



cinve

Centro de Investigaciones Económicas

Actividad y Comercio

ISSN: 2301-1289

Agosto 2015

Nº 138

Contenido:

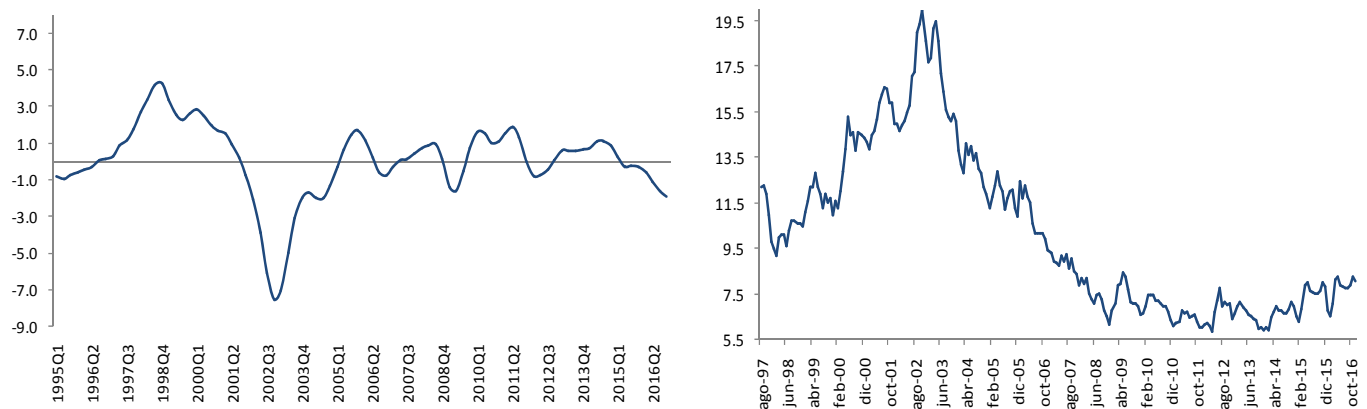
- Lineamientos salariales para el sector privado
- Mercado laboral se deteriora
- Considerando un escenario diferente

LINEAMIENTOS SALARIALES PARA EL SECTOR PRIVADO

Aún cuando la economía uruguaya se ha mantenido en la senda de crecimiento, es palpable el proceso de desaceleración económica por el cual transita actualmente. De hecho, las tasas de crecimiento del PIB previstas, para al menos los dos próximos años, son sensiblemente inferiores a las de la década pasada. El escenario internacional menos favorable ha tenido un rol fundamental en esta desaceleración, escenario que no es esperable se revierta en el corto plazo.

Esta situación ha comenzado a hacer mella en el mercado laboral, que si bien se mantiene en niveles positivos, comienza a mostrar cierto deterioro. Más allá de la pérdida de puestos de trabajo, la heterogeneidad observada entre los sectores aparece como un factor relevante, tanto en lo que refiere a la pérdida de dinamismo como a los niveles de ocupación. Adicionalmente, la inflación permanece elevada y las características indexatorias de los actuales convenios salariales son discutidas.

Gráfico 1. Componente cíclico del PIB, en % de la tendencia de largo plazo (izq.). Tasa de desempleo Montevideo, 12 meses móviles (der-)

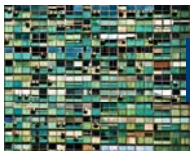


Fuente: Elaboración **cinve** en base BCU e INE

En este contexto deben ser interpretados los recientes lineamientos presentados para la nueva ronda de Consejos de Salarios por el Poder Ejecutivo. Las pautas salariales propuestas apuntan a compatibilizar diferentes objetivos. Por un lado, buscan compatibilizar los aumentos salariales con el mantenimiento del empleo, procurando, al mismo tiempo, captar la heterogeneidad presente entre sectores a través de crecimientos salariales diferenciales. Asimismo, plantean incrementos salariales nominales poniendo el foco en la desarticulación de los mecanismos indexatorios y la moderación de las presiones inflacionarias. Por último, plantean también crecimientos mínimos para los niveles salariales actualmente más sumergidos y un sensible aumento del Salario Mínimo Nacional, de manera de proteger especialmente a los trabajadores más vulnerables.

Ahora bien, una vez conocidos los lineamientos del Poder Ejecutivo corresponde preguntarse cuáles serían sus potenciales efectos en caso de que efectivamente estas pautas sean implementadas. A ello apunta el informe, donde se plantea un ejercicio a fin de determinar los efectos sobre la inflación y el crecimiento real de los salarios que surgirían de la aplicación de las pautas.

El informe se organiza de la siguiente manera. En primera instancia se analiza la evolución mostrada por el mercado laboral en el último período, poniendo foco en algunas de las dificultades más notorias. Posteriormente se describen y analizan los lineamientos propuestos por el Poder Ejecutivo para la próxima ronda de Consejos de Salarios y finalmente, se presentan los resultados sobre la trayectoria inflacionaria y salarial que surgen del ejercicio antes mencionado.



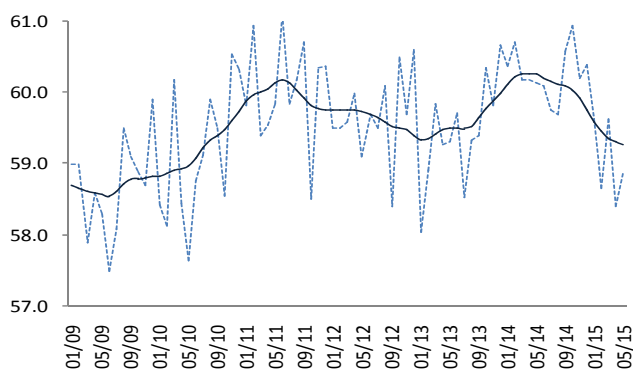
MERCADO LABORAL SE DETERIORA

Si bien la economía uruguaya se mantiene en la senda de crecimiento (3,5% en 2014), y se espera que así continúe, las señales de desaceleración no son transitorias. Así, la economía cerraría el presente año con un crecimiento de 2,5%, alcanzando en 2016 un crecimiento próximo al 2,0%, tasas sensiblemente menores en relación al promedio de crecimiento registrado en el periodo 2004-2014 (5,4%). Detrás de este proceso, se encuentra el deterioro experimentado por nuestros vecinos, a lo que se suma la caída en el precio de los *commodities* desde mediados de 2014, a la vez que se mantiene una elevada incertidumbre en cuanto a la evolución de la economía global.

En este escenario el Poder Ejecutivo (PE) ha presentado sus lineamientos para la sexta ronda de negociación colectiva. Previo a analizar las particularidades de dichas propuestas, es pertinente analizar la situación actual del mercado laboral, focalizando la atención en cómo comienza a ajustarse a un panorama económico menos favorable y cuáles serían los posibles puntos a atender en la fijación de los próximos convenios.

En este sentido, los indicadores laborales han mostrado un sostenido deterioro en lo que va del año, aunque en la comparación histórica los niveles aún son positivos. En particular, los últimos datos publicados por el INE referidos al mes de mayo ubican la tasa de desempleo en 7,7%, y la tasa de empleo en 58,9%. De esta forma, en lo que va del año, dichos indicadores acumulan un deterioro en relación a 2014 de 7,7% y -2,1% respectivamente.

Gráfico 1.1–Tasa de empleo, evolución mensual y tendencia-ciclo (total país)

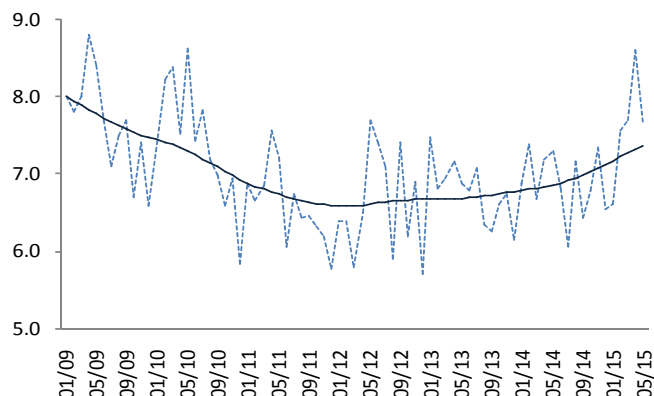


Fuente: Elaboración cinve en base a datos del INE.

Centrándonos en el componente tendencia-ciclo, aquel que depura dichos índices de elementos erráticos y estacionales, se distingue con mayor nitidez el deterioro que experimenta el mercado laboral, el cual no obedecería a factores coyunturales. De esta forma, en términos tendenciales (**gráficos 1.1 y 1.2**) se observan resultados negati-

vos tanto para la tasa de empleo como para la de desempleo. En cuanto a la primera, dicho componente refleja una tendencia decreciente desde mayo de 2014, acumulando en lo que va de 2015 una caída de 1,4%.

Gráfico 1.2–Tasa de desempleo, evolución mensual y tendencia-ciclo (total país)

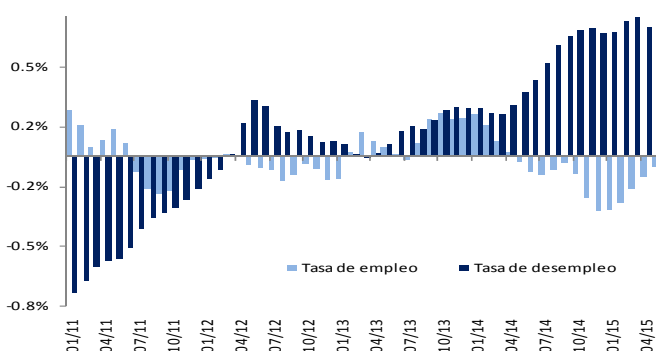


Fuente: Elaboración cinve en base a datos del INE.

Por su parte, la tasa de desempleo (**gráfico 1.2**) estaría creciendo en términos tendenciales desde febrero de 2012, aunque a partir de comienzos de 2013 se observa una importante aceleración en el ritmo de crecimiento. A su vez, en 2015 acumula un crecimiento de 6,6% en términos tendenciales.

Esta situación estaría dando una primera advertencia de cara a las próximas instancias de negociación colectiva, donde aumentos salariales de características similares a las del pasado podrían acentuar el deterioro del mercado laboral en términos de empleo.

Gráfico 1.3–Tasa de crecimiento tendencia-ciclo de tasa de empleo y desempleo (var. mensual)



Fuente: Elaboración cinve en base a datos del INE.

Otro punto a considerar es la importante heterogeneidad existente entre los diferentes sectores de actividad. Incluso, en ciertos casos se advierte la presencia de diferencias intra-



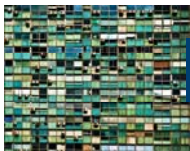
sectoriales. Por su lado, determinados sectores han sido golpeados en mayor medida por condiciones menos favorables, siendo evidente lo ocurrido en aquellos sectores fuertemente abocados al mercado externo, los cuales se enfrentan a importantes desafíos en el frente regional a la vez que los precios de varios productos han caído de forma considerable. En esta línea, se puede señalar lo ocurrido en los sectores automotor y autopartes y lácteos, que han evidenciado un marcado declive en los últimos meses dando cuenta de estas condiciones externas comprometidas. Por su parte, si bien el consumo interno se muestra sólido y evidencia tasas de crecimiento elevadas, los últimos datos de Cuentas Nacionales muestran una marcada desaceleración, lo que podría repercutir en un sector que se ha mostrado como el más dinámico. Por tanto, recoger estas trayectorias diferentes entre sectores resultará clave a la hora de pautar los lineamientos correspondientes a cada uno, donde será clave internalizar correctamente las diferentes realidades.

Otra dimensión fundamental en lo que refiere al mercado laboral, son las remuneraciones percibidas por los trabajadores. Este punto, corresponde al “precio” del factor trabajo transado en dicho mercado. Es así, que en un contexto menos favorable en términos de actividad sería esperable que al menos una parte del ajuste se procese a nivel salarios. En este sentido, cabe recordar que los resultados de

2014 implicaron el onceavo año de crecimiento de los salarios en términos reales (3,5%). Sin embargo, corresponde puntualizar que, en línea con la desaceleración de la economía, en los dos últimos años los salarios se incrementaron por debajo del crecimiento promedio verificado en años previos (2004-2012).

Por otra parte, los efectos sobre la inflación de parte de los salarios merecen cierta consideración, en tanto al menos, parte del aumento es transferido a precios en función del poder de fijación de precios de cada empresa o sector de actividad. Es así, que en un contexto de elevada persistencia inflacionaria que no parece ceder y ha colocado la inflación por encima del techo del rango meta fijado, las características indexatorias de los actuales convenios están bajo la lupa.

En suma, el mercado laboral estaría en una situación menos saludable que en años precedentes de la mano de una economía que se desacelera y un entorno externo que no impulsaría el nivel de actividad. En este escenario tiene lugar la discusión sobre los próximos convenios colectivos, donde ciertos factores como la baja en los niveles de empleo, la heterogeneidad entre sectores y la elevada inflación representan importantes desafíos que deberán ser considerados cuando las diferentes partes se junten a negociar.



CONSIDERANDO UN ESCENARIO DIFERENTE...

Como fuera esbozado en el apartado anterior, actualmente transitamos un período de desaceleración económica, al tiempo que no se prevén impulsos de relevancia desde el contexto regional e internacional. A su vez, esta situación estaría teniendo un correlato en la evolución del mercado laboral, que comienza a resentirse. Bajo estas consideraciones deben ser leídos los lineamientos recientemente presentados por el Poder Ejecutivo de cara al comienzo de la sexta ronda de Consejos de Salarios en el ámbito privado.

Estos lineamientos, buscan integrar diferentes factores o circunstancias, como ser las incipientes debilidades del mercado laboral y aspectos de política económica como la elevada inflación. Por un lado, se busca establecer aumentos salariales de tal forma que se evite profundizar el deterioro en términos de empleo, compatibilizando los incrementos salariales con una coyuntura menos auspiciosa. Por otra parte, se busca captar la heterogeneidad presente entre los diferentes sectores (e incluso intra-sectorial) a través de aumentos diferenciados en base al desempeño esperado del sector. Para ello se apostará a la autoclasificación del sector en base a su situación, en acuerdo entre trabajadores y empresarios. Otro punto clave es el establecimiento de los aumentos en un régimen nominal, lo que busca enfrentar la ya mencionada persistencia inflacionaria desligando los aumentos salariales de la trayectoria de precios.

Más allá de estos elementos centrales en las propuestas, se incluyen también aumentos diferenciados para los salarios más sumergidos, se establecen cláusulas gatillo y se propone la dinámica de correctivos.

Si bien tras la 5ta ronda de negociación la mayor parte de los convenios acordaron aumentos salariales en términos reales (es decir, una vez descontado el aumento de precios), los lineamientos propuestos en aquel momento incluían dos propuestas, una de las cuales guardaba importantes similitudes con la presentada en esta ocasión. Esta última establecía un régimen de aumentos nominales, pautando mínimos para los incrementos del salario real. También se incluían aumentos diferenciales dependiendo de la evolución sectorial, los cuales a su vez se vinculaban a la trayectoria del nivel de actividad global de la economía (elemento excluido en los lineamientos actuales).

En esta línea, si bien ciertas características de los recientes lineamientos se asemejan a las propuestas ya establecidas al celebrarse la 5ta ronda, resta ver cual será la aceptación de las mismas, considerando que en aquel momento no tuvieron mayor injerencia. En este sentido, desde el lado de los trabajadores se ha manifestado el rechazo a las mismas, mientras que desde los empresarios las reacciones han sido

variadas, desde aquellos que ven con buenos ojos la propuesta hasta quienes la consideran inadecuada, con aumentos desmedidos para aquellos salarios más sumergidos.

Los lineamientos

En materia de amplitud, los convenios tendrán un plazo de vigencia de 2 y 3 años dependiendo de la fecha de finalización de los acuerdos previos. Es decir, tendrán 3 años de vigencia aquellos convenios que finalizan en 2015, en tanto para aquellos que finalizan en 2016 serán de 2 años. Es preciso aclarar que los crecimientos estipulados para el primer año refieren a los convenios de 3 años de duración, mientras que para aquellos convenios de 2 años aplicarán los aumentos correspondientes al segundo y tercer periodo (ver cuadro 2.1). En adición, se proponen ajustes con frecuencia semestral.

Cuadro 2.1—Aumentos nominales (referencia en base anual, como %)

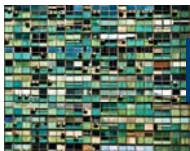
(Convenios a tres años)	Sector en problemas	Sector medio	Sector dinámico
1º año	8.0	8.5	10.0
2º año	6.5	7.5	9.0
3º año	6.0	7.0	8.0

Fuente: Pautas salariales 2015 MEF y MTSS.

Por otro lado, se establece un plazo de negociación que será inicialmente de 90 días. Una vez vencido el mismo el PE evaluará la conveniencia de extenderlo. En caso que se agotaran los plazos de negociación, se procederá a la votación conforme a lo establecido en el Convenio Internacional de Trabajo N°131, y de no llegarse a un acuerdo, se considerará la votación de los representantes del Poder Ejecutivo.

Como lo muestra el **cuadro 2.1**, desde el gobierno se plantea un esquema de ajuste nominal y se apela, en primera instancia, a la autoidentificación del sector de pertenencia a partir del acuerdo entre trabajadores y empresarios. En esta línea se distinguen tres tipologías: sector en problemas, sector medio y sector dinámico. En principio, se caracterizaría como sector dinámico aquel que muestre un crecimiento anual mayor al 4%, en tanto “en problemas” estarían aquellos sectores receptores de subsidios y con riesgo de empleo, quedando el sector medio definido por exclusión. De todas formas, estas reglas resultan poco precisas dificultando su aplicación.

A su vez, se establecen aumentos nominales adicionales para aquellos salarios más sumergidos, en dos franjas, acorde a lo expuesto en el **cuadro 2.2**. Asimismo, el Salario Mínimo Nacional (SMN) presentará también un ajuste



semestral a partir de enero de 2016 con aumentos nominales en base anual de 11,5% para 2016 y de 10% y 9,5%, para 2017 y 2018, respectivamente.

Cuadro 2.2—Aumentos adicionales para salarios sumergidos (referencia en base anual, como %)

(a valores de 2015)	Aumento adicional por año
\$10.000 a \$12.000	3.5
\$12.000 a \$14.000	2.5

Fuente: Pautas salariales 2015 MEF y MTSS.

Si bien estos son los lineamientos que el gobierno seguirá tanto al momento de la negociación como al momento de la votación, se sugirió que en caso que las partes decidan otorgar aumentos por encima de lo pautado por el PE, los aumentos de salarios no podrán ser pasados a precios. No obstante, como es evidente, ésta no sería una medida de fácil fiscalización en un contexto de economías descentralizadas. Por ello, el PE puntualizó que ello sería así, al menos en aquellos sectores donde el estado realizara un gasto fiscal importante.

De la inflación al Salario Real: nuevos correctivos

Adicionalmente se plantean las características de los correctivos distinguiendo entre aquellos convenios que vencen en 2015 y 2016. En el caso de los primeros, el correctivo aplicará una vez concluido el segundo año de vigencia del convenio de forma tal de asegurar que no haya pérdida de salario real. Este ajuste procederá como sigue: si el trabajador hubiese tenido incrementos nominales por debajo de la inflación, se ajustará por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes nominales otorgados de manera de asegurar que el Índice de Salario Real sea al menos tan alto como el observado previo a la vigencia del convenio. Aquí corresponde una salvedad, no será considerado como ajuste nominal propio del convenio, el correctivo por inflación correspondiente a la finalización del convenio vigente de la 5ta ronda. De forma análoga, al fin del convenio se aplicará un correctivo (si así lo requiere) por la diferencia entre la inflación observada durante el tercer año y los ajustes otorgados en dicho periodo.

En los convenios que finalizan en 2016, en caso que corresponda se aplicaría un único ajuste al finalizar el convenio, bajo condiciones iguales a las mencionadas previamente.

A su vez, se establecen cláusulas gatillo o salvaguardas. Estas cláusulas se implementarán de forma diferenciada en el primer año en relación a los posteriores años de duración del convenio. En el primer escenario, si la inflación acumulada desde el comienzo del convenio superara el 12% se apli-

cará un correctivo al mes siguiente de forma de asegurar que no haya pérdida de salario en términos reales. Para los restantes años, se considerará la inflación medida en años móviles aplicando el correctivo de forma que no haya pérdida real de los salarios.

¿Qué sucederá con el poder de compra de los salarios?

Una pregunta que surgió rápidamente luego que el gobierno pusiera a disposición las pautas para la 6ª ronda de Consejo de Salarios es ¿qué sucedería con el salario real de los trabajadores si las pautas fueran aceptadas? Asimismo, como las pautas son lineamientos no vinculantes para la negociación entre empresarios y trabajadores, conocer la evolución del salario real bajo la hipótesis de adopción de las mismas permite prever el nivel con que se incorporarán a los convenios, así como el grado de conflictividad en las próximas negociaciones.

Si se asume que los lineamientos efectivamente son incorporados a los nuevos convenios una vez que éstos se vayan renovando, estimar correctamente la evolución del salario real requiere determinar cuál será su impacto en la trayectoria de los precios.

Para considerar correctamente las diferentes características presentes en las pautas presentadas, se debe por un lado, considerar los crecimientos diferenciales establecidos en base a la autclasificación del sector. Aquí, se considerará que éstos efectivamente se autclasifican según la evolución esperada para el nivel de actividad de cada uno de ellos. Al respecto, en base a de nuestras estimaciones la mayoría de los sectores se clasificarían como “medios”, seguidos por aquellos “en problemas” y “dinámicos”, siendo estos últimos los de menor cuantía.

Adicionalmente, se tomaron en cuenta otros elementos, todos ellos muy relevantes en lo que será la dinámica inflacionaria y salarial estimada para los próximos años. Ellos son: **el crecimiento adicional pautado para los salarios más sumergidos, el incremento ya establecido para el SMN y la dinámica de los vencimientos de los convenios anteriores.**

A partir de la consideración de estos diferentes factores, se llega a la elaboración de nuestro escenario central de inflación para los próximos 3 años, el cual se presenta en el **cuadro 2.3.**

Cuadro 2.3—Escenarios de inflación interanual. Período Junio-Junio

	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Cinve	9.1	8.7	8.1

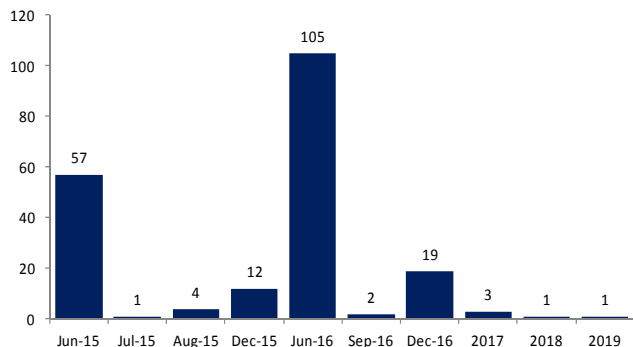
Fuente: Elaboración cinve.



De esta forma, las proyecciones de precios para los próximos años no parecen reaccionar rápidamente a la baja una vez que se incorporan una dinámica de crecimiento salarial como la establecida en las pautas.

Es posible que ello se deba a varios motivos, como pueden ser los aumentos determinados para los salarios mínimos antes comentados (incluyendo el aumento del SMN), así como la cadencia de renovación de los convenios. En este sentido, es preciso tener en cuenta el esquema de vencimientos para los convenios de la 5ª Ronda, factor que no permite que los mecanismos de indexación vigentes actualmente reduzcan su importancia antes de la segunda mitad de 2016. En el **gráfico 2.1** queda en evidencia que el grupo central de convenios vence en junio de 2016. Incluso quedaría un grupo algo menor, aunque significativo, cuyos convenios vencen recién en diciembre de 2016. Esto implica que al final de dichos convenios, a los ajustes nominales correspondientes deberá adicionarse los correctivos por inflación vinculados a los convenios que pierden vigencia.

Gráfico 2.1—Vencimiento de los convenios de la 5ª Ronda de Consejo de Salarios



Fuente: MTSS.

Por tanto, la incorporación de los nuevos convenios, incluso cuando siguieran los lineamientos del PE, no tendría un efecto significativo en términos de inflación durante 2015 y 2016 producto de los correctivos correspondientes a la 5ta Ronda. Los efectos serán recién apreciables en el año 2017.

Asimismo, con la trayectoria nominal de los salarios y la inflación proyectada a través de nuestros modelos, la evolución del salario real privado determinaría que **durante 2015 se procesara un aumento en promedio de 3,0%, y de 1,5% y 0,5% en 2016 y 2017.**

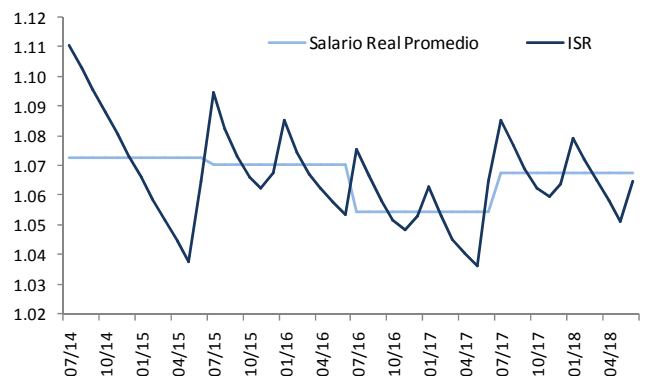
Un ejercicio comparativo

Con fines ilustrativos se propone aquí un ejercicio muy simplificado. En el escenario de precios proyectado se analiza la evolución del salario real para un trabajador tipo, de cada uno de los sectores definidos en las pautas: “en pro-

blemas”, “medio” o “dinámico”, bajo algunos supuestos simplificados que se explican a continuación.

A fin de realizar el ejercicio se supondrá un trabajador tipo del sector privado que actualmente posee un salario nominal mayor a los \$ 14.000 por 40 horas de trabajo semanal (por lo que no le corresponden los aumentos adicionales para salarios sumergidos) y cuyo convenio entra en vigencia a partir del 01/07/2015, y por tanto rige por 3 años.

Gráfico 2.2—Evolución del Salario Real de un trabajador tipo de un sector “en problemas”



Nota: convenios de 3 años de duración a partir de Jul-2015.

Fuente: Elaboración cinve.

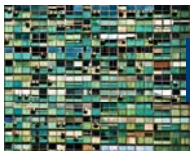
De acuerdo a nuestras estimaciones, en el caso de un trabajador de un sector “**en problemas**”, los trabajadores que a él pertenecen tendrían un retroceso de 0,5% en su salario real. A su vez, también correspondería un correctivo al final del convenio. En este caso también les correspondería el correctivo previsto a los dos años de vigencia, tal como marca el **cuadro 2.4**. De hecho, estos correctivos son fundamentales para evitar que exista, en promedio, una pérdida de salario real mayor, ya que como se aprecia en el caso del sector en problemas, la misma no puede ser evitada.

Cuadro 2.4—Comparación de situaciones según clasificación del sector

	Var. ISR Promedio (jul17-jun18/jul14-jun15)	Correctivo Intermedio	Correctivo Final
Sector en Problemas	-0.5%	3.1%	1.9%
Sector Medio	0.1%	1.7%	1.0%
Sector Dinámico	1.8%	-	-

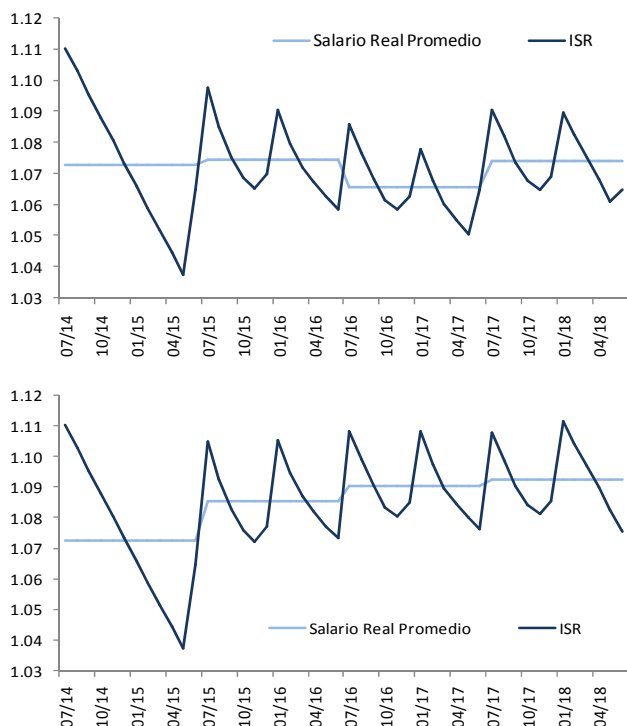
Fuente: Elaboración cinve.

Por su parte, en el caso de un trabajador perteneciente al sector “**medio**” la dinámica conjunta de ajustes salariales programados e inflación determinaría que luego de transcurridos tres años a partir del inicio del convenio salarial, el



crecimiento de su salario real sería prácticamente nulo. Es decir, en estos casos al final del convenio el salario real promedio se mantiene estable en la comparación con el año (julio-junio) previo a su entrada en vigencia.

Gráfico 2.3—Evolución del Salario Real de un trabajador tipo de un sectores “medio” (arriba) y “dinámico” (abajo)



Nota: Convenios de 3 años, a partir de Jul-2015.

Fuente: Elaboración cinve.

Por el contrario, si consideramos aquellos trabajadores pertenecientes a un sector “dinámico”, una vez finalizado el convenio se observa un crecimiento real del salario próximo al 1,8% respecto al año móvil finalizado en junio previo a la entrada en vigencia del mismo. Asimismo, éste sería el único caso en el que no se requeriría la aplicación de correctivos.

En suma....

Actualmente la economía uruguaya se encuentra atravesando un escenario distinto al observado en la década previa, evidenciando una desaceleración en su ritmo de crecimiento. Esta situación conjugada con la significativa heterogeneidad sectorial en cuanto al grado de afectación respecto del desfavorable contexto internacional, habría comenzado a tener sus primeros efectos en el mercado laboral. En este nuevo escenario fueron presentados los lineamientos del gobierno para la 6ta ronda de Consejos de Salarios del sector privado.

De acuerdo a nuestras estimaciones, la efectiva aplicación de estos lineamientos implicaría que el ritmo de crecimiento del salario real privado sea sensiblemente menor al de los años previos, continuando con la desaceleración ya observada en los años 2013 y 2014 que ya acusaban el menor dinamismo de la actividad económica. En este contexto se espera un crecimiento real de los salarios privados de 3,0% para 2015. En tanto en 2016 y 2017 los incrementos serían de 1,5% y 0,5%, respectivamente.

La inflación estimada para los próximos años, consistente con ese escenario de crecimiento salarial, tiende a moderarse, pero no de forma significativa y muy paulatinamente. En buena medida, el reducido efecto sobre la inflación de los nuevos lineamientos es producto de la dinámica de vencimientos de los convenios vigentes y la consiguiente incorporación de los nuevos, así como de los ajustes especiales propuestos sobre los salarios más bajos. Todo ello hace que los efectos sobre la inflación no sean visibles, al menos, en el corto plazo.

De forma complementaria, se planteó un ejercicio de características netamente ilustrativas. En él, una vez determinada la trayectoria del IPC que surgiría tras la efectiva aplicación de los lineamientos, se realizan una serie de supuestos adicionales para evaluar la evolución salarial de un trabajador tipo del sector privado, según éste pertenezca a un sector “dinámico”, “medio” o “en problemas”. Se considera un trabajador con un salario mayor a los \$14.000 nominales por 40 horas de trabajo semanal (que no recibe aumentos adicionales) y cuyo convenio entra en vigencia el 01/07/2015 (con 3 años de vigencia). Los resultados del ejercicio indican que si el trabajador perteneciera al sector “dinámico” su salario real de crecería 1,8% una vez finalizado el convenio (en comparación con el año móvil cerrado en junio 2015). Por su parte, si este trabajador perteneciera a un sector “en problemas”, su salario real mostraría una caída de 0,5%, en la misma comparación, mientras que si fuera un sector caracterizado como “medio” tendría un crecimiento mínimo, virtualmente nulo.

Finalmente, una última consideración vinculada a la clasificación de cada sector. El hecho de autoclasificarse “de una vez y para siempre” puede llegar a resultar una regla excesivamente rígida, en particular para los convenios de mayor extensión, yendo incluso contra su propio espíritu. Sería deseable que los convenios tuvieran la flexibilidad para adaptarse a las dificultades del sector cuando efectivamente estén presentes, y, por otra parte, que la autoclasificación pueda ser revisada cuando el sector comience a reactivarse. De lo contrario podrán encontrarse resistencias por parte de las partes para internalizar efectivamente los desafíos del sector, tendiendo a pactarse convenios de más corta duración, a lo sumo de 2 años.