



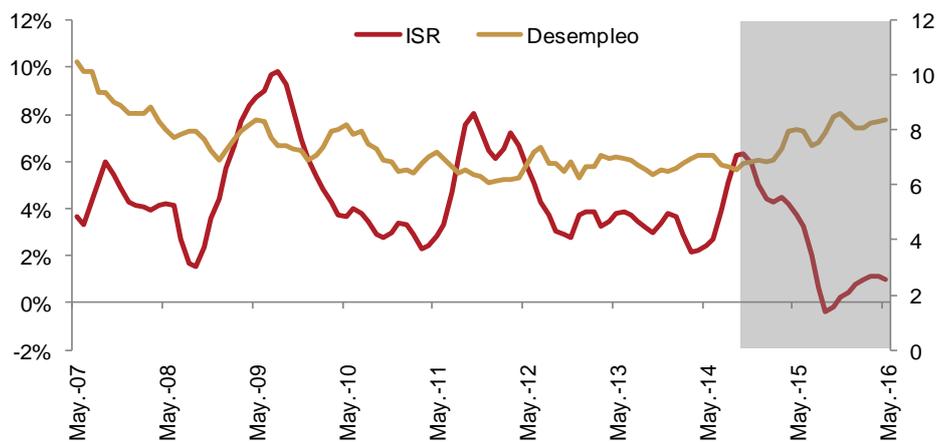
Contenido:

- Endurecimiento del mercado laboral
- ¿Se siguen los lineamientos salariales?
- La situación en la industria

ENDURECIMIENTO DEL MERCADO LABORAL

Luego de un período de marcada bonanza para el país, la economía uruguaya se encuentra actualmente en una fase de cuasi estancamiento. En 2015 el PIB creció 1%, y las previsiones para este año y el próximo son de mínimo crecimiento. Asimismo, el mercado de trabajo también frenó el dinamismo que había mostrado en el quinquenio pasado, con mínimos históricos en la tasa de desempleo y máximos del crecimiento del salario real. Actualmente, la tasa de desocupación se sitúa en 8,36 para el total país y el crecimiento del salario real privado en 1%.

Gráfico 1 – Salario Real (variación promedio anual, trimestre móvil, eje izquierdo) y Tasa de desempleo (trimestre móvil, eje derecho).



Fuente: Elaboración propia en base a INE.

Es en esta nueva fase de crecimiento económico que se insertan los vencimientos de la Quinta Ronda de Consejos de Salarios así como las negociaciones de la Sexta Ronda. Si bien casi el 42% de los convenios vencieron en 2015, la mayoría vencen en este 2016, y se encontraron especialmente concentrados en el mes de junio. El camino para la renegociación no parece sencillo, ya que en el contexto menor dinamismo de la economía el Poder Ejecutivo planteó lineamientos que encontró grandes reticencias en las centrales obreras, en miras de una potencial pérdida de salario real para una porción no menor de los trabajadores.

En lo que sigue de este informe se presenta brevemente el funcionamiento de los consejos de salarios, y las características salientes desde su reinstauración hace ya una década. Asimismo se hace foco en la situación actual de negociación de la Sexta Ronda, los lineamientos pautados por el Poder Ejecutivo y la situación del sector industrial, al ser éste el de mayor pérdida de puestos de trabajo en el pasado año.



¿SE SIGUEN LOS LINEAMIENTOS SALARIALES?

En el año 2016 vencen 126 de los 225 convenios colectivos de la quinta ronda de los Consejos de Salarios. De éstos, 105 vencieron al concluir el mes de junio. Este escenario de múltiples negociaciones tiene lugar en un contexto de claro enlentecimiento de la actividad económica y en el marco del objetivo de control inflacionario. Los lineamientos trazados por el Poder Ejecutivo para la sexta ronda de convenios salariales han sido cuestionados desde las agremiaciones de trabajadores, y podría especularse que su capacidad de influir en las negociaciones para que los acuerdos estén alineados con sus objetivos habría disminuido. En lo que sigue se hace una reseña de éstos, para luego pasar a comentar la situación particular en un sector clave como lo es la industria manufacturera.

¿Qué son los Consejos de Salarios?

Los Consejos de Salarios son instancias de negociación tripartitas entre representantes del Poder Ejecutivo, el sector empresarial y los trabajadores, en las que se definen los salarios mínimos sectoriales, pautas de aumento salarial y condiciones laborales para el período que el convenio tenga vigencia. Estas instancias constituyen un órgano de control de las negociaciones y acuerdos que se llevan a cabo y pueden ser utilizadas de mediación para mitigar potenciales conflictos.

En Uruguay, se crean los Consejos de Salarios con la ley 10.449 de 1943. Desde su creación, estas instancias de negociación fueron suspendidas en dos períodos: 1968 a 1985 y 1990 a 2005.

Desde su reanudación en 2005, se han realizado múltiples instancias de negociación colectiva. Actualmente, las

negociaciones se encuentran en una fase de transición entre las rondas quinta y sexta. En concreto, los acuerdos firmados durante la quinta ronda vencieron o vencen entre los años 2015 y 2019, dando lugar a la sexta ronda de convenios. De los 225 convenios que componen la quinta ronda, 220 concluyeron en 2015 o lo harán a lo largo de 2016, mostrando su concentración en este bienio. Además, al terminar el último mes de junio, 105 convenios perdieron vigencia.

Lineamientos de la Sexta Ronda

En los lineamientos elaborados por el Poder Ejecutivo para la sexta ronda, se recomienda en primer lugar un plazo de convenio de tres años para los sectores cuyos convenios finalizaron en 2015 y dos años para los que vencen en 2016.

Cuadro 2.1 – Aumentos salariales por categorías sectoriales. Porcentajes, referencia en base anual

	Sector en problemas	Sector medio	Sector dinámico
Primer año	8	8,5	10
Segundo año	6,5	7,5	9
Tercer año	6	7	8

Fuente: MTSS.

Se proponen además incrementos nominales semestrales, aplicándose ajustes diferentes para los distintos sectores según el nivel de dinamismo de los mismos, tal como se observa en el cuadro 2.1. Se distingue entre sectores “en problemas”, que reciben subsidios estatales o presentan riesgo de pérdida del empleo, sectores “dinámicos”, cuyo nivel de actividad económica crece a un ritmo igual a superior al 4%, y sectores medios, definidos por exclusión respecto a las otras dos categorías. De acuerdo a la propuesta del Ejecutivo, los convenios de tres años



deben seguir la pauta, en tanto aquellos que duren dos años deben ajustar según lo dispuesto para el segundo y el tercer año.

Además, los lineamientos incluyen incrementos adicionales para los salarios sumergidos. Se consideraron como tales a los salarios que se encontraban por debajo de los \$14.000 por 40 horas trabajadas al momento de la divulgación de los lineamientos por parte del Poder Ejecutivo el 29 de junio de 2015. Estos fueron a su vez subdivididos en dos categorías, correspondiéndole aumentos adicionales de 3,5% en base anual a los salarios entre 10 y 12 mil pesos y de 2,5% a los que se encontraban entre 12 y 14 mil pesos. El Salario Mínimo Nacional, por su parte, se fijó en 10 mil pesos en 2015 y se previeron incrementos de 11,5% en 2016, 10% en 2017 y 9,5% en 2018.

En los lineamientos del Poder Ejecutivo se indican además correctivos por inflación, dados por la diferencia entre la inflación observada y los incrementos otorgados, sin incluir los aumentos ya mencionados. Para los convenios de tres años se sugirió un correctivo al final de los primeros dos años, a ser aplicado en relación a los aumentos de ese período, y otro al cierre del convenio, que tendría en cuenta los aumentos del último año. Los correctivos para los convenios de dos años se pautaron al transcurrir los primeros 18 meses del convenio y al final del mismo.

Por último, se previó la incorporación de una cláusula de salvaguarda, que se activaría en caso de que la inflación acumulada durante el primero año superase el 12%, o si la inflación interanual fuera mayor a 12% en algún mes posterior al primer año. En ambos casos se aplicaría al mes siguiente un incremento salarial igual a la diferencia entre la inflación acumulada durante los 12 meses anteriores y los aumentos otorgados

durante el período.

Resultados parciales al inicio de la sexta ronda

En junio de 2015 vencieron 64 acuerdos a raíz de los cuales comenzaron las instancias de negociación de la Sexta Ronda.

Al 28 de enero de 2016 se contaba con 49 nuevos convenios colectivos del sector privado, de los cuales 32 fueron acuerdos tripartitos. Los convenios bipartitos entre trabajadores y empresarios fueron 7 de los cuales en 5 no hubo participación del Ministerio y en 2 este organismo se opuso. A su vez 8 convenios resultaron por votación favorable del Poder Ejecutivo y los Empresarios, en tanto los 2 restantes fueron decretos del Poder Ejecutivo. En grandes líneas los 16 sectores que habiendo vencido su acuerdo en junio de 2015 se encontraban pendientes de renovación correspondían a 4 grupos, "Servicios de Enseñanza privada", "Hoteles, restaurantes y bares", "Industria del Cuero" e "Industria Textil".

A su vez, en enero de 2016 se realizó la apertura de negociación de al menos 23 nuevos convenios que vencieron en diciembre. Por su parte, luego de 260 reuniones a lo largo del año 2015, en el sector público se lograron 20 acuerdos y un acuerdo parcial.

Por tanto, los resultados parciales de las negociaciones cerradas indican que un 65% de los acuerdos colectivos del sector privado fueron tripartitos y sólo en dos de ellos el Ministerio de Trabajo se opuso. De esta forma, el desvío de las pautas no parecería ser grande a la fecha, aunque sí se ha constatado un proceso de negociación más largo que en instancias previas, quedando aún muchos convenios por resolver.



LA SITUACIÓN EN LA INDUSTRIA

La industria manufacturera ha sido en los últimos 15 años uno de los sectores productivos clave, representando en promedio un 24% del Producto Interno Bruto de nuestro país y cerca de un 12% del empleo total.

En 2015 la industria tuvo un incremento de 5,7% de su producto bruto respecto a 2014. Este valor estuvo muy por encima del resultado de la economía en su conjunto (1%) y estuvo fuertemente influenciado por el resultado del comienzo de actividades de la empresa forestal, procesadora de celulosa, Montes del Plata, que tuvo lugar a mediados de 2014 y por tanto incidió en la medición promedio anual. Sin embargo, a comienzos de 2016 ese dinamismo parece haberse disipado, al menos en parte, de la mano de una menor influencia de la rama ya mencionada. En el primer trimestre de 2016 el sector tuvo una leve caída de 0,1% respecto al mismo período de 2015 mientras que la variación promedio anual se desaceleró a un valor de 2,9%.

Cuadro 3.1. Indicadores macro de la industria manufacturera

Indicador	Resultado	Dato
Producto Bruto	5.7%	2015
	-0.1%	2016.T01
Empleo	160,159	2015
	-11,309	
Salario Real	2.00%	2015
	0.30%	2016.M06

Fuente: BCU, INE.

Por otra parte, 2015 fue un año difícil para el sector industrial en términos del mercado laboral. De acuerdo a la Encuesta Continua de Hogares (INE) el año pasado la industria manufacturera empleaba poco más de 160 mil trabajadores en Uruguay, siendo un 11,3% del total de la fuerza de

trabajo. No obstante, la misma también indica que en 2015 se perdieron en nuestro país cerca de 25.300 puestos de trabajo, de los cuales 11.300 correspondieron a este sector. Así, fue el sector que mayor pérdida de empleo tuvo el año pasado. Esto se dio tanto en valores absolutos como relativos, al perder un 6,6% del total del empleo sectorial. No obstante, el salario real de la industria no habría decaído. En 2015 el resultado fue muy similar al del total de la economía: en el promedio anual, el sector registró un incremento de 2% del salario real, mientras que el sector privado global tuvo un aumento de 1,9%. Sin embargo, a su interior se disfrazan situaciones heterogéneas, entre las que se destaca la de los sectores textiles, metálicos y automotores, en los que el año pasado se registró una pérdida real de salario. En lo que va hasta junio de 2016, el salario real industrial creció apenas 0,3% respecto al año móvil cerrado a junio de 2015, mientras que el privado global de la economía lo hizo apenas por encima (0,5%).

De esta manera, se puede concluir que si bien 2015 fue un buen año en términos de producción para el sector industrial, no puede decirse lo mismo del mercado laboral, donde se registró un crecimiento del salario real alineado al promedio privado, en un contexto donde la pérdida de puestos de trabajo fue significativa. Debido a este último factor, y a la importancia del sector, a continuación se analizará en qué se encuentran las negociaciones salariales sectoriales de cara a la sexta ronda del Consejo de Salarios.



Negociación salarial en la industria

El conjunto de la industria se encuentra representada en los Consejos de Salarios a través de 71 sectores¹. A lo largo del 2015 vencieron los convenios de 33 de estos sectores y en junio del 2016 lo hicieron otros 30. Actualmente, existen 29 convenios de la sexta ronda que representan al total de los sectores cuyos acuerdos previos habían vencido en 2015. Dos de estos tuvieron una duración de un año finalizando en junio de 2016, por lo que no cuentan con convenios vigentes. Además, el sector naval sobrescribió en junio pasado un acuerdo cuya vigencia comenzó un año atrás, con un nuevo convenio a dos años. El convenio anterior no había contado con el apoyo de los trabajadores, mientras que el actual fue firmado por trabajadores y empleadores.

Cuadro 3.2. Resultados de votaciones de la sexta ronda de convenios salariales en industria manufacturera

Votación Favorable	Cantidad
Tripartita	19
PE + Empleadores	4
PE + abstenciones y en contra	3
Empleados + Trabajadores	2
PE + Trabajadores	1
Total	29

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, se destaca que de las 29 renegociaciones de sexta ronda 19 resultaron de acuerdos tripartitos, 4 fueron votados por el Poder Ejecutivo y el sector empresarial y 3 aprobados por votos afirmativos del Poder Ejecutivo con abstenciones y votos en contra de las otras partes. Los 3 acuerdos restantes tuvieron la aprobación de los trabajadores encontrándose acompañados por los

empresarios en dos casos y por el Poder Ejecutivo en el otro. En su mayoría y en gran parte de sus componentes, los acuerdos de la sexta ronda se realizaron en base a las pautas del Poder Ejecutivo.

En primer lugar, 83% de los acuerdos cumplieron con los plazos pautados, ya que con excepción del acuerdo sobrescrito en 2016 los restantes convenios vencieron en 2015 y realizaron convenios de 3 años. Adicionalmente, 23 de los convenios registraron la cláusula de salvaguarda estipulada y en 24 se pactaron ajustes semestrales. Sin embargo, a nivel de correctivos la mayor parte de los convenios se apartó de ellas. De los 23 acuerdos firmados por 3 años tan solo 6 pautaron incrementos al final del segundo y en la culminación del convenio. En su mayoría, estos desvíos se debieron a establecer el primer correctivo a los 18 meses del inicio. Por su parte, el convenio sobrescrito por un plazo de 2 años se adaptó a las pautas en este aspecto al establecer un correctivo a los 18 meses y otro al final del acuerdo.

Por su parte, los porcentajes de incremento pactados implicaron diversos escenarios. En concreto, 12 de los nuevos convenios se ajustaron a una categoría de aumento, siendo 11 los sectores que acordaron incrementos correspondientes a sectores en problemas y 1 al sector medio.

A su vez, pudieron observarse algunas particularidades. Se destacan 6 acuerdos que se ajustan a las pautas para algunas empresas o algunos trabajadores según su ingreso. Las categorías de negociación de panaderías con planta de elaboración y catering artesanal” negociaron aumentos de sector dinámico para los salarios que no alcanzan un 30% sobre el salario mínimo y subas de sector medio para el resto. En la misma línea, a la prensa en Montevideo y en el Interior acordó aumentos correspondientes a sector en problemas y

¹ Se entiende aquí por sector al nivel de desagregación más pequeño en cuanto a grupo, subgrupo y categoría de negociación que presente cada agrupación.



medio en forma respectiva para los salarios no sobre-laudados y subas inferiores para los ingresos mayores. Por su parte, “Celulosa, papel, pañales, cartón y sus productos” negoció en forma diferenciada para UPM y Montes del Plata que para el resto de la rama, pactando aumentos como los propuestos para sector dinámico en las empresas mencionadas. Similar es el convenio de las malterías en el que se pactaron aumentos de sector dinámico exceptuando a las empresas CYMPAY y MUSA para las que se acordó una suba levemente inferior.

En un segundo grupo, hubo 6 convenios que si bien se apartaron de las pautas establecidas para una determinada categoría, negociaron para cada año incrementos que se encuentran dentro de los márgenes establecidos por el Poder Ejecutivo para el total de los sectores.

Los 5 acuerdos restantes se apartaron de las líneas establecidas, y 3 pertenecen al grupo 8. En particular, los sectores metalúrgico y de extracción y procesamiento de minerales y piedras preciosas pactaron incrementos inferiores al rango establecido en el primer año, de sector medio el segundo y de sector dinámico el tercero. Además, el sector naval pactó en la sobrescritura de su convenio aumentos en función de la inflación esperada. El otro acuerdo en desviarse es el de la industria láctea, que pacta un convenio por 2 años con incrementos por debajo del rango en 2016.

Sin embargo, el acuerdo con mayores diferencias es el de bebidas sin alcohol, aguas y cerveza. El acuerdo de esta categoría fue aprobado únicamente por los trabajadores y empresarios, quienes pactaron incrementos levemente superiores al rango para el primer año y aumentos de sector dinámico en los subsiguientes. A su vez, este acuerdo

implica 3 correctivos en lugar de 2 y beneficios extra como partidas fijas, seguro de vida y servicio fúnebre y aportes de las empresas para guarderías entre otros. De todas formas, no fueron el único sector de negociación en pactar beneficios adicionales, encontrándose la mayor parte de los mismos en los convenios correspondientes a los sectores de mayor dinamismo y/o desarrollo sindical.

Finalmente, las negociaciones de la sexta ronda de Consejos de Salarios para la industria no se limitaron a aspectos de ingresos salariales o complementarios. En particular, hubo avances significativos a nivel de derechos sindicales, condiciones laborales, género y formas de proceder ante conflictos entre otros aspectos. A diferencia de lo sucedido a nivel de los beneficios, estos avances se registraron en mayor medida en sectores con condiciones de partida más vulnerables.

En síntesis, más del 40% de los convenios renovados en la sexta ronda de negociación (12 de los 29) se adaptan estrictamente a los incrementos estipulados en las pautas, otro tanto se encuentra dentro de los rangos que establecen las pautas si bien no se ajusta estrictamente. Los restantes 5 convenios se apartan de los lineamientos en cuanto a tasas de incremento salarial acordado, ya sea por debajo o por encima.

Considerando que las pautas del Poder Ejecutivo fueron establecidas buscando evitar una mayor destrucción de puestos de trabajo, parecería que la industria estaría favoreciendo (al menos en parte significativa) a que esto sea posible, en lo cual podría tener fuerte incidencia la gran pérdida de los mismos el año pasado. Sin embargo, dado que a lo largo de 2016 vence el 50% restante de los convenios industriales, aún podrían darse novedades al respecto.