correspondido exactamente un ajuste por concepto de correctivo de 3,88% de manera de asegurar el mantenimiento del salario real (al menos entre el inicio y el final del convenio).

Perspectivas para la próxima ronda.-

Todavía no es claro cómo va a ser la convocatoria a la próxima negociación: si se va a volver a apelar a una ronda de convenios puente de un año de duración y con escaso margen de negociación; si se va a abrir una ronda más tradicional con apertura de la negociación por subsectores de actividad; o si se va a proponer una combinación de ambos, dependiendo de la realidad sectorial.

Sin embargo, el anuncio del Ministro de Trabajo de que el correctivo establecido en la ronda puente, en caso de ser negativo sería considerado como 0, y que no habrían descuentos sobre el salario nominal, encendió las alarmas en torno a cuál será el ajuste propuesto para el comienzo de la próxima ronda y la preocupación de que se vuelva a proponer un ajuste inicial de 0%. Es que a pesar de la complejidad que en este contexto supondría aplicar un correctivo negativo, esta fue la forma en que operaron siempre los correctivos: descontando del futuro ajuste el monto correspondiente al correctivo negativo. Sin embargo, la sola aclaración de que el correctivo no operaría como una disminución del salario nominal genera alerta y temor de que se proponga comenzar nuevamente con un ajuste de 0%.

Esto, sin duda representaría un duro golpe para el conjunto de asalariados, ya castigados por los elevados niveles de desempleo y la pérdida de ingresos que trajo consigo el desempleo, la caída de horas trabajadas y el subsidio por desempleo. A nivel macroeconómico además, esta política amplificaría los efectos que está teniendo la crisis sobre el mercado interno, retrayendo más aún el consumo y afectando en última instancia a quienes producen y venden a nivel local.

Finalmente, comenzar una nueva ronda con un ajuste de 0% implicaría también extender el período de caída del poder de compra del salario, el que ya no quedaría acotado solamente a la ronda puente, disminución que para ese período se estima en 4% aproximadamente.

En resumen.-

En suma, a partir de julio de este año, hay 193 subgrupos que deberán negociar nuevamente sus convenios (182 resoluciones finalizan a fines de junio y 11 ya vencieron en lo que va de 2021), involucrando en las mismas a unos 640.000 trabajadores del sector privado. En una lógica similar ingresan los subgrupos cuyas resoluciones vencen en el correr del segundo semestre del año (3 subgrupos que representan unos 35.000 trabajadores privados más) y quienes finalizan sus acuerdos a fines de 2021 (otros 22 subgrupos asociados a otros 35.000 trabajadores).

La mayoría de estos subgrupos tienen resoluciones vigentes en el marco de la octava ronda de negociación, por lo que percibieron un único ajuste de 3% en el correr del convenio mientras que la inflación estimada para el mismo período es de 7%. La diferencia de casi 4% entre ambas variables daría cuenta de la caída de la actividad

económica durante 2020 y se asocia por tanto a la pérdida salarial acaecida durante la ronda puente.

Para los trabajadores es imperante que los próximos lineamientos incorporen ajustes salariales desde el inicio del convenio, que acompañen la evolución de los precios, de manera de frenar la caída que viene registrando el salario real. Asimismo, y como se comprometió a mediados de 2020, es preciso establecer un cronograma claro de recuperación del salario perdido entre julio de 2020 y junio de 2021 (alrededor de 4%), y que el mismo comience a operar desde inicios de 2022. Como referencia, para recuperar una pérdida de 4%, el salario debería crecer los próximos 3 años, 1,3% por encima del crecimiento de los precios al consumo (aproximadamente 8,4% anual, suponiendo una inflación del orden del 7%).

Aunque este escenario parece bastante optimista en el marco del nuevo gobierno y su política salarial, el mismo solamente representaría que tras 5 años de gobierno, el poder de compra del salario se ubicaría en el mismo nivel de mediados de 2020. Crisis económica mediante, y dada la evolución proyectada tanto del empleo como de la actividad económica, esto implicaría una caída de la participación de la masa salarial en relación al ingreso nacional. En lenguaje criollo, esto significa que más allá de la caída de la actividad y de la “sensación” de que fueron varios los perdedores en el marco de esta crisis, en una perspectiva de distribución funcional del ingreso, quienes más perdieron participación en el producto en términos relativos fueron una vez más los asalariados.

Por tanto, incluso bajo el optimismo de que operara esta recuperación, cuando pasemos raya a fines de 2024, la economía habrá superado los niveles precrisis y se habrá expandido, aunque moderadamente. Pero los trabajadores, tanto por la vía de la lenta recuperación del empleo como por el no incremento de los salarios reales, habrán perdido peso en su distribución. Cabe destacar además, que lógicamente el impacto no será homogéneo entre trabajadores, y serán los más vulnerables, quienes más se verán perjudicados en este contexto; contribuyendo también por esta vía al incremento de las desigualdades.

Finalmente, más allá de las particularidades que tuvo la octava ronda dada la emergencia sanitaria y del contexto de crisis en que se desarrolló, el gobierno adujo que la caída del salario real se justificaba en los problemas de empleo que estaba atravesando la economía; y que en definitiva, los incrementos salariales irían “en contra” de la creación de empleo. Sin embargo, pese a la caída del salario real, en el correr del año se perdieron aproximadamente 50.000 puestos de trabajo y un número importante de trabajadores todavía permanece en el seguro de desempleo sin que haya certezas sobre su retorno a la vida laboral.