



Trabajo y Salarios

Trabajo y Salarios

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 marcado enlentecimiento en el ritmo del crecimiento del salario. Esta situación sumada al problema de los salarios sumergidos que todavía afecta a una alta proporción del conjunto de los trabajadores, ha motivado un amplio debate en torno a la política salarial actual y sus perspectivas.

En este marco, resulta oportuno analizar detalladamente los principales determinantes del salario y de su evolución, así como su relación con otras variables económicas y sociales. A nivel técnico se suele plantear que la evolución del salario real no puede estar disociada de la evolución de la productividad. Esto, que puede ser cierto para un horizonte temporal relativamente amplio, requiere ahondar en aspectos vinculados a qué se entiende por productividad, cómo se la puede medir, cuál es su vínculo con las formas de organizar el trabajo y con la propiedad de los medios productivos, entre otros aspectos a analizar. A partir de estos aspectos de carácter más teórico, es necesario analizar y extraer algunas conclusiones sobre la experiencia reciente de la política salarial doméstica en su intento por incorporar indicadores más o menos vinculados con la productividad en la negociación por rama de actividad.

Pero ante la relevancia de la política salarial en términos de bienestar social, cabe preguntarse si la productividad puede ser el único factor que incida en la determinación y evolución de los salarios. 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 demanda interna y sostén fundamental de la demanda global frente a coyunturas externas más adversas.

En Uruguay además, es difícil disociar la evolución salarial del marco institucional en la que ésta se determina. Por ello, un estudio del salario requiere analizar también el impacto del marco institucional y regulatorio que rige para la fijación de los salarios. La existencia o no de Consejos de Salarios como ámbitos de negociación colectiva más general así como la fijación del Salario Mínimo Nacional y los salarios mínimos por categoría en cada rama de actividad resultan decisivos para comprender la evolución del salario y su distribución.

En este sentido, el presente trabajo se organiza de la siguiente manera. Cabe aclarar que el tratamiento de cada uno de estos capítulos es dispar en cuanto a su profundidad. Esto se explica básicamente porque el objetivo último de este trabajo es aportar en el desarrollo de una propuesta de política salarial que contemple al salario en sus distintas aristas y que contribuya a que se constituya en una herramienta cada vez más potente en

la erradicación de la pobreza, de mejora de la distribución de los ingresos y en definitiva, de progreso.

En un **primer capítulo** se plantean brevemente las principales definiciones conceptuales que se emplearán entorno al salario, sus funciones y los diferentes marcos de determinación de su evolución. En los capítulos que siguen se propone analizar los principales determinantes del salario real y su evolución en general y en el caso de la economía uruguaya en particular.

Así, el **segundo capítulo** profundiza en los aspectos institucionales que inciden en la determinación de la trayectoria salariales. En nuestro país, como se plantea en esta parte, la dinámica del salario real se explica más (no única) por los mecanismos de fijación salarial y la institucionalidad en torno a ésta, que por la dinámica y la evolución de variables económicas como el producto bruto interno o el empleo. En este capítulo por tanto, se profundiza en dos aspectos claves en torno a la institucionalidad y políticas públicas que inciden en la determinación y evolución del salario. En una primera parte se profundiza en el rol del Estado y la negociación colectiva en la determinación de la trayectoria salarial, mientras que en una segunda parte se ahonda en el rol del Salario Mínimo Nacional (SMN) como instrumento de política pública. Si bien –como se verá más adelante– en Uruguay, el SMN no siempre jugó un rol protagónico en el mercado de trabajo y durante largos períodos su fijación fue funcional a otros fines, en el período más reciente en que volvió a asumir un rol preponderante en el mercado laboral, su fijación (vinculada inexorablemente a los laudos mínimos de los sectores de actividad de menores salarios) tuvo una incidencia importante en la distribución del ingreso y la dispersión salarial, resultados que se presentan al final de este segundo capítulo.

El **capítulo tres** por su parte indaga en algunos de los aspectos que hacen a la determinación salarial y su evolución. En relación a las características personales de los individuos que los diferencian y que inciden fuertemente en la determinación de sus salarios, en la primera parte de este capítulo se analiza a la educación. Es claro que los diferenciales educativos y las distintas calificaciones de los individuos son un factor clave para explicar sus diferenciales salariales. Este tema ha sido ampliamente abordado por la literatura económica y la sistematización de algunos de los principales resultados se presentan en esta parte. Si bien es evidente que no es la política salarial sino a partir de las políticas educativas que se debe apuntar a mitigar estas inequidades, también es claro que cualquier proceso de mejora salarial importante y corrección de inequidades debe ser acompañado de una política educativa que evolucione en este sentido.

En relación al resto de factores que hacen a la determinación de diferenciales salariales producto de la discriminación, como son el sexo, la edad, fundamentos étnico raciales, religiosos y otras características personales sin desconocer su importancia; los mismos no serán abordados en este capítulo.

En la segunda parte del capítulo tres se hace referencia a las características económicas que inciden en la determinación y evolución salarial. En particular, se apunta a establecer el vínculo existente entre estructura productiva y salario en el caso de una economía altamente primarizada como la uruguaya. Así, en esta parte se muestra la relación entre

el escaso valor agregado en la producción, la precarización de la estructura productiva y los salarios imperantes en estos sectores, aspecto que se vincula estrechamente con el desarrollado previamente de los bajos niveles educativos requeridos también en estos casos.

El **capítulo cuatro** se destina a analizar el tema de la productividad. De acuerdo a la teoría económica, en el largo plazo la evolución de los salarios no puede desvincularse de la evolución de la productividad. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, es necesario alcanzar otras condicionantes previas para que esto suceda, aspectos en los que se indaga en este capítulo. ¿Qué se entiende por productividad?; ¿cómo se mide la productividad del trabajo?; ¿qué implicancias tiene adecuar la evolución salarial exclusivamente a la de la productividad?; ¿cuál ha sido la evolución de la productividad en el país en los últimos años y su vínculo con la evolución salarial? y ¿cómo han sido las experiencias más recientes de incorporación de la productividad en los ajustes salariales?.

El documento también aborda la mirada del salario como costo de producción, y esto conduce a pensar en la incidencia del salario en la competitividad, aspecto del que mucho se habla aunque no siempre sea claro a qué hace referencia la competitividad, de qué factores depende o cómo se mide su evolución. Así, el **capítulo cinco** se destina a realizar algunas precisiones en torno a la competitividad, las distintas visiones en torno a ésta y las implicancias de cada una.

Asimismo, en este capítulo se apuesta encontrar un vínculo entre salarios y competitividad algo más fino que la noción intuitiva de que los incrementos salariales atentan contra la competitividad en la medida en que los salarios forman parte de los costos de producción. Para esto, se analiza por un lado el peso de la masa salarial en los principales sectores de exportación nacionales como forma de dimensionar el impacto de los incrementos salariales en la estructura de costos. Por otro lado, se analiza la evolución reciente conjunta de los salarios y la competitividad, empleando para la medición de ésta última una metodología alternativa que contempla explícitamente el tipo de productos que exporta el país y la evolución de sus costos.

Finalmente, en el **capítulo seis** se presenta una propuesta de política salarial que intenta contemplar los aspectos antes mencionados y que contiene pautas entorno a cuál debería ser el rol del Estado en la determinación y evolución de los salarios; cómo se debería a nuestro entender establecer el SMN y qué aspectos se deberían considerar al momento de definir los ajustes salariales. Se trata de una propuesta abierta a la discusión y su aspiración es que se constituya en un insumo para el debate de la política salarial, entendida como una política pública fundamental y estratégica en aras de alcanzar los objetivos de mayor equidad y desarrollo económico y social a los que aspiramos.

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 su único o principal ingreso que cuenta 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.

En una economía de mercado, donde el acceso a la mayoría de los bienes y servicios se produce a partir de su compra en los mercados, los mayores o menores niveles de pobreza se explica en buena medida por los ingresos –o escasez de ingresos- con los que cuentan las personas y la diferencia entre éstos explica los mayores o menores niveles de desigualdad.

Asimismo, la masa salarial, de la cual el salario conjuntamente con el empleo son sus determinantes, condiciona el consumo interno y las posibilidades de ahorro de la economía.

El salario juega por lo tanto, un rol protagónico en dos momentos del ciclo de la acumulación. Primero en la transformación del capital dinero en mercancías como factor de producción; en segundo lugar en la transformación de la mercancía en nuevo dinero, a través de su rol como consumidor. Y he aquí en esta doble función del salario una de las principales contradicciones del desarrollo capitalista.

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 de bienes y servicios, 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.

Es importante remarcar que hoy en Uruguay no tenemos un cálculo que nos permita aproximarnos a ese concepto. Lo que sí se puede obtener, es el valor de la canasta que emplea el Instituto Nacional de Estadística (INE) para relevar el Índice de Precios al Consumo (IPC). Dicha canasta es un promedio representativo del consumo de todos los hogares del país, donde se incluye tanto a trabajadores como a sectores de la población cuyos ingresos surgen de otras fuentes. Por ende, no surge como un conjunto de bienes y servicios necesarios para el consumo de una familia trabajadora tipo, sino como un promedio del consumo del total de la población.

Por otro lado, el INE también releva mensualmente el valor de una canasta individual con la que se construyen las líneas de indigencia y pobreza. Dichas canastas se basan exclusivamente en los hábitos de consumo de la población del estrato de referencia definido en la Encuesta Nacional de Gastos e Ingresos de los Hogares de 2005-2006, sin introducir componentes normativos. Para la actualización de la Canasta Básica Total (CBT) se utilizan los índices de precios tanto de bienes alimentarios como no alimentarios. Para determinar la Línea de Pobreza se introducen economías de escala en los gastos no alimentarios para los estratos de referencia seleccionados en las diferentes regiones geográficas, tomando en cuenta el tamaño del hogar.

3. Salario Nominal y Salario Real

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

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.

En Uruguay el índice empleado para deflactar salarios y medir el poder de compra del salario nominal es el Índice de Precios al Consumo (IPC). Dicho índice es calculado mensualmente por el Instituto Nacional de estadística (INE) a partir de la evolución de los precios de una canasta representativa del consumo de los hogares uruguayos. Este cálculo muestra la evolución del salario real en un determinado período de tiempo,

permite saber si el mismo aumentó, disminuyó o se mantuvo pero no cuál es su nivel de compra que permite acceder.

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 presentan 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 en la fijación salarial 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)

Si bien en cada una de estas etapas, las formas o mecanismos de fijación salarial estipuladas son las predominantes, las mismas coexisten con otras formas de fijación salarial. Por ejemplo en los años 90, aunque en términos generales y como mecanismo predominante el Estado no participaba en la negociación ni existía un marco normativo que estableciera la negociación colectiva, en algunas ramas de actividad se siguió convocando a los Consejos de Salarios y el Estado participaba en la negociación.

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.

Aunque es difícil aislar los efectos de los distintos factores que inciden en la evolución del salario real, una mirada rápida advierte una relación estrecha entre dicha evolución y los distintos esquemas de determinación salarial que tuvo el país. La vinculación parece clara y directa: en los períodos de negociación colectiva, los salarios reales crecieron en mayor medida que cuando fue el mercado o el Estado directamente (sin participación de los actores sociales) quienes regularon la trayectoria salarial. Esto se cumple tanto en períodos de mayor crecimiento de la economía como cuando éste fue mucho más lento.

Asimismo, la negociación colectiva, en particular en el último período (de 2005 a la fecha) en que ha tenido algo más de 12 años de continuidad y un importante desarrollo con relación al alcance y profundidad, ha generado otros efectos positivos sobre la evolución salarial como son una menor dispersión de los salarios basada en un mayor incremento de los salarios más bajos.

Desde el Instituto hemos seguido desde su reinstalación el proceso de negociación colectiva que se ha dado en el marco de los Consejos de Salarios y en este apartado nos proponemos ahondar en el vínculo entre los distintos mecanismos de fijación salarial que ha habido en Uruguay y la evolución de algunas variables salariales clave como son la evolución del salario real, su dispersión y su incidencia en la distribución de los ingresos, entre otros.

1. Las variables a considerar

En este punto analizaremos la relación entre los distintos esquemas de fijación y regulación del salario y los resultados en cuanto a la evolución del mismo, considerando además otro conjunto de variables (cuantitativas y cualitativas) que también se vinculan con el predominio de uno u otro esquema de regulación salarial y que también inciden en la trayectoria del salario real.

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 auge de la movilización social que en una situación de reflujo de la misma. También es importante considerar la orientación de gobierno en cada período y cuáles son los sectores sociales predominantes en la administración del Estado.

Finalmente, se destaca la importancia de la **situación económica** como variable determinante de la trayectoria del salario real. Ésta se expresa a grosso modo en la evolución del producto global y el de los principales sectores de actividad y en el impacto de la evolución de la actividad económica sobre el mercado laboral, particularmente sobre la tasa de desempleo. De nuevo, parece evidente que en una economía en expansión, con aumento del empleo y caída del desempleo las posibilidades de que el salario real medio también crezca son más elevadas que en períodos prolongados de estancamiento económico o en el marco de una crisis con retracción de la actividad y aumento del desempleo.

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 que en una primera instancia se destinarían a la venta en el mercado interno.

El sustento material de este modelo estuvo dado por los elevados precios de las materias primas de origen ganadero exportadas tradicionalmente por nuestro país a las economías centrales (principalmente desde el inicio de la Segunda Guerra Mundial y hasta el fin de la Guerra de Corea). Estas rentas extraordinarias de origen en la agro-exportación eran transferidas a las actividades industriales que se buscaba impulsar mediante diversos mecanismos de tipo cambiario, fiscal y arancelario.

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. Mediante esta normativa, el gobierno busca tener incidencia en la determinación de los salarios fundamentalmente a nivel urbano para posibilitar un crecimiento equilibrado de los mismos que asegure, por un lado, niveles de rentabilidad adecuados para el capital y por otro, una expansión de la demanda interna acorde con las crecientes necesidades de realización industrial.

En esta etapa se conforman 19 grupos de Consejos de Salarios por rama de actividad¹, correspondientes al sector privado de la economía, que tienen como objetivo central

¹ Notaro y Fernández Caetano, 2012

establecer las categorías de trabajo, su remuneración mínima (laudo) y los ajustes que correspondan a lo largo del tiempo.

La instalación de este modelo de negociación colectiva (tripartita y por rama de actividad) favoreció el surgimiento y consolidación de sindicatos de rama, en contraposición a la forma más tradicional de organización de los trabajadores vinculada a su profesión u oficio.

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 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. Esto se vincula a su vez con el predominio del sector industrial en la vida del país y un proceso de crecimiento cuantitativo y en materia de organización de la clase trabajadora.

Como resultado, este período se caracteriza por un importante crecimiento del salario real, teniendo en cuenta las estadísticas incompletas con las que se cuenta para esta etapa. En el caso de la industria manufacturera, las remuneraciones promedio crecieron 3,3% anual a lo largo de este período. El crecimiento del salario real fue generalizado a todas las ramas de la industria manufacturera, las que presentaron incrementos del salario real. No obstante, de acuerdo a datos relevados en algunos trabajos,² puede observarse una gran dispersión en la evolución del salario real en este período.

Tiempos turbulentos

Hacia fines de la década del 50 se asiste al agotamiento del modelo industrializador. Este proceso se vincula con la progresiva desaparición de la base material para su sustento: los altos precios internacionales de las materias primas que exportaba nuestro país.

Durante este período, la economía uruguaya había crecido en forma importante y también se había incrementado el peso de la industria manufacturera en el producto total.

Sin embargo, 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 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, donde la industria y el agro prácticamente no crecen o lo hacen a tasas no significativas. El esquema de regulación salarial iniciado en 1943 se mantiene, y en ese escenario se desencadena una fuerte puja distributiva entre trabajadores y empresarios. El

² . Davrieux, 1970

estancamiento de la economía no permitía que ambos pudieran incrementar sus ingresos, de manera que el incremento de los ingresos de un sector era necesariamente a partir del decrecimiento del otro.

La fuerte expansión del movimiento sindical –tanto cuantitativa como en materia de organización–, le permitió a los trabajadores conseguir importantes aumentos salariales, pero el sector empresarial respondía remarcando los precios, lo que terminó desencadenando un espiral inflacionaria. El Estado de matriz Batllista intentó arbitrar en el conflicto de clases pero le fue imposible hacerlo. Así es que en el período que va entre el agotamiento del modelo industrializador y el inicio de la dictadura cívico-militar, el salario real fluctuó, con años de fuerte crecimiento y otros donde se registraron fuertes 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, cuyo cometido era la fijación de precios y salarios, pero donde los representantes del Poder Ejecutivo eran mayoría absoluta.

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 bajo el fundamento de que “dicha representación constituye en los hechos una ilícita manifestación de las asociaciones disueltas por ser radicalmente incompatibles con la doctrina del Estado”. La Convención Nacional de Trabajadores (CNT) había sido declarada ilegal tras el golpe de Estado de 1973.

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

El salario era 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. Esta caída del salario obviamente afectó duramente el mercado de consumo interno pero no la tasa de ganancia ya que se buscó orientar la economía “hacia afuera” y dirigir la producción fundamentalmente al mercado externo.

El esquema de fijación salarial sin participación de los actores sociales, donde primaba

la visión del salario como costo de producción, cuyo incremento atentaba el proceso de acumulación de capital, sumado al escenario de fuerte represión hacia los trabajadores, explica la importante caída del salario real en esta etapa. De hecho, la caída del salario real fue parte fundamental del modelo económico implementado y no una consecuencia indirecta o no deseada de la implementación del mismo.

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

Finalmente a la caída del salario real antes mencionada hay que sumarle la crisis de los años 80 cuando la economía dejó de crecer y en particular a partir de 1982-1984 (crisis de “la tablita”).

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 electo y serán convocados a partir de 1985 los Consejos de Salarios con el formato tradicional vigente antes del Pachecato (aunque con una recomposición del esquema, pasando de 19 grupos con sus respectivos subgrupos a 48 grupos de negociación). No obstante, otros cambios en la política económica planteados en la Concertación no son cumplidos y se continúa con políticas de corte aperturista en lo comercial, desregulación de los mercados y dependencia al capital financiero transnacional.

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). Esta trayectoria muestra nuevamente una correlación positiva entre la evolución del poder de compra de las remuneraciones y la vigencia de un esquema de regulación salarial con negociación colectiva tripartita y centralizada, junto a otras condiciones económicas y políticas que lo hicieron posible.

Si bien este período es de restablecimiento y funcionamiento de la negociación colectiva tripartita como mecanismo de regulación salarial, 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 de la dictadura (1973-1980).

Desregulación salarial: neoliberalismo y sálvese quien pueda

La década del 90 fue una “segunda ola” donde se profundizó el modelo concentrador y excluyente iniciado por la dictadura cívico militar.

El contexto internacional fue afín a esta orientación, con la caída del campo socialista y el relato del fin de la historia, la idea de que no había alternativa a la globalización capitalista impuesta desde los centros imperialistas. El recetario de políticas a aplicar fue sintetizado en el llamado Consenso de Washington.

Se consolidaron y profundizaron los procesos de liberalización financiera y de precios iniciados en los años 70 y continuados en los 80. Además, se llevó adelante una política de apertura comercial irrestricta, en el marco de la creación del MERCOSUR, que implicó una reconversión productiva muy importante con su correlato en el mercado 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 con lo cual pasaron a ser regidos por el “mercado” como regla general, en el marco de 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 ramas grandes y con un mayor poder de negociación, aunque los convenios no eran homologados por el Estado; y tripartitos en aquellos sectores en que el Estado entendía necesario incidir. Estos fueron los casos de la salud, la construcción y el transporte, cuyos precios son particularmente relevantes en la determinación del Índice de Precios al Consumo (IPC), índice con el que se mide la inflación.

Esto se vio acentuado además por la propia idiosincrasia de la negociación y la coyuntura que vivía el mercado laboral, tanto desde el punto de vista normativo como político. En Uruguay la organización sindical se fue amoldando desde mediados del siglo pasado al diseño de la negociación colectiva: con sindicatos fuertes a nivel de rama y sector de actividad, y con mucha mayor disparidad de sindicalización a nivel de empresas (particularmente débil en aquellas de menor porte). Asimismo, la desregulación laboral con nuevos tipos de trabajadores, en apariencia independientes aunque esto ocultara una relación de dependencia tradicional (caso de las unipersonales) o con un escaso vínculo directo con la empresa por la que fueron contratados (caso de los trabajadores tercerizados), sumado a la mayor precariedad laboral, debilitó al movimiento sindical, lo que se reflejó en un menor grado de afiliación y participación.

Esta nueva dinámica de fijación salarial, mucho más descentralizada y con una menor participación del Estado en la negociación, conjuntamente con los cambios que se fueron dando en el marco regulatorio (tercerizaciones y creación de unipersonales entre las más notorias) tuvieron consecuencias sobre la evolución del salario real.

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. Esto estaba en línea con los objetivos gubernamentales de que este enlentecimiento contribuyera a desacelerar la inflación y a incrementar la rentabilidad empresarial. 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, dando cuenta del carácter concentrador del modelo en términos de la relación capital-trabajo.

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 emparentado 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 favorable, la política económica apunta a reactivar y ampliar la inversión privada como mecanismo para apuntalar el crecimiento sostenido de la actividad económica. No obstante, el crecimiento de la actividad ya no es visto 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.

Por medio de un decreto aprobado a poco de iniciado el nuevo gobierno, se convocan los Consejos de Salarios con una estructura de 20 grupos asociados a los sectores tradicionales de actividad que históricamente habían tenido negociación colectiva, 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, con sus peculiares características. En este período por lo tanto se verifica un restablecimiento de 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 al gobierno poder de veto sobre los mismos. Con la nueva ley, los acuerdos 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 en un principio aumenta por los retornos crecientes a la educación pero más tarde se atenúa 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. Los lineamientos salariales que presenta el gobierno para la negociación colectiva se vuelven más restrictivos y comienzan a priorizar otros objetivos más allá del mejoramiento del poder de compra de los asalariados, que indudablemente había aumentado de manera importante en los últimos años. Así, los lineamientos, con menores incrementos apuntan a controlar la inflación y a moderar el crecimiento del salario real acorde del crecimiento 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

Aunque son varios los elementos que inciden en la evolución salarial, la consideración de los factores institucionales (con o sin negociación; grado de centralización, mayor o menor participación del Estado, entre las más importantes) y de los principales factores macroeconómicos que inciden en la evolución salarial (crecimiento económico del producto bruto interno, empleo-desempleo y aspectos generales del mercado laboral) permite extraer algunas conclusiones acerca de algunas variables salariales como son la evolución del salario real y la dispersión del mismo.

Variación del PBI, salario real y desempleo (períodos seleccionados)

Crecimiento del PBI, Salario Real y desempleo				
Períodos seleccionados				
Período	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)

Fuente: BCU e INE

En primer lugar, parece haber una clara relación directa entre la determinación salarial a partir de la negociación colectiva tripartita y centralizada (por rama de actividad) y una trayectoria creciente del salario real promedio. En efecto, los tres períodos donde el salario real medio crece en forma ininterrumpida son períodos donde institucionalmente los salarios se fijan a partir de proceso de negociación colectiva tripartita y por rama de actividad. Así, la negociación colectiva tripartita se revela como un esquema que conduce a un reparto más equitativo del crecimiento económico entre trabajadores y empresarios.

También es de hacer notar en segundo lugar (aunque no figura en el cuadro) que el crecimiento del salario real depende de manera fundamental de la trayectoria de la actividad económica. En períodos prolongados de estancamiento (como sucedió desde fines de la década del 50 y por más de 15 años), estos mismos mecanismos de determinación salarial no pudieron generar condiciones para un crecimiento claro del salario real, pues las condiciones materiales se lo impiden.

En tercer lugar, en lo que atañe a la dispersión salarial, los mecanismos de determinación salarial negociados y más centralizados permiten disminuirla. Un ejemplo de esto es la comparación entre lo sucedido en materia de dispersión durante la década del 90 y los primeros diez años a partir de 2005. En ambos períodos la economía creció y esto condujo a un crecimiento del salario, aunque en la década del 90 de manera mucho más moderada. Sin embargo, mientras que a partir de 2005 y con negociación colectiva tripartita y por rama de actividad la dispersión salarial disminuyó; en los 90, la descentralización, la no obligatoriedad de la negociación y sin intervención estatal en la mayoría de los casos, se produjo un claro incremento de la disparidad salarial.

En cuarto lugar, en períodos de crisis económicas severas, como fueron las crisis de 1982 y 2002, el salario real cayó fuertemente. Es esperable que ante estas situaciones, el salario real se reduzca en una magnitud proporcional a crisis. En ambos períodos el esquema de determinación salarial vigente en esos momentos no era el de la negociación colectiva tripartita centralizada y si bien no es posible anticipar qué hubiera sucedido en ese caso, es esperable que la negociación hubiera frenado parcialmente el impacto sobre el mercado laboral, donde no solamente cayó de manera importante el salario real sino también el empleo, conduciendo a que la masa salarial disminuyera en mayor proporción que el producto; y por tanto, que la crisis recayera en mayor medida en los trabajadores que en otros sectores de la sociedad.

En quinto lugar, el marco político (tanto en lo que refiere al gobierno como al estado de la movilización social) incide en todos los elementos anteriores y se interrelaciona. Un marco político más favorable a los trabajadores, expresado ya sea en el gobierno y/o en una mayor movilización, tiende a hacer que existan un esquema de negociación colectiva tripartita. Asimismo, la mayor participación e involucramiento de los trabajadores tiende a repercutir en un fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores.

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. Su primera expresión en materia de normativa internacional fue el convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1928 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos. El objetivo de este convenio era establecer un piso o tasa mínima de salarios para los trabajadores de la industria que no disponían de un sistema eficaz de determinación de salarios y en los que éstos fueran excepcionalmente bajos.

El convenio 131 de la OIT de 1970, teniendo en cuenta entre sus antecedentes el convenio 26 y la amplia ratificación que había tenido el mismo, así como convenios específicos aprobados para otros sectores de la economía, establece los criterios que deben tenerse en cuenta a la hora de fijar un salario mínimo. Entre ellos sugiere considerar las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta de los niveles salariales imperantes en la economía y factores económicos como los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar altos niveles de empleo.

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 a la distribución de ingresos hacia los sectores de menor ingreso salarial contribuyendo de esta manera en la reducción de la pobreza y la desigualdad.

Es en función de esto que todo debate en torno al rol del salario mínimo en la economía involucra al menos los siguientes aspectos:

- Su impacto sobre la estructura salarial en general y en particular sobre el piso salarial de cada una de las ramas de actividad;
- su efecto sobre en la pirámide salarial;
- su papel en el desempleo y la informalidad, entendida ésta como el no registro a la seguridad social, en particular entre quienes buscan trabajo por primera vez y están menos calificados.
- su consecuencia sobre la pobreza y la distribución de ingresos salariales.

2. Fijación del salario mínimo – concepciones teóricas

El debate teórico sobre el mercado laboral en general y sobre el rol y determinación del salario mínimo en particular, es de muy larga data, y en él se encuentran normalmente dos posiciones. Por un lado, la concepción más liberal que a nivel político propone la no intervención pública en el mercado laboral en el entendido de que dichas intervenciones generan rigideces que obstaculizan un mejor funcionamiento del mercado de trabajo. Por otro lado, quienes abogamos por mayores intervenciones del Estado en el mercado de trabajo consideran que en el mismo se presentan una serie de particularidades que lo alejan del funcionamiento de competencia perfecta que podría caracterizar a otros mercados y que por tanto para un funcionamiento más eficiente es necesaria una mayor intervención estatal.

Así, en las concepciones más liberales prefieren la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo, y sostienen que el salario real debe alinearse a la productividad marginal del trabajo, defienden la no intervención del Estado en la fijación de un valor mínimo para el salario. De acuerdo a estas concepciones, la intervención estatal, tanto en la fijación del salario mínimo como en la determinación de ajustes salariales, impacta siempre negativamente sobre el mercado laboral, generando rigideces en la contratación de trabajadores lo que conduce a mayores niveles de informalidad y desempleo.

Por el contrario, en las concepciones regulatorias prima el criterio de que el Estado debe fijar un salario mínimo legal que opere como barrera o piso para el desenvolvimiento de los acuerdos y las regulaciones en el resto de la economía. Dentro de estas concepciones en general se asocia el salario mínimo a un valor básico ligado a una canasta de bienes y servicios.

Más allá de las concepciones a nivel teórico, existe consenso internacionalmente en la actualidad –tal como lo plantea la OIT– en la necesidad de que exista un salario mínimo que fije el piso de remuneración existente en el mercado laboral. No obstante, siguen existiendo diferencias importantes en cuanto a cómo y qué aspectos se deben considerar en la determinación de ese mínimo y que se debe priorizar en su determinación.

Desde nuestra perspectiva, más allá de reconocer los distintos aspectos económicos y sociales que incide en la determinación del salario mínimo, consideramos que en su determinación es prioritario tener en cuenta:

- que los salarios son un factor decisivo en la redistribución de ingresos en la economía uruguaya;
- que en cada una de las ramas de actividad son una herramienta importante sobre la que actuar para reducir las brechas salariales y a partir de éstas, las brechas de ingresos;
- que la determinación del salario mínimo impacta de manera inmediata en la determinación de los salarios mínimos por rama de actividad.

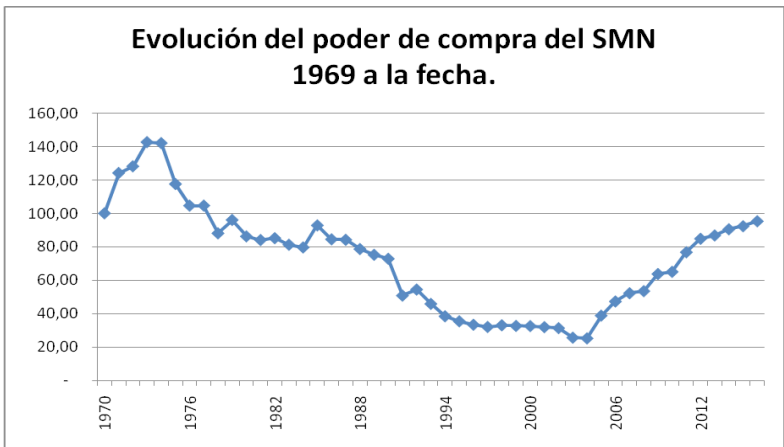
3. El salario mínimo en Uruguay

i. Creación del salario mínimo nacional y evolución en las primeras décadas de existencia

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. El mismo Decreto 1534/969 del 28 de noviembre de 1969, lo definía como “el piso por debajo del cual no puede estar ninguna remuneración”. Su objetivo entonces, era garantizar un ingreso mínimo para cualquier tarea que se realizara, especialmente para aquellas que requirieran un menor nivel de calificaciones.

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.

Esto se explica por el hecho de que la fijación del SMN se realiza de manera discrecional por parte del Poder Ejecutivo sin que exista una normativa específica al respecto, de modo que si su fijación no sigue la evolución de los precios al consumo, su poder de compra se deteriora. Desde 1986 dicha determinación –al igual que la de los salarios públicos– quedó establecida a partir de diferentes leyes, tomando como referencia la evolución del índice de precios al consumo.



Fuente: INE

En una primera instancia, entre 1974 y 1984, durante la dictadura, su caída fue funcional a la caída general del salario real, eje central de la estrategia utilizada por el gobierno para recuperar la tasa de ganancia, como se mencionó en el apartado anterior.

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. Al mismo tiempo, dada la vinculación del SMN con un conjunto de prestaciones de seguridad social (asignaciones familiares, hogar constituido, topes al subsidio por desempleo, a las jubilaciones) y con los ingresos fiscales a partir de la

Trabajo y Salarios

fijación de los porcentajes de aportes del impuesto a las retribuciones personales que se realizaba, este valor fue perdiendo su función reguladora en el proceso de fijación salarial y se utilizó casi únicamente como instrumento de política fiscal. En la medida en que el SMN permitía controlar parte de los ingresos tributarios como del gasto público, el mismo dejó de ser un regulador del mercado laboral y operó básicamente como indexador de ingresos y gastos estatales.

Evolución del SMN y BPC desde su creación - valores nominales

FECHA			MONTO SMN	FECHA			MONTO SMN	FECHA		MONTO BPC
1969	Diciembre		0,01	1990	Marzo		74,00			
1970	Diciembre		0,02		Junio		85,10			
1971	Octubre		0,02		Setiembre		106,60			
1972	Abril		0,03	1991	Enero		118,30			
	Octubre		0,03		Mayo		155,00			
1973	Enero		0,05		Setiembre		200,00			
	Julio		0,06	1992	Enero		230,00			
1974	Enero		0,08		Mayo		253,00			
	Junio		0,10		Setiembre		278,30			
	Noviembre		0,12	1993	Enero		308,00			
1975	Febrero		0,14		Mayo		332,50			
	Abril		0,17		Setiembre		365,00			
	Noviembre		0,21	1994	Enero		395,00			
1976	Julio		0,25		Mayo		431,00			
	Octubre		0,26		Setiembre		475,00			
1977	Febrero		0,29	1995	Enero		525,00			
	Junio		0,32		Mayo		575,00			
	Setiembre		0,35		Setiembre		625,00			
	Diciembre		0,38	1996	Enero		670,00			
1978	Marzo		0,42		Abril		690,00			
	Junio		0,45		Mayo		720,00			
	Setiembre		0,50	1997	Setiembre		760,00			
	Diciembre		0,55		Enero		800,00			
1979	Febrero		0,61		Mayo		840,00			
	Mayo		0,66	1998	Setiembre		900,00			
	Agosto		0,76		Enero		950,00			
	Noviembre		0,87		Julio		990,00			
1980	Febrero		0,99	1999	Enero		1.020,00			
	Junio		1,11		Julio		1.040,00			
	Octubre		1,25	2000	Enero		1.060,00			
1981	Febrero		1,39	2001	Enero		1.092,00			
	Julio		1,65	2002	Enero		1.110,00			
1982	Enero		1,82		Enero		1.145,00			
1983	Enero		2,09		Mayo		1.170,00			
	Setiembre		2,79	2003	Setiembre		1.194,00			
1984	Enero		3,10		Enero		1.242,00	2004	Enero	1.363,00
	Mayo		3,41		Julio		1.310,00			
	Setiembre		4,10	2004	Enero		2.050,00	2005	Enero	1.397,00
	Diciembre		5,00		Julio		2.500,00			
1985	Abril		6,00	2005	Enero		2.617,50	2006	Enero	1.482,00
	Julio		7,10		Julio		3.000,00			
	Noviembre		8,40		Enero		3.075,00	2007	Enero	1.636,00
1986	Marzo		10,00	2006	Julio		3.244,00			
	Julio		11,50		Enero		3.416,00	2008	Enero	1.775,00
	Noviembre		14,00		Julio		4.150,00			
1987	Marzo		17,00	2007	Enero		4.441,00	2009	Enero	1.944,00
	Julio		19,50		Enero		4.799,00	2010	Enero	2.061,00
	Noviembre		22,30		Enero		6.000,00	2011	Enero	2.226,00
1988	Marzo		25,00	2008	Enero		7.200,00	2012	Enero	2.417,00
	Julio		29,00		Enero		7.920,00	2013	Enero	2.598,00
	Noviembre		34,80		Enero		8.960,00	2014	Enero	2.819,00
1989	Marzo		40,40	2009	Enero		10.000,00	2015	Enero	3.052,00
	Julio		49,50		Enero		11.150,00	2016	Enero	3.340,00
	Noviembre		61,00		Enero		12.265,00	2017	Enero	3.611,00
				2018	Enero		13.430,00	2018	Enero	3.848,00

Fuente: INE y BPS

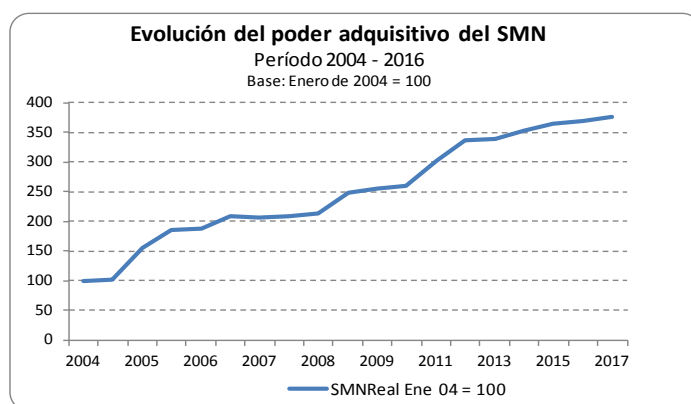
Así, en la década de los 90, el SMN cayó 45% en términos reales y entre 1970 y 2004 el poder de compra del salario mínimo se redujo en un 85%, alcanzando a fines de 2003, una cuarta parte del valor en términos reales que tenía al momento de su creación.

En diciembre de 2004 se creó la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) de acuerdo a la ley 17.856, la que sustituyó al salario mínimo como base de aportación a la Seguridad Social. Ello cortó el vínculo directo entre el salario mínimo y la política fiscal de manera que el mismo fuera nuevamente una herramienta reguladora del mercado laboral.

Cabe constatar que en 2004 nuestro país tenía uno de los salarios mínimos más bajos de la región latinoamericana y el escaso porcentaje de trabajadores cuyo salario se encontraba por debajo de este mínimo se explicaba básicamente por el bajo nivel del mismo, lo que daba cuenta de su inoperancia como regulador del mercado laboral, y no por una aplicación rigurosa del mismo. Asimismo, nuestro país fue observado en más de una oportunidad por la OIT por no cumplir con la sugerencia de consultar a las contrapartes sociales (organizaciones de trabajadores y de empleadores) en las instancias de fijación de este mínimo.

ii. La evolución del SMN en la última década (el período 2005 – 2016)

En los últimos trece años (entre 2004 y 2016) 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.



Fuente: INE

En una primera instancia, dicho crecimiento se vinculó fundamentalmente con la creación de la BPC que permitió desvincular al SMN de las principales prestaciones y contribuciones de la Seguridad social. Esto permitió que dejara de operar como variable de política fiscal en la economía y pasara a cumplir nuevamente un rol, cada vez más relevante en el mercado laboral. Ante la creación de la BPC en 2004, el SMN tuvo un primer incremento nominal de 70% y a comienzos de 2005 el poder de compra del SMN se ubicaba 56% por encima del que tenía un año antes.

Evolución del poder de compra del SMN - 2005 - 2007				
	Índice de SMN 2004=100	Crecimiento anual	Crecimiento acumulado	"Tasa promedio anual"
2004	100,0			
2005	169,5	69,5%		
2006	197,4	16,5%		
2007	206,8	4,8%		
2008	229,5	11,0%		
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%	11,9%	2,3%

Fuente: INE

Posteriormente, podemos identificar tres períodos diferentes en la evolución del poder adquisitivo del SMN en estos doce años. En primer lugar, entre 2005 y 2009 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%. Así, en este período el SMN crece a una tasa promedio anual de 22% en términos reales.

En un segundo período, entre 2009 y 2012, siguió creciendo de manera importante pero enlenteció su ritmo de expansión: creciendo 31,9% en 3 años. Dicho crecimiento estuvo vinculado fundamentalmente a la política de incrementos más elevados de los salarios más sumergidos.

Finalmente, a partir de 2013 se observa un marcado enlentecimiento del ritmo de crecimiento, el que se traduce en un relativo estancamiento en términos reales. En este período el SMN crece a tasas menores al 5% en todos los años y en los últimos dos años (2016 y 2017) creció incluso menos de 2% por año. Nuevamente, la política en estos últimos años se asocia a la desplegada en los Consejos de Salarios donde el gobierno ha apuntado a una moderación del salario real acorde al menor crecimiento económico y donde la evolución de la inflación, que se ubicó sistemáticamente por encima de lo esperado por varios años, pasó a jugar un rol importante en el diseño de los lineamientos salariales.

En estos doce años de aumento del SMN cayó de manera importante el desempleo y el no registro a la seguridad social, variables que muchos suelen plantearlas como incompatibles. De hecho fue al revés se verificó un empeoramiento en la evolución del desempleo y en menor medida del no registro a la seguridad social cuando se enlenteció el crecimiento del SMN.

Tasa de crecimiento del SMN, Tasa de desempleo y no registro a la Seguridad Social			
	Tasa de crecimiento del SMCN	Tasa de desempleo*	Tasa de no registro a la SS*
2005	65,94	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	24,0
2014	3,7	6,9	23,5
2015	3,32	7,8	23,4
2016	1,66	8,2	23,8

* Poblaciones de más de 5000 habitantes

Fuente: INE

iii. Los salarios mínimos de algunas ramas de actividad

Uruguay es un país de salarios mínimos múltiples, particularmente desde la reconvocatoria de los Consejos de Salarios en 2005 y su extensión es a todos los sectores de actividad del sector privado sin excepciones. Esto significa que para todo trabajador de la actividad privada existe un piso mínimo salarial diferente, que aparece establecido en el convenio colectivo vigente para su sector de actividad y el que es reajustado periódicamente tal cual lo establece el mismo convenio colectivo.

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, en particular para quienes ingresan por primera vez a un trabajo o se encuentran insertos en el sector informal (no registrados en la seguridad social) ya que es usual que conozcan el monto vigente del salario mínimo nacional.

Adicionalmente, existe un vínculo entre la evolución del salario mínimo nacional y los salarios mínimos de las categorías más bajas de aquellos sectores de menores salarios. De esta manera, incrementos importantes del SMN presionan al alza los salarios de las categorías más bajas de aquellos sectores que por distintas razones (sindicales, productivas, de rezago histórico, etc.) presentan los menores niveles salariales.

En el cuadro que sigue aparece la evolución de los salarios mínimos de algunos sectores de actividad seleccionados.

Algunos salarios seleccionados

Supermercados					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Cajero	3.300	6.154	10.146	13.771	20.132
Real	8.015	11.306	12.994,65	17.637	20.132
Aumento respecto a 2005		41,06%	62,13%	120,06%	151,18%
Aumento respecto a anterior		41,06%	14,94%	35,73%	14,14%
Tasa anual		8,98%	4,70%	16,50%	4,46%

Marroquinería					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Medio Oficial	15,00	24,14	42,81	50,35	70,80
Real	36,43	44,35	54,83	64,49	70,80
Aumento respecto a 2005		21,73%	50,49%	77,01%	94,34%
Aumento respecto a anterior		21,73%	23,63%	17,62%	9,79%
Tasa anual		5,04%	7,25%	8,45%	3,13%

Servicio Doméstico					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Trabajador	10,25	23,40	44,90	56,55	82,13
Real	24,89	42,99	57,51	72,43	82,13
Aumento respecto a 2005		72,68%	131,00%	190,94%	229,91%
Aumento respecto a anterior		72,68%	33,77%	25,95%	13,40%
Tasa anual		14,63%	10,08%	12,23%	4,24%

Plantas de Pesca					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Categoría II	27,12	41,69	64,09	79,84	107,17
Real	65,87	76,59	82,08	102,26	107,17
Aumento respecto a 2005		16,28%	24,62%	55,25%	62,71%
Aumento respecto a anterior		16,28%	7,18%	24,57%	4,81%
Tasa anual		3,84%	2,31%	11,61%	1,56%

Tiendas					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Auxiliar de primera	5.184,00	8.149,00	13.250,00	17.613,00	23.569,00
Real	12.590,58	14.970,52	16.970,15	22.558,13	23.569,00
Aumento respecto a 2005		18,90%	34,78%	79,17%	87,20%
Aumento respecto a anterior		18,90%	13,36%	32,93%	4,48%
Tasa anual		4,42%	4,22%	15,29%	1,46%

Ópticas					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Oficial de segunda	5.950,00	9.374,00	13.675,00	17.739,00	22.944,00
Real	14.450,99	17.220,97	17.514,48	22.719,51	22.944,00
Aumento respecto a 2005		19,17%	21,20%	57,22%	58,77%
Aumento respecto a anterior		19,17%	1,70%	29,72%	0,99%
Tasa anual		4,48%	0,56%	13,89%	0,32%

Calzado					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Categoría C	16,85	27,60	44,39	58,16	76,66
Real	40,92	50,70	56,86	74,49	76,66
Aumento respecto a 2005		23,90%	38,93%	82,02%	87,32%
Aumento respecto a anterior		23,90%	12,13%	31,01%	2,91%
Tasa anual		5,50%	3,85%	14,46%	0,95%

Prendas de Vestir					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Operaria máquina	16,50	30,31	55,95	67,86	102,52
Real	40,07	55,68	71,66	86,91	102,52
Aumento respecto a 2005		38,95%	78,82%	116,88%	155,83%
Aumento respecto a anterior		38,95%	28,69%	21,29%	17,96%
Tasa anual		8,57%	8,68%	10,13%	5,60%

Cafés y Bares					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Mozo exterior	2.712,00	5.272,00	8.988,00	11.236,00	16.206,00
Real	6.586,74	9.685,19	11.511,53	14.390,69	16.206,00
Aumento respecto a 2005		47,04%	74,77%	118,48%	146,04%
Aumento respecto a anterior		47,04%	18,86%	25,01%	12,61%
Tasa anual		10,12%	5,87%	11,81%	4,00%

Peluquerías					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Medio oficial peinador	3.300,00	6.172,00	9.371,00	13.108,00	17.767,00
Real	8.014,84	11.255,91	12.002,06	16.788,28	17.767,00
Aumento respecto a 2005		40,44%	49,75%	109,47%	121,68%
Aumento respecto a anterior		40,44%	6,63%	39,88%	5,83%
Tasa anual		8,86%	2,14%	18,27%	1,89%

Empresas de limpieza					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Limpiador/a	14,00	30,00	50,67	66,71	98,17
Real	34,00	55,11	64,90	85,44	98,17
Aumento respecto a 2005		62,09%	90,86%	151,28%	188,72%
Aumento respecto a anterior		62,09%	17,75%	31,66%	14,90%
Tasa anual		12,83%	5,54%	14,74%	4,69%

Empresas de Seguridad					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Vigilante	2.866,00	6.378,00	11.632,00	17.463,00	22.670,00
Real	6.960,76	11.717,02	14.897,87	22.366,02	22.670,00
Aumento respecto a 2005		68,33%	114,03%	221,32%	225,68%
Aumento respecto a anterior		68,33%	27,15%	50,13%	1,36%
Tasa anual		13,90%	8,25%	22,53%	0,45%

Call Center					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Operador	3.300,00	6.173,00	9.728,00	12.861,00	17.688,00
Real	8.014,84	11.340,41	12.459,29	16.471,93	17.688,00
Aumento respecto a 2005		41,49%	55,45%	105,52%	120,69%
Aumento respecto a anterior		41,49%	9,87%	32,31%	7,38%
Tasa anual		9,06%	3,15%	14,98%	2,38%

Residenciales de ancianos con fines de lucro					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Cuidador	3.000,00	5.158,11	8.770,00	11.490,00	16.218,00
Real	7.286,21	9.475,96	11.232,32	14.716,00	16.218,00
Aumento respecto a 2005		30,05%	54,16%	101,97%	122,58%
Aumento respecto a anterior		30,05%	18,53%	31,01%	10,21%
Tasa anual		6,79%	5,77%	14,46%	3,26%

Servicios de acompañamiento					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Acompañante	15,75	28,07	43,74	56,75	83,75
Real	38,25	51,57	56,02	72,68	83,75
Aumento respecto a 2005		34,81%	46,45%	90,01%	118,94%
Aumento respecto a anterior		34,81%	8,64%	29,74%	15,23%
Tasa anual		7,75%	2,77%	13,91%	4,79%

Comercio minorista de la alimentación					
	01/07/2005	01/07/2009	01/07/2012	01/07/2014	01/07/2017
Peón, repartidor y sereno	2.890,00	5.477,00	9.529,00	12.098,00	17.676,00
Real	7.019,05	10.006,68	12.204,42	15.494,71	17.676,00
Aumento respecto a 2005		42,56%	73,88%	120,75%	151,83%
Aumento respecto a anterior		42,56%	21,96%	26,96%	14,08%
Tasa anual		2,24%	6,77%	12,68%	4,44%

Fuente: MTSS

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

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

Una de las miradas relevantes en torno a la distribución del ingreso en la sociedad, es como los mismos se distribuyen entre los propietarios de los distintos factores productivos (principalmente propietarios del capital y propietarios del trabajo). Esto implica básicamente poner la mirada en la distribución capital-trabajo del ingreso generado. Una aproximación cuantitativa a este análisis es dar cuenta del peso de la masa salarial en el ingreso total y su evolución.

Otra de las miradas posibles de la distribución de los ingresos en la sociedad es analizar como los mismos se distribuyen entre los distintos individuos, independientemente del origen de estos ingresos o el factor productivo generador de los mismos. Esto implica sencillamente analizar la distribución de los ingresos monetarios entre las personas, y para hacerlo se suelen emplear distintos indicadores de distribución o concentración del ingreso, siendo uno de los más conocidos el índice de Gini.³

Para realizar estas mediciones en Uruguay se suelen emplear datos provenientes de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), donde se releva información sobre el ingreso de las personas.

Si bien ambas miradas ponen el foco en aspectos diferentes, no son contrapuestos ni totalmente independientes sino que están relacionadas entre sí.

³ . El índice de Gini es uno de los indicadores de desigualdad de ingresos monetarios más comúnmente utilizados. El coeficiente de Gini varía entre 0 y 1 (o entre 0% y 100% si se expresa en porcentajes) donde 0 representa la perfecta igualdad (caso en que todos los individuos tienen el mismo ingreso) y 1 representa la máxima desigualdad (caso teórico en que uno de los individuos concentra la totalidad de los ingresos y el resto no posee ingresos). Así una disminución del coeficiente de Gini indica una mejora en materia de desigualdad de ingresos mientras que un incremento representa un empeoramiento en esta materia.

Principales resultados

En este apartado analizaremos la incidencia de la política del salario mínimo nacional y la de incrementos especiales para los salarios más sumergidos que se dio en el marco de la negociación colectiva en algunos períodos de la década pasada sobre la dispersión salarial.

Para esto en primer lugar, se seleccionaron algunos años representativos, a saber: 2001, 2004, 2006, 2010, 2012 y 2016; y se calculó la evolución de la desigualdad de ingresos salariales a partir de tres indicadores de desigualdad diferentes. Asimismo, el análisis se realizó tanto para el conjunto de los asalariados formales e informales pero de manera separada. Si bien son los asalariados formales para los que incide directamente la negociación colectiva y la política de determinación del salario mínimo nacional, en general en nuestro país, los asalariados informales son influenciados indirectamente por lo sucedido con los formales y en este sentido consideramos relevante su análisis separado.

En cuanto a los años seleccionados, el primer período refleja los resultados del peor momento de la crisis, luego viene la reinstalación de los consejos de salarios dentro del que se distingue en particular su inicio (2004-2006) y finalmente, los años de elevado incremento del SMN (entre 2010 y 2012).

En el cuadro que sigue se muestra la evolución de la desigualdad salarial para tres indicadores sintéticos de desigualdad, siendo el más conocido el índice de Gini. En los tres casos, una disminución del indicador representa una reducción de la desigualdad.

El resultado obtenido es de un aumento de la desigualdad hasta 2004. A partir de 2006 la reducción de la dispersión es 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.

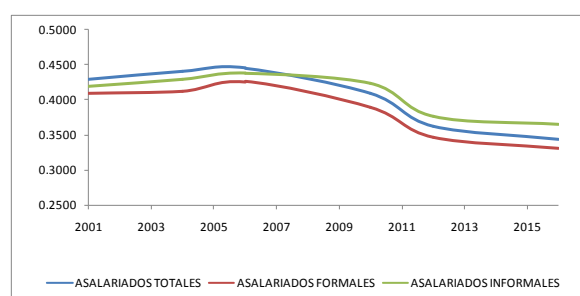
Índices de desigualdad de ingresos laborales

	ASALARIADOS TOTALES			ASALARIADOS FORMALES			ASALARIADOS INFORMALES		
	Índice de Gini	Índice de Atkinson	Índice de Entropia	Índice de Gini	Índice de Atkinson	Índice de Entropia	Índice de Gini	Índice de Atkinson	Índice de Entropia
2001	0,4286	0,2697	0,3364	0,4092	0,2434	0,3051	0,4190	0,2613	0,3421
2004	0,4404	0,2822	0,3612	0,4128	0,2480	0,3136	0,4289	0,2684	0,3974
2006	0,4455	0,2873	0,3704	0,4259	0,2614	0,3360	0,4381	0,2805	0,4039
2010	0,4094	0,2478	0,3033	0,3898	0,2226	0,2728	0,4231	0,2675	0,3812
2012	0,3629	0,1992	0,2314	0,3472	0,1800	0,2117	0,3761	0,2171	0,2731
2016	0,3436	0,1794	0,2119	0,3313	0,1639	0,1968	0,3658	0,2112	0,2654

Fuente: Encuesta Continua de Hogares del INE

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

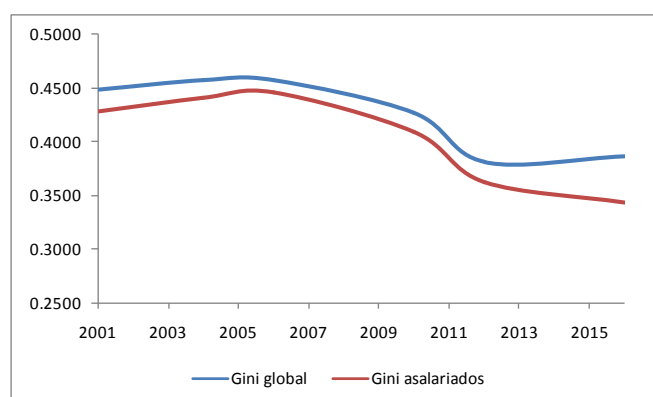
Índices de GINI de ingresos laborales



Fuente: Encuesta Continua de Hogares del INE

Esta caída de la desigualdad salarial principalmente operada en los períodos de fuerte aumento del SMN y los salarios más sumergidos, resulta central para explicar la caída de la desigualdad del ingreso per cápita de los hogares registrada a lo largo del período. Si bien las políticas sociales como las transferencias no contributivas (asignaciones familiares y Tarjeta Uruguay Social), la reforma de la salud o las políticas tributarias progresivas como la incorporación del IRPF contribuyeron a reducir la desigualdad de ingresos, la importancia de los salarios dentro del hogar son la dimensión más importante para explicar la caída global de la desigualdad, tal como se observa en el siguiente gráfico.

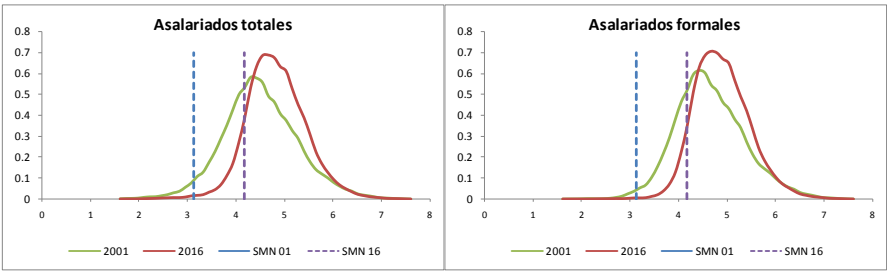
Índices de GINI de ingresos totales y salariales



Fuente: Encuesta Continua de Hogares del INE

En segundo lugar, se analiza gráficamente la evolución de las funciones de densidad salarial integradas con el salario mínimo de cada momento. Esto permite ver primeramente el cambio drástico registrado entre 2001 y 2016 con un notorio desplazamiento de la función de densidad a la derecha y una menor desigualdad vista a través de su mayor "altura". Allí se observa el valor insignificante del salario mínimo en 2001 y también se puede ver, contra factualmente, la enorme proporción de trabajadores que en 2001 ganaban por debajo del salario mínimo de 2016.

Funciones de densidad de ingresos salariales

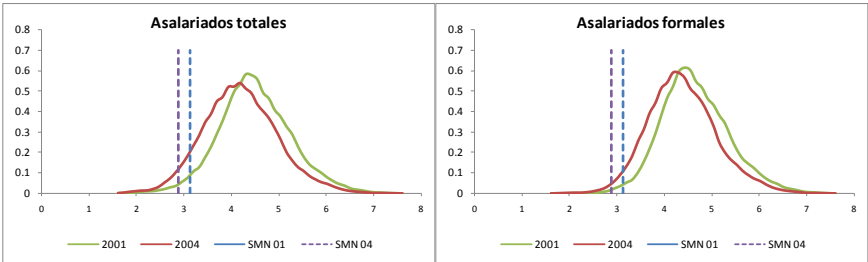


Fuente: Encuesta Continua de Hogares del INE

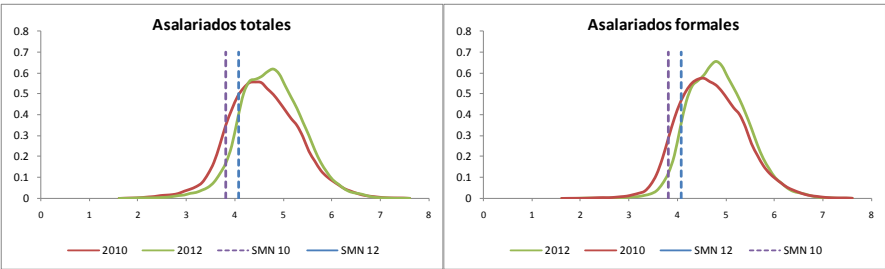
Luego, se analizan las densidades para tres subperíodos: la crisis, el mercado desplazamiento 2010-2012 (fundamentalmente al tratarse de sólo dos años) y también la estabilidad de los últimos cuatro años en la que igualmente siguió bajando en algo la desigualdad.

Funciones de densidad de ingresos salariales

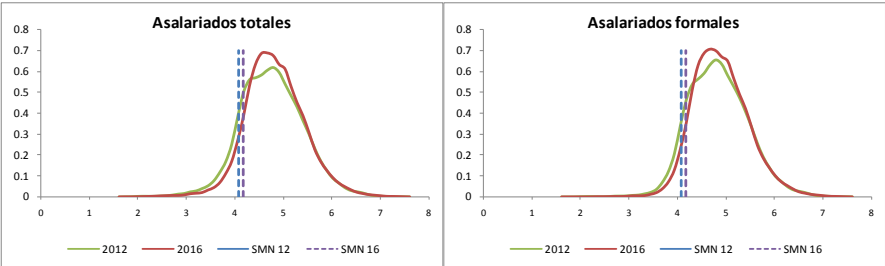
Primer subperíodo: retroceso 2001 - 2004



Segundo subperíodo: importante mejora 2010 - 2012



Tercer subperíodo: escaso movimiento 2012 - 2016



Fuente: Encuesta Continua de Hogares del INE

Finalmente, parece relevante mostrar las curvas de concentración que reflejan la variación salarial a lo largo de la distribución para cada percentil. Los datos están “anualizados” para que las curvas sean comparables entre sí.

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 se desprende de los aportes de este capítulo, que la política salarial y en particular la de salario mínimo y los llamados sumergidos tuvieron 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 partes de la población son asalariados), dicha política ha incidido fuertemente en la reducción global de la desigualdad en el país. Es decir la política salarial en una de las principales herramientas de lucha contra la desigualdad.

i. Salario y nivel de vida

Una referencia importante en una sociedad altamente salarizada como la uruguaya (los ingresos salariales representan aproximadamente el 70% 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 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 y que el hogar promedio en Uruguay está conformado por 3,5 personas; el ingreso promedio para un hogar tipo para 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

Fuente: INE

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, 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.

4. Conclusiones

Luego de muchos años de inoperancia en el mercado laboral, a partir de 2004 el salario mínimo nacional lentamente volvió a cumplir un rol de relevancia en el mercado laboral. Desde la reinstalación de los Consejos de Salarios, la determinación y evolución del SMN se ha alineado con la política salarial general y en particular, con los lineamientos presentados por el Poder Ejecutivo para la negociación colectiva.

Así, 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.

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 ninguna 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

Una de las características adquiridas de los individuos que más incide en la determinación de los salarios y por ende en la diferenciación salarial entre ellos es la educación. Existe una amplia literatura internacional y nacional que muestra el diferencial salarial de los ocupados según nivel educativo.

En particular en Uruguay se observa la amplia brecha entre quienes tienen entre 13 y 15 años de educación formal en relación con los trabajadores con educación secundaria incompleta y más aún, con los trabajadores con educación primaria incompleta. Estas brechas se amplían aún más si consideramos a quienes tienen 16 y más años de educación formal y quienes tienen menos de 10 años de estudios formales.

Pese a estas diferencias importantes los estudios para Uruguay muestran que en los años recientes ha habido un descenso de esta brecha (comúnmente llamada prima por calificación), lo que ha conducido a un descenso en la desigualdad salarial.

La otra aproximación a las brechas por calificación es a partir del acceso al empleo. Los trabajos consultados muestran que la tasa de empleo es creciente con el nivel educativo.

La literatura disponible también aporta evidencia empírica respecto a la relación entre mayor nivel educativo y calidad del empleo, cuando mayor es la educación mejor son los empleos a los que se acceden.

Así, 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 terciario completo, 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 como máximo un nivel educativo medio incompleto 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.

En resumen, los estudios que vinculan los diferenciales educativos con los resultados obtenidos en el mercado laboral, tanto a nivel internacional como nacional, son varios y muy contundentes. Las diferencias de niveles educativos alcanzados por las personas se expresan en tres aspectos fundamentales de su inserción laboral: en primer término, su posibilidad de acceder a un empleo; en segundo lugar, la calidad de empleo al que acceden y particularmente el hecho de que el mismo esté o no registrado a la seguridad social (característica central de un trabajo decente); y finalmente, a partir de los ingresos por trabajo que obtienen en el mercado laboral.

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, disminuir las diferencias salariales en la sociedad y por esta vía afectar la desigualdad de ingresos implica también actuar en otros ámbitos como claramente es la educación.

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 y mitigar en última instancia un plano central de la desigualdad social.

CAPÍTULO 3

FACTORES QUE INCIDEN EN LA DETERMINACIÓN SALARIAL

PARTE II – Características de la estructura económica: matriz productiva

1. Introducción

En los capítulos precedentes se señaló la relevancia de la institucionalidad y de las características personales de los individuos, en particular de una de las características adquiridas de mayor relevancia en el mercado laboral como es la educación en la determinación de los ingresos salariales.

Dentro de las características que hacen a la estructura económica y que a nuestro juicio incide de manera central en la determinación salarial y su evolución, es la estructura o matriz productiva existente. Esta incidencia se manifiesta tanto en los niveles salariales como en su evolución, a partir de distintos canales.

En una economía chica como la uruguaya es difícil pensar en su estructura productiva o en la posibilidad de modificarla en el mediano plazo sin hacer referencia a la inserción internacional, ya que sin desconocer el potencial del mercado interno, los mercados externos son el canal más rápido para su ampliación.

Nuestro país cuenta con una matriz productiva en materia de bienes estructuralmente primarizada. Somos un país que históricamente se ha insertado en los mercados mundiales exportando bienes intensivos en recursos naturales e importando bienes manufacturados con mayor valor agregado y contenido tecnológico. Nuestra hipótesis además, es que en los últimos diez años, pese a los esfuerzos llevados adelante para diversificar los mercados de destino de nuestras ventas externas y los productos de exportación, la primarización ha aumentado en lugar de disminuir, seducidos por las ventajas en materia de precios internacionales que presentaron los productos primarios (commodities) desde 2005.

Para verificar esto, analizaremos en primer lugar la participación de los principales productos de exportación e importación de los totales en la última década, de manera de dar cuenta del tipo de productos que exportamos e importamos mayoritariamente. También analizaremos la evolución del balance comercial en términos de contenido tecnológico; los cambios registrados en la estructura productiva de acuerdo a la participación de los diferentes sectores de actividad en el producto total; y la evolución de la composición de la industria manufacturera a nivel de rama de actividad, desagregando éstas según el valor agregado incorporado.

Ahora, ¿en qué medida la estructura productiva se vincula con los niveles salariales imperantes y su evolución? En primer término, como veremos más adelante, existe una clara vinculación entre el valor agregado incorporado en la producción de bienes y la generación de empleo, lo que a su vez incide en las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva, factores que influyen en la definición salarial.

A su vez, consideramos que existe un vínculo más directo entre salario y estructura

productiva, que está dado por un lado, por la vulnerabilidad externa que representa una matriz productiva altamente primarizada que atenta contra el crecimiento salarial. Por otro lado, una estructura primarizada en la producción de bienes, tiende a valorizar más el recurso natural frente al trabajo y por lo tanto es el propietario del recurso natural quien se apropia del mayor valor generado. Además, para la producción de bienes más intensivos en recursos naturales y con menor valor agregado usualmente se emplea mano de obra con menor calificación y por lo tanto peor remunerada que aquellos con mayor elaboración y más intensivos en empleo.

2. 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 (sin incluir el valor de los fletes y seguros) 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.

La participación de los principales rubros se incrementó en los últimos años, en tanto que en 2007, los diez primeros rubros de exportación explicaban el 42% de las ventas externas totales mientras que los cinco primeros rubros daban cuenta del 30% del total. Esto muestra el aumento de los principales productos en las ventas externas totales, y como resultado, la concentración de las mismas en escasos rubros.

Exportaciones de Uruguay por producto 2016

Posición a 6	FOB US\$ (precios sin fletes ni seguros)	Participación	Acumulada
CARNE BOVINA CONGELADA DESHUESADA	969.640.989	11,68%	
LAS DEMÁS HABAS, POROTOS DE SOJA	868.218.035	10,46%	
LAS DEMÁS MADERAS EN BRUTO	586.788.854	7,07%	
CARNE BOVINA FRESCA O REFRIGERADA, DESHUESADA	368.329.253	4,44%	
ARROZ, SEMIBLANQUEADO O BLANQUEADO	326.309.816	3,93%	37,58%
LECHE Y NATA CONCENTRADA, EN POLVO	317.970.324	3,83%	
ANIMALES VIVOS DE LA ESPECIE BOVINA	184.588.616	2,22%	
MALTA, SIN TOSTAR	158.153.838	1,91%	
CUERO EN ESTADO SECO PLENA FLOR SIN DIVIDIR	116.027.272	1,40%	
LAS DEMÁS LANAS Y PELO CARDADOS O PEINADOS	111.843.364	1,35%	48,28%
Total	8.301.000.000		

Fuente: Uruguay XXI

Exportaciones de Uruguay por producto 2007

Posición a 6	FOB US\$ (precios sin fletes ni seguros)	Participación	Acumulada
020230 - CARNE BOVINA CONGELADA, DESHUESADA	570.688.484	12,57%	
020130 - CARNE BOVINA FRESCA O REFRIGERADA, DESHUESADA	220.754.606	4,86%	
100630 - ARROZ, SEMIBLANQUEADO O BLANQUEADO	212.781.574	4,69%	
120100 - HABAS DE SOJA	209.008.778	4,61%	
510529 - LAS DEMAS LANAS Y PELO FINO U ORDINARIO, CARDADOS O PEINADOS	135.434.125	2,98%	29,72%
271011 - ACEITES LIVIANOS Y PREPARACIONES	118.800.409	2,62%	
440399 - LAS DEMAS MADERAS EN BRUTO, INCLUSO DESCORTEZADAS	118.709.184	2,62%	
410712 - CUERO ENTERO DIVIDIDOS CON LA FLOR	110.521.789	2,44%	
040690 - LOS DEMAS QUESOS	108.016.274	2,38%	
392330 - DAMAJUANAS, BOTELLAS Y FRASCOS, DE PLASTICO	99.198.030	2,19%	41,95%
	4.538.670.999		

Fuente: Uruguay XXI

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 del país. Dentro de las 20 principales empresas exportadoras se 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.

Participación de los principales rubros de importación en las compras totales provenientes del exterior

En relación a las importaciones de bienes, como se puede observar en el cuadro que sigue, en 2016 un 30% son bienes de consumo de elaboración completa mientras que otro 30% son insumos industriales elaborados, es decir con valor agregado incorporado previamente en el país origen.

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 tecnológico . 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 tecnológico⁴ 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.

Balance comercial por contenido tecnológico (en millones de dólares)

EXPORTACIONES							
Primarios		Manuf. RN	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. RN	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. RN	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

Fuente: Cámara de Industrias del Uruguay

4 .Los últimos datos disponibles son al año 2015.

Trabajo y Salarios

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. En el caso de las exportaciones se ahonda la dependencia hacia la exportación de bienes intensivos en recursos naturales, cuyas ventas crecieron 108% entre 2007 y 2015 mientras que las de los productos de mayor incorporación tecnológica lo hicieron tan sólo un 10%.

La situación es la opuesta en relación a las importaciones donde aumentaron más las tecnológicas, en particular las manufacturas de alta tecnología que se multiplicaron por 3.

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.

La participación industrial y sus ramas en el PBI.

Otro efecto de la profundización de la estructura de comercio exterior existente que complementa la hipótesis anterior es analizar la participación del producto por sector y por rama de actividad a la interna de la industria manufacturera.

En primer término, el cuadro que sigue muestra la caída de la participación de la industria manufacturera en el producto total entre 2005 y 2016⁵.

Cambio en la participación del PBI						
Precios	Corrientes			Constantes		
Sector	2005	2016	2016 vs 2005	2005	2016	2016 vs 2005
ACTIVIDADES PRIMARIAS	9,0%	6,5%	-2,5%	9,0%	6,4%	-2,6%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	14,9%	12,7%	-2,1%	14,9%	13,4%	-1,5%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	3,1%	2,7%	-0,5%	3,1%	2,6%	-0,6%
CONSTRUCCIÓN	5,5%	9,5%	4,0%	5,5%	4,8%	-0,8%
COMERCIO, REPARACIONES, RESTAURANTES Y HOTELES	12,7%	13,0%	0,3%	12,7%	13,1%	0,4%
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	8,3%	5,2%	-3,1%	8,3%	18,0%	9,7%
OTROS SERVICIOS	35,7%	41,6%	5,8%	35,7%	30,1%	-5,6%

Fuente: BCU

Del mismo se desprende que en términos corrientes entre 2005 y 2016 aumentó la participación del sector de servicios y la construcción, mientras que a precios constantes el mayor crecimiento lo registró el sector del transporte, almacenamiento y comunicaciones.

La diferencia entre ambos análisis (corriente y constante) radica en la evolución de los precios de cada uno de los sectores. Así, mientras que en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones se verificó un gran crecimiento del producto, sus precios prácticamente no crecieron o lo hicieron menos que el resto de las actividades.

5 El período de referencia, tanto para el análisis del producto como de la industria, toma como base el año 2005. No obstante en materia de importaciones y exportaciones la base es el año 2007 ya que no están disponibles los datos al año 2005.

Los cambios registrados en la industria manufacturera se reflejan en el cuadro que sigue:

Cambios en la composición del PBI Industrial

	Corrientes			Constantes		
Rama	2005	2016	2016 vs 2005	2005	2016	2016 vs 2005
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	100%	100%	0,000%	100%	100%	0,00%
Elaboración de productos alimenticios, bebidas y tabaco	39,34%	46,24%	6,905%	39,34%	36,83%	-2,51%
Fabricación de productos textiles y prendas de vestir; productos de cuero y calzado	11,06%	2,82%	-8,234%	11,06%	3,95%	-7,11%
Fabricación de madera y productos de madera, papel y productos del papel e imprentas	8,87%	13,40%	4,525%	8,87%	28,63%	19,76%
Fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear	9,25%	11,15%	1,900%	9,25%	9,56%	0,31%
Fabricación de sustancias y productos químicos, y productos de caucho y plástico	12,01%	12,47%	0,451%	12,01%	9,14%	-2,88%
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	3,04%	2,63%	-0,414%	3,04%	1,53%	-1,51%
Fabricación de metálicas básicas, de maq. y eq. metálica, eléc. y de instr. de precisión	10,43%	8,05%	-2,379%	10,43%	7,32%	-3,11%
Fabricación de material de transporte	2,59%	0,32%	-2,270%	2,59%	1,05%	-1,54%
Otras industrias manufactureras	3,40%	2,92%	-0,484%	3,40%	2,00%	-1,40%
Industrias Agregadas						
De Productos Primarios	59,27%	62,46%	3,20%	59,27%	69,41%	10,14%
Resto	40,73%	37,54%	-3,20%	40,73%	30,60%	-10,13%

Fuente: BCU

Como se puede observar, los cambios registrados en el período antes mencionados son de relevancia. Por un lado, el sector industrial de mayor crecimiento fue la industria de la madera (mucho más relevante en volumen que en precios) y la de los alimentos, aunque en este caso con mayor énfasis en el aumento de los precios que de los volúmenes producidos. Por el contrario, la caída más grande se registró en la industria textil y del cuero, seguido por las industrias pesadas. Esto hizo que las manufacturas de origen primario aumentaran su participación en el producto industrial total.

3. Relación entre la matriz exportadora e ingresos salariales

Como hemos visto en los párrafos anteriores, la estructura exportadora uruguaya 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.

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% del total). Esto muestra la participación decreciente del nivel de ocupación en los sectores de mayor dinamismo exportador.

Ocupación en sectores seleccionados				
	2016			
	Ocupados	Asalariados	Asal/ocupados	Ocupados en total
Carne, Lácteos, Cuero y Lana	90.415	57.908	64,05%	5,49%
Soja, Arroz y Harina	11.843	9.979	84,26%	0,72%
Madera	16.958	11.842	69,83%	1,03%
Subtotal	119.216	79.729	66,88%	7,24%
Total	1.645.890			100%
	2007			
	Ocupados	Asalariados	Asal/ocupados	Ocupados en total
Carne, Lácteos, Cuero y Lana	105.969	65.982	62,27%	7,11%
Soja, Arroz y Harina	11.683	8.938	76,50%	0,78%
Madera	23.306	16.438	70,53%	1,56%
Subtotal	140.958	91.358	64,81%	9,46%
Total	1.490.416			100%

Fuente: Uruguay XXI

Asimismo, además del efecto indirecto sobre el empleo, existe otro más directo sobre la evolución de los salarios. Es claro que una estructura primarizada, que no sienta sus bases en la agregación de valor y por lo tanto el trabajo no es el factor esencial de la producción tiende a valorizar en mayor medida los recursos naturales que los recursos humanos, lo que contribuye a incrementar el valor de dichos recursos y no necesariamente sobre la evolución positiva del salario.

En nuestro país, la tierra es el principal recurso natural en el que se asienta el proceso productivo. 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, Agricultura y Pesca. Donde se puede observar la importante valorización que tuvo 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 hectárea

Año	Venta		Arrendamiento	
	Precios a valores actuales	Índice (var. porcentual)	Precios a valores actuales	Índice (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	90.071,17	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 que aumentó en términos reales 54%, aunque llegando a más del 80% de crecimiento en el año 2015.

4. Conclusiones

A lo largo de este capítulo se presentaron diferentes datos que muestran el incremento del proceso productivo en bienes de baja tecnología en la última década, lo que pone en debate el tema de la competitividad y el futuro del empleo en general e industrial en particular.

Sostenemos que la economía uruguaya mantiene ciertos rasgos básicos en su dotación de capital y en las condiciones de apropiación del valor de la productividad, que determinan la vulnerabilidad que hemos tenido siempre en los procesos de acumulación de capital respecto al exterior (dependencia).

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 mas salario-empleo o salario-competitividad que salario-productividad.

Esta costumbre de no incorporar indicadores de desempeño en la negociación, se interrelaciona con la escasa disponibilidad de contar con indicadores públicos que reflejen la realidad de cada sector, como la casi nula disponibilidad de las empresas a revelar información de las mismas, para mantener reserva entre otras cosas sobre rentabilidades y ganancias.

Esto se explica por una serie de factores que detallaremos, hasta hoy la inmensa mayoría de los ajustes salariales se han determinado como resultado de la suma de un indicador que dé cuenta de la evolución de los precios (ya sea inflación pasada, inflación futura o la semisuma entre ambas) más algunos puntos adicionales a cuenta del crecimiento de salario real.

Esta costumbre se vincula e interrelaciona con otras características de la realidad nacional que a su vez generan obstáculos a la incorporación de dichos indicadores. Por un lado lo que ya mencionamos de la escasa disponibilidad de información pública con la desagregación necesaria y la poca disponibilidad de las empresas a revelar información y por otro lado la dinámica de la negociación, relativamente centralizada y por rama de actividad que genera desafíos adicionales. No obstante, cabe destacar que incluso en los convenios por empresa, tampoco es usual la incorporación de estos indicadores como reflejo del desempeño empresarial.

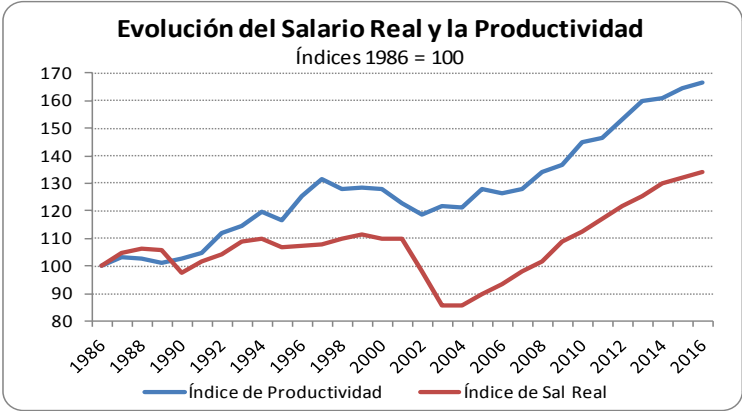
En este apartado, en primer lugar reseñaremos la evolución de la productividad y del salario real a nivel general en los últimos años. Luego, señalaremos las implicancias de la incorporación de la productividad en los ajustes salariales, de modo de establecer en qué medida consideramos que la misma debería ser tomada en cuenta en los ajustes futuros. Finalmente, también en aras de contribuir con la posibilidad de que esta información se tenga en cuenta al momento de negociar, plantearemos cuáles han sido a nuestro juicio las principales dificultades prácticas a la incorporación de indicadores de desempeño sectorial en los ajustes salariales y qué camino se debe recorrer para superarlos.

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.⁶ A partir de esta definición, una forma sencilla –y de las más comunes– de calcular la productividad es en términos físicos la relación entre la producción obtenida y los recursos empleados.

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 el trabajo se calcula comúnmente como el tiempo generado en número de trabajadores u horas de trabajo empleadas para producir el producto deseado.

En el cuadro y gráfico que sigue se presenta la evolución de la productividad y del salario real de 1986 a la fecha. Para el cálculo de la productividad del trabajo, se relaciona un índice de volumen físico del PBI nacional con un índice de ocupados, lo que se conoce como productividad aparente del trabajo.



Fuente: INE

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 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.

6 Eugenia Martínez Vergara del Río....

Evolución de la productividad y el salario real				
	Variación acumulada		Var. Prom. anual	
	Productividad	Sal. Real	Productividad	Sal. Real
1968-1989	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

Fuente: INE

En este cuadro por su parte, aparece la variación acumulada y la variación promedio anual de estos mismos indicadores considerando diferentes períodos. El primer período, entre 1986 y 1989, se corresponde con la reinstalación de la negociación colectiva que trajo la vuelta a la democracia, luego de varios años de gobierno de facto en que inicialmente los salarios fueron fijados por decreto del Poder Ejecutivo y en el último período habían quedado librados al mercado. Aunque en estos años el salario real crece bastante por encima de la productividad, había consenso en la sociedad sobre la caída que había tenido el salario real durante la dictadura y posteriormente durante la crisis de 1982, y que por tanto era necesaria una importante recuperación del mismo.

Durante la década del 90 por el contrario, el retiro 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 era que 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 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.

4. Intentos de incorporación de la productividad en las negociaciones salariales en Uruguay

En Uruguay, como se mencionó antes, no es usual incorporar la productividad en los convenios colectivos. Esto se cumple tanto para los convenios tripartitos por rama de actividad, como para los convenios bipartitos por empresa.

A nuestro juicio, existen distintos factores que llevaron al fracaso en la introducción de estos indicadores. Como forma de ordenar el análisis, estos factores se pueden agrupar en tres tipos, los que requieren tratamientos distintos.

En primer lugar se hace necesario un debate profundo sobre el tema. Debemos preguntarnos ¿Por qué es importante incorporar la productividad en los ajustes salariales?; ¿de qué manera se debe hacer? y ¿cuáles son las implicancias? son aspectos clave a debatir y buscar respuestas.

En segundo lugar, la incorporación de la productividad en el marco de un sistema de negociación rama de actividad presenta complejidades adicionales en la introducción de la misma a nivel de empresa; y éstas deben ser tenidas en cuenta.

Finalmente, poder tener en cuenta la productividad en los ajustes salariales requiere obviamente superar los problemas prácticos de medición de la productividad en cada uno de los sectores y que dichas mediciones sean consensuadas en las negociaciones.

En los próximos párrafos proponemos algunas reflexiones y también nuevas interrogantes en aras de contribuir con este debate.

¿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. Tanto la incorporación de cambios técnicos como la capacitación de los trabajadores inciden positivamente en la productividad y como tal, son aspectos centrales en el progreso económico de las sociedades.

En el mismo sentido como mencionamos antes, es fundamental tener en cuenta la evolución de la productividad y el desempeño sectorial, dada su importancia en el salario real.

¿Qué implicancias tiene la incorporación de la productividad en los ajustes salariales?

Tener claras las implicancias de la productividad en los ajustes salariales es fundamental para analizar posteriormente cómo debería incorporarse la evolución de la productividad en la negociación colectiva.

Previamente se esbozaron algunas consecuencias problemáticas, como es la variabilidad de este indicador. También se hizo referencia a la importancia del salario como único ingreso de una buena parte de la población y a las posibles consecuencias en términos distributivos y de bienestar si la evolución salarial quedara dependiendo enteramente de la productividad.

Una consideración adicional existe cuando la negociación salarial es por rama de actividad, donde conviven empresas con niveles de productividad distintos, en mas y en menos que el promedio.

Desde el sector empresarial éste ha sido un argumento esgrimido tradicionalmente para poner freno a la incorporación de indicadores de desempeño sectorial, aduciendo que puede conducir a problemas de insostenibilidad en las empresas menos productivas.

Sin embargo, más allá de que la negociación pueda contemplar algunas excepciones, no parece razonable que la política salarial deba actuar como factor de protección de las empresas menos productivas, sino que por el contrario debe ser un factor adicional que impulse su crecimiento. Claramente esto requiere que la política salarial se complemente con la política industrial y de formación profesional, de forma de que esto redunde en mejoras en la productividad.

En síntesis, aunque parece claro que el salario real no puede crecer sin “mirar” lo que sucede con la productividad, también es claro que no toda la evolución salarial se puede pensar exclusivamente a partir de la productividad. Analizar qué otros factores se deben tener en cuenta, como por ejemplo el papel del salario mínimo y el rol distributivo que la política salarial tiene que tener.

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 más relevantes de factores que trascienden la política laboral y cambiaria. Esta última sí es perdurable en el 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 relevantes de factores que trasciende la política laboral y cambiaria.**

En este apartado por lo tanto, señalaremos algunas ideas bastante arraigadas en torno a la competitividad y sus implicancias, cuáles deberían ser los caminos para su mejora y cómo ésta se vincula a la política salarial.

En primer término, la vinculación directa de la evolución de los salarios con el costo de producción de las empresas y de éstos con la competitividad, conduce a una visión del crecimiento económico que se aleja del desarrollo y el bienestar social, y que si se analiza detenidamente, es probable que genere más rechazos que adhesiones. La relación directa entre salarios, costos de producción y competitividad induce a pensar que una reducción de los mismos redundaría en menores costos de producción, que llevados a precios, permitiría competir en mejores condiciones en los mercados internacionales. A su vez, la posibilidad de colocar cada vez más productos en el exterior permitiría alcanzar tasas de crecimiento de la producción cada vez más elevadas.

Más allá de la sostenibilidad en el tiempo que pueda permitir este tipo de competitividad, en esta parte interesa remarcar sus implicancias. La noción de que para poder competir en los mercados internacionales es necesario o bien reducir directamente los salarios o bien rebajar los estándares laborales y disminuir los costos asociados al empleo, no

es nueva. De hecho, algunas economías asiáticas la han implementado y han logrado por la vía del incremento de la explotación del trabajo, alcanzar tasas de crecimiento relativamente elevadas e insertarse en sectores productivos que en su momento consideraron estratégicos. Sin embargo, esto nos lleva a preguntarnos de qué sirve la competitividad y el crecimiento si éstos no conducen al desarrollo y al bienestar de la mayor parte de la población.

En nuestro país está bastante arraigada la idea de que las mejoras de competitividad deben provenir de una disminución de los costos o de un incremento del tipo de cambio del dólar frente al peso uruguayo.

Afortunadamente, esta no es la visión de competitividad que propuso el gobierno al crear un Sistema Nacional de Competitividad cuyos objetivos son apuntalar la competitividad a partir de la promoción de la innovación, la formación, mejoras en la infraestructura y mejoras en la gestión empresarial. Desafortunadamente, los avances en la implementación de dicho sistema han sido escasos de manera que no se ha logrado aún imprimir una visión de competitividad concreta y plausible que rompa con la idea de que la única forma de incrementar la competitividad en nuestro país es por la vía de la disminución de los costos.

En segundo lugar, si bien la noción de competitividad a partir de los costos, es errónea, esto no implica desconocer que los costos forman parte de la ecuación de las empresas al momento de determinar los precios y que los costos salariales son una parte mayor o menor -dependiendo del sector- de los costos totales de producción.

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.

Aunque esto parezca más de lo mismo, en realidad conduce a una mirada muy diferente de la competitividad y pone el foco en la productividad como variable fundamental. Por otra parte, conduce a medidas y propuestas de política muy diferentes a las anteriores. Poner foco en la productividad implica más innovación, formación, mejor infraestructura y gestión empresarial.

Además, cabe resaltar que en un escenario de crecimiento de la productividad, aún cuando los salarios en lugar de disminuir, crezcan acompañando los incrementos de ésta, los costos unitarios tenderían a disminuir ya que los salarios no son el único componente de los costos.

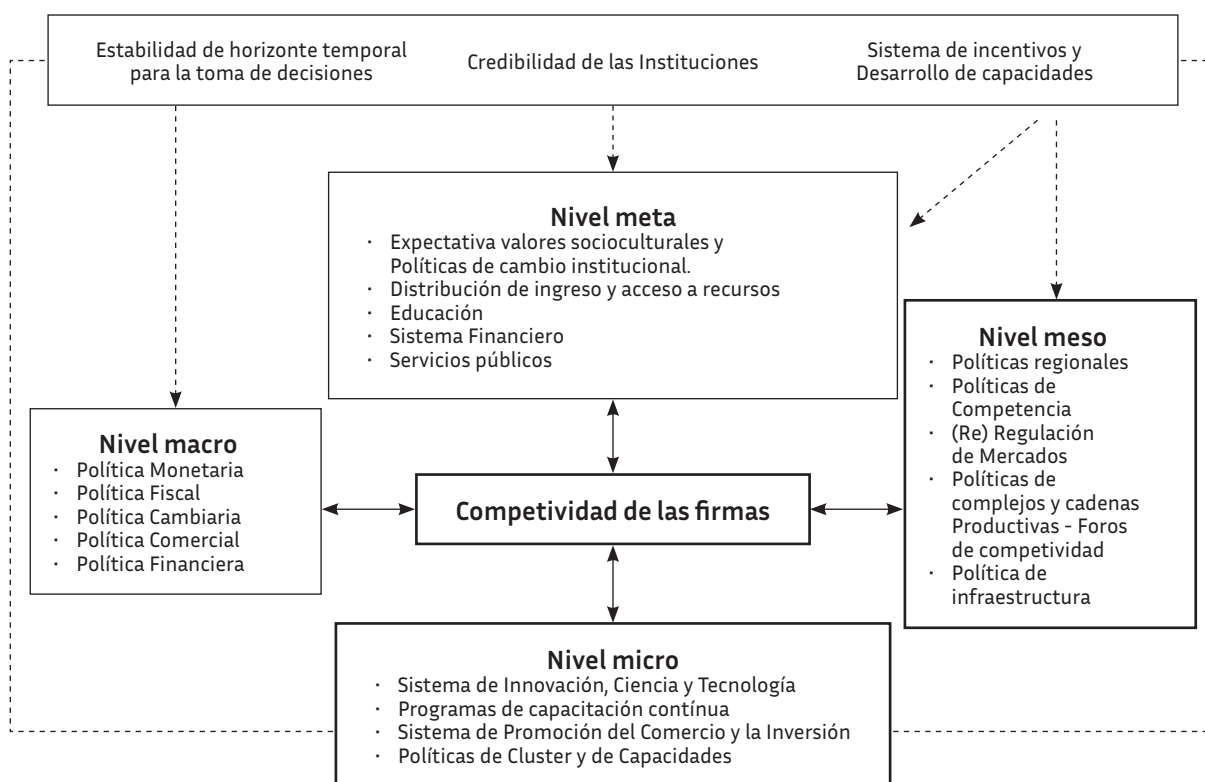
En tercer lugar, reconocer que la competitividad también se explica a partir de los costos de producción vigentes, implica reconocer que existen sectores de la economía que difícilmente puedan mejorar la competitividad para insertarse en los mercados internacionales de manera exitosa en sectores donde las economías asiáticas se han instalado estratégicamente compitiendo exclusivamente vía precios (y salarios) muy bajos.

Este reconocimiento es muy importante ya que definir quiénes están en condiciones de competir en los mercados externos, implica también definir qué sectores no parecen viables en el mediano plazo, pensar estrategias para su reconversión y asumir estos costos.

Si bien en el mediano plazo los beneficios de recorrer este camino son claramente superiores a los costos, en el corto plazo pueden generar pérdidas de puestos de trabajo que debe atenderse en la contención económica y la recalificación de los trabajadores que puedan ser afectados y cuyos oficios pueden ser obsoletos en la nueva economía.

Es necesario por lo tanto definir qué sectores productivos tengan capacidades de insertarse en los mercados mundiales y regionales, con como productos finales o como eslabones de cadenas integrales de valor.

Finalmente, una competitividad que contemple pero trascienda la mirada de los costos es una visión de competitividad de mediano plazo y más difícil de implementar ya que sus frutos, pese a ser más sostenibles, no son fácilmente observables en el corto plazo, requiere para ello de fuertes consensos sociales y políticos.



Fuente: Porto, Luis - *El Mercosur y la Industria*. CEALS

Adicionalmente a las precisiones anteriores sobre la visión que tenemos del tema de la competitividad y las líneas estratégicas que deberían ser tenidas en cuenta en su análisis, en los párrafos que siguen aparecen algunas mediciones del peso de los salarios en los costos de producción y su vínculo con la competitividad.

Los datos que siguen 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 ya que la información más actualizada todavía se encuentra en la etapa de procesamiento de los datos. Sin embargo, la información existente muestra una tendencia bastante constante del peso de los componentes, lo que nos permite tomar como referencia los datos de 2012 para analizar la masa salarial en el valor bruto de producción.

Si bien para los últimos años, los datos sectoriales tienen una mayor apertura (a 4 dígitos) para buena parte del período la apertura sectorial es menor (a 2 dígitos) por lo que en general emplearemos esta clasificación como referencia, aunque para la industria alimenticia veremos los datos más desagregados. Finalmente, cabe aclarar que tomamos como industrias de referencia a aquellas de mayor peso exportador y en particular a las ramas de actividad con mayores niveles de exportación a la región, tratando de mostrar el peso de las remuneraciones y el excedente de explotación para varios sectores de actividad:

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 Excedentes de Explotación en ramas seleccionadas

	2001			2006		
Industrias Manufactureras	Insumos	Remuneraciones	Excedente de Explotación	Insumos	Remuneraciones	Excedente de Explotación
Elaboración de alimentos	71,98%	11,82%	11,50%	76,35%	8,45%	10,55%
Fabricación de productos textiles	68,81%	14,21%	15,57%	68,60%	10,63%	19,82%
Fabricación de papel y productos de papel	62,41%	15,85%	14,31%	32,11%	8,71%	49,17%
Fabricación de sustancias y prod. químicos	62,00%	18,45%	15,76%	73,58%	9,74%	13,58%
Fabricación de farmacéuticos y medicamentos	56,31%	23,88%	15,68%	59,43%	22,01%	13,71%
Fabricación de vehículos automotores	84,64%	8,03%	4,79%	77,73%	4,54%	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%	10,63%	8,41%
Fabricación de productos textiles	78,44%	11,60%	9,22%	84,30%	10,92%	4,89%
Fabricación de papel y productos de papel	49,73%	4,21%	38,65%	73,03%	6,11%	13,98%
Fabricación de sustancias y prod. químicos	69,85%	8,45%	19,66%	78,73%	9,55%	9,72%
Fabricación de farmacéuticos y medicamentos	55,14%	21,89%	19,78%	56,64%	27,30%	12,63%
Fabricación de vehículos automotores	76,06%	7,34%	16,79%	72,15%	18,65%	8,88%

Fuente: INE

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 y se reduce un poco en el sector del papel, teniendo un mayor peso en los sectores del medicamento y automotores.

Al mismo tiempo, el desglose de la industria alimenticia hasta 2006 muestra que los rubros de mayor peso en las exportaciones (carne, arroz, molinos) tienen las remuneraciones un peso por debajo de la media de la industria de los alimentos, mientras que en los lácteos (otro sector relevante) se ubican levemente por encima, como muestra el siguiente cuadro:

Participación de Insumos, Salarios y Ganancias en ramas seleccionadas						
	2001			2006		
	Insumos	Rem.	Ganancia	Insumos	Rem.	Ganancia
Elaboración de alimentos	71,98%	11,82%	11,50%	76,35%	8,45%	10,55%
Matanza de ganado y aves. Preparación de carnes	83,64%	8,45%	7,11%	85,73%	5,75%	10,06%
Elaboración de productos lácteos	73,50%	14,09%	8,63%	81,88%	9,07%	6,90%
Molinos harineros y yerbateros	75,89%	10,88%	10,80%	85,57%	7,83%	3,83%
Molinos arroceros	79,80%	8,10%	11,26%	78,65%	6,76%	13,89%

Fuente: INE

Si tomamos la industria de alimentos, eje de las exportaciones en nuestro país 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 por 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.

En suma, lo anterior solamente busca reflejar numéricamente la relevancia de los incrementos salariales en los aumentos globales del costo de producción y la escasa participación de los mismos en los principales sectores de exportación de nuestro país.

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 necesitan las políticas 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 llevar el Salario Mínimo 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, que 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

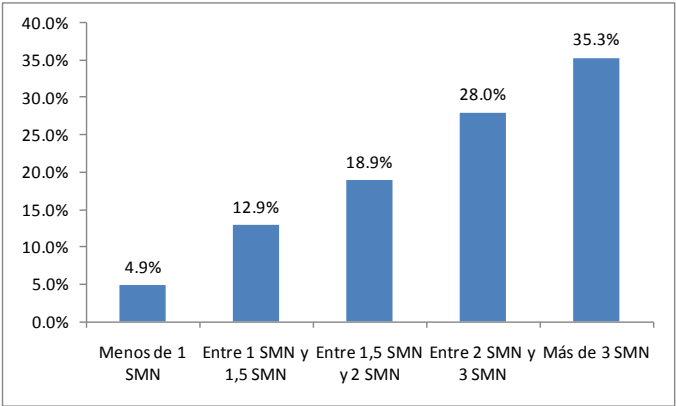
La determinación del SMN sienta las bases para el incremento de las categorías salariales más bajas, en la medida en que ningún salario puede quedar por debajo del mismo.

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 muy próximos a él. En este sentido, y por la relevancia que ha tenido la política diferencial de los salarios más sumergidos sobre la distribución salarial y la de los 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 20.000 pesos.

En este sentido, con datos correspondientes a la ECH del INE 2016, se muestra el porcentaje de trabajadores por franjas salariales asociadas al SMN. Allí se puede observar que mientras algo menos de un 5% percibe ingresos por debajo del SMN, la cantidad de asalariados que recibe ingresos por debajo de 2 SMN alcanza a un 37% del total.

Distribución de asalariados según franjas asociadas al SMN



Fuente: Encuesta Continua de Hogares del INE

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 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.

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 mas 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.

