



Academia Nacional de Economía

DESGRABACIÓN MESA REDONDA DE BRUN – RODRÍGUEZ

30 de agosto de 2005

Dr. Ramón Díaz:

Muchas gracias por venir, tenemos un tema interesantísimo, de gran actualidad porque se está discutiendo ya algo, sobre la intervención del gobierno, la vuelta la vieja intervención del gobierno en materia de salarios pero no se está discutiendo bien, tenemos la suerte de tener a dos economistas conocidos de todos, así que no los voy a tener que presentar, el Ec. Juan Manuel Rodríguez y el Ec. Julio de Brun, uno de señalada actividad en materia laboral, el cual tiene títulos muy sólidos para la intervención de hoy, y otro que ha sido Presidente del Banco Central, y ustedes saben que los que han sido Presidentes del Banco Central saben todos mucho.

De modo que los dejo con el Ec. Julio de Brun:

Ec. Julio de Brun

Muchas gracias Ramón, muchas gracias a la Academia Nacional de Economía por esta invitación de charlar con ustedes, dado que este es un ambiente reducido creo que se presta para el diálogo entre todos, mas allá de una exposición formal así que los invito a interrumpir, comentar, y por supuesto, a participar o a hacer posteriormente la ronda de preguntas.

Lo que voy a hacer es tirar unas ideas de fuerza, algunos pensamientos que tengo sobre el tema y poder abrir el espacio para las preguntas.

María Dolores Benavente me invitó a esta charla con un título si ¿se puede decretar el salario real?. Yo tendría que responder a esa pregunta, en forma inmediata con un texto de economía al lado, la respuesta es inmediatamente no.

Uno aprendió en algún momento por ahí hay una curva de demanda de trabajo, de oferta de trabajo, y que la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo, es la que en definitiva la que determina los precios relativos, en particular este precio relativo es el precio del trabajo, o el salario real.

Sin embargo, mas allá de que la gente no se plantea, o muchos gobiernos durante mucho tiempo han intentado fijar muchos precios relativos, pero más allá del fracaso generalizado de estos intentos, hay dos precios relativos sobre los cuales se insiste muchas veces en intervenir. Como si se pudiera de alguna manera incidir sobre ellos de manera permanente.

Uno no nos ocupa el tema de hoy, pero si ocupa mucho espacio entre la discusión publica permanentemente, que es el tipo de cambio real y otro si es el que nos ocupa la tarde de hoy que es el salario real.

Aunque ambos están bastante interrelacionados, pero voy a concentrarme hoy en el tema hoy del salario real.

Porque esta creencia de que con medidas de política económica se puede incidir de manera permanente sobre el salario real o si se quiere, se quiere incidir sobre el salario real o se busca afectarlo transitoriamente con algún fin.

Yo creo mas bien en lo segundo, creo que los gobiernos en última instancia saben que sobre el salario real no se puede lograr una incidencia permanente, pero creo que en definitiva se tiene siempre la confianza de que alguna capacidad de incidir sobre algún tiempo con esta variable hay, y si ese tiempo es suficiente hasta el próximo periodo electoral, bienvenido sea.

Esto es lo que esta debajo de muchas intervenciones específicas de los gobiernos en los mercados laborales.

Claramente hay un objetivo de distribución del ingreso, lo cual, también dado que hay mecanismos de ajustes en el mercado laboral, normalmente llevan un tiempo. Lo cual también invita a cierta intervención durante un cierto periodo de tiempo.

Entonces, con eso en mente, digamos, teniendo presente que lo que en definitiva muchas veces procura la política económica es lograr una evolución transitoria en el salario real, con un cierto objetivo, con ciertos propósitos en materia de distribución del ingreso, es que quiero analizar la situación actual de las políticas, las políticas actuales relativas al mercado de trabajo.

Básicamente, adelanto lo que pueden ser las conclusiones del trabajo, creo que la situación actual del mercado laboral hay espacio, básicamente apoyado por los fundamentos de la economía, hay espacio para una mejora significativa del salario real en los próximos años, medido por el índice medio de salario, en buena parte explicado por los propios fundamentos de la economía, pero también con cierto efecto de la propia política económica, pero que sin embargo eso va a tener consecuencias en determinado plazo, totalmente contrarias a las esperadas por el gobierno en materia de distribución de ingreso, y en lo que pueda ser eventualmente una medida mas amplia de lo que es el salario no medido de lo que puede ser una construcción de salario, sino a través de la construcción del índice de ingreso.

Esto básicamente las conclusiones a las cuales los invito a compartirlas en una serie de graficas.

Primero un poco de contexto (primera grafica) Esa grafica tiene ahí la evolución del salario real privado desde el año 1970 hasta el año 2004, tiene un problema, que al hacer la grafica no lo percibí al principio cuando la hice y luego opte por dejarla, es que este es el índice de salario oficial, o sea el del INE, que tiene un problema serio entre los años 1974 y 1980, porque el INE en ese periodo no hacia relevamiento de salarios sino que directamente imputaban el índice medio de salarios a aumentos mínimos de costos, me olvide cuando empecé a preparar esta charla ese

hecho, en otros trabajos he utilizado otra serie basada en los estudios de Claudio Sapelli, a principios de los 80, que muestran que lo que hubo fue una recuperación De salario real mas o menos como para llegar a este punto.

Luego si sigue una línea paralela a lo que son las estimaciones del INE que son más confiables a partir de la década del 80.

Pero hecha esta salvedad lo que tenemos allí es una caída muy pronunciada del índice medio de salarios a comienzo de la década de los 70, luego una caída a comienzos de los 80, una recuperación, una nueva caída a comienzos de los 90, y luego una recuperación firme a lo largo de la década de los 90, que se interrumpe con otra caída a principios de los 2000.

¿Cuales son los factores, los fundamentos de la economía que llevaron a estas oscilaciones en el salario real de la economía?

Básicamente, me quiero concentrar en dos variables importantes.

Una es el ciclo económico, calculado aquí, como el desvío de lo que es el producto observado de un producto potencial, y es lo que esta medido en este segundo eje, este porcentaje es un porcentaje de desvío del producto del producto observado, observen ustedes que la caída del salario real a comienzos de los 70, en base se debe a un movimiento adverso del ciclo económico, no aparece aquí la recuperación, de la segunda mitad de los 70, asociado al ciclo económico positivo de la economía, si ocurre luego la caída de los salarios reales asociada a las reacciones de los años 80, y luego hay una recuperación en general de los salarios, asociada al ciclo económico y luego de vuelta una caída en los salarios en esos momentos en que el ciclo económico vuelve a tener signo negativo desde 1999.

La otra variable importante, que es particularmente importante en este periodo pero también después, son los términos de intercambio de un país cuyo recurso relativamente abundante y más importante en términos de producción son los recursos humanos y una caída de los términos de intercambio implica una caída en la remuneración como la mano de obra y aquí hay una recuperación en los términos de intercambio implica un efecto ingreso que va a beneficiar el factor intensivo que son los recursos humanos.

Esto que esta aquí es de alguna manera el shock que, la línea violeta, de alguna manera cambió la vida del Uruguay, cambió el Uruguay de lo que había sido hasta fines de los 70, y lo que ha sido de ahí en adelante. O sea que estoy hablando del aumento del petróleo y la caída de los precios de la carne, caída en los términos de intercambio que se producen a comienzo de los primeros años de la década de los 70, trae consigo un ajuste brutal en el salario real en los primeros años de la década, situación de la cual en buena medida la economía jamás volvió a recuperarse.

Posteriormente sin embargo, sin llegar a los niveles que se tuvieron a fines de los años 60, hay una recuperación en los términos de intercambio sobre todo en la década de los 90, la cual en buena medida explica mucha de las cosas que ocurrieron en el Uruguay durante esa década en términos de comportamiento de la economía, la dinámica del ciclo económico de este periodo,

hasta que toda la serie de shocks externos que ha sufrido Uruguay desde el año 1999 en adelante, llámese devaluación del real, aftosa, aumento del precio del petróleo y demás, vuelve a poner los términos de intercambio en situación de caída, lo cual también se refleja en la evolución del salario real en los últimos años.

¿Por qué cabe ser relativamente optimista respecto a la evolución de los salarios reales en los próximos años, en el futuro? Justamente porque el ciclo económico esta de vuelta en un proceso positivo, estamos volviendo al producto potencial y seguramente pasemos del producto potencial a partir del 2006, 2007, estemos ya por encima del producto potencial, lo cual es un factor de demanda que va a presionar sobre el mercado de trabajo y en el salario real, y la incógnita esta con lo que ocurra con los términos de intercambio, el ingreso de la carne a mercados no aftósicos, ha sido un shock positivo desde el punto de vista de precios internacionales, pero tenemos ahí la incógnita del precio del petróleo, que quizás revierta a valores un poco mas bajo de los que hemos tenido y puede ser un elemento adicional de contribuir a una recuperación y con fundamento del salario real de la economía. De lo contrario un factor que tenemos que poner un signo de interrogación.

Pero parecería que el efecto del ciclo económico va a ser lo suficientemente fuerte como para impulsar alguna recuperación del salario real.

De modo que las políticas que utilice el Estado, el gobierno uruguayo, para alentar la suba del salario real van a tener algún piso firme en el sentido que la economía por si sola va a hacer la recuperación del salario real.

Habrá que ver quien se atribuye los beneficios de esa recuperación salarial, si es la política económica o la economía, pero más alla de esa discusión sobre quien hizo que cosa, lo cierto es que hay una recuperación posible del salario real y que en ese sentido algunos incentivos que se puedan estar generando para recuperar el salario real, no hacen mas que acompañar una tendencia natural de la economía.

De todas maneras el entorno en general sigue siendo de incertidumbre, el efecto de intercambio no hay que descartarlo y eso explica en parte porque el Ministerio de economía ha tratado de ponerle de alguna manera paños tibios a la recuperación del salario real inducida por el funcionamiento del Consejo de Salario, tratando de que sea lo más cercana a lo que pueda ser la evolución de la economía y a lo que pueda ser los efectos del intercambio y además por otra razón estrictamente egoísta, la evolución de los salarios reales va a llevar a la evolución de las pasividades a través del efecto medio del índice de salario.

Una recuperación muy acelerada del salario real del tipo de la observada en los primeros años de la década del 90, o en la segunda mitad de los 80, lleva implícito un aumento importante de la seguridad social.

O sea que tanto por razones fiscales como de cierta compatibilidad de objetivos de instrumentos de la política económica, el Ministerio de economía ha intentado decir moderemos lo que puede ser el impacto de la suba del salario real a través de la acción de los Consejos de Salarios.

Pero lo cierto es, es que hay buenas razones de fundamentos económicos para explicar por los salarios subieron durante determinados periodos en los años 90, y porque experimentaron una fuerte contracción en el año 1999 en adelante.

Por cuestiones específicamente vinculadas a los shocks que ha recibido la economía uruguaya que han afectado los ciclos económicos.

Ahora bien, esto en lo que tiene que ver con la evolución de los salarios reales privados en su generalidad, ahora cuando uno va a lo que es el comportamiento de los distintos mercados dentro de lo que sería el mercado laboral en sentido amplio, uno encuentra un par de situaciones que creo que es importante tener en cuenta analizar también lo que pueda hacerle a la evolución del mercado laboral, uno ve que el desempleo, otra variable que esta de alguna manera vinculada al ciclo económico y que ha estado también vinculada o relacionada con el salario real, el desempleo en Uruguay seguramente por muchos años no vuelva a ser el que era. Uruguay era un país con tasas de desempleo en el entorno del 8, 8,5%, 9%, de la población económicamente activa, relativamente estable desde que se crean estadísticas de desempleo, año 60 hasta mediados de los 90, principios de los 90.

En la segunda mitad de los 90 el desempleo en el Uruguay pega un salto hacia arriba, tal vez no un salto, un aumento progresivo hacia arriba, un poco al principio estimulado por la crisis del tequila, pero luego quedó alto y no ha vuelto a bajar pese a la recuperación económica que tuvo Uruguay a fines de los 90, y se volvió a profundizar obviamente por la crisis del 99 – 2000.

Hoy aun cuando el producto de la economía está volviendo a su nivel potencial, hay serias dudas de que cuando el producto entre en su nivel potencial o este por encima de su nivel potencial vuelva a generar tasas de desempleo menores al 10%.

¿Por que es esto? Porque básicamente ha habido un cambio significativo en la demanda de trabajo en el Uruguay en los últimos 10 años. Si uno miraba lo que era la estructura de educación de la población urbana en el año 1982, estas cifras son de Montevideo, observen ustedes que una parte importante de la población ocupada se encontraba dentro de esta franja educativa, que básicamente comprende primaria completa, primaria incompleta, y secundaria completa e incompleta, mas la UTU. Una parte relativamente menor de la población ocupada tenía educación universitaria completa o incompleta.

En el año 2004, la distribución cambia significativamente hacia la derecha, se reduce significativamente la población ocupada con bajo nivel educativo, prácticamente que desaparece la población ocupada sin educación o con primaria incompleta, y también se reduce sustancialmente la población ocupada con educación primaria completa versus lo que es hoy. Secundaria mantiene

su participación pero crece en forma importante la UTU y crece la Universidad completa o incompleta.

Esto obviamente tiene su que ver con los profundos cambios que tuvo la función de producción del Uruguay a partir de las reformas económicas, el país en el cual los precios relativos básicamente señalizados por la política comercial estimulaba cierta preponderancia o una función de producción significativamente más inclinada a uso de capital y mano de obra no calificada el movimiento del precio relativo se volvió más abierto, más competitivo, generó una transformación en la demanda de trabajo hacia recursos humanos con más calificación y una menor demanda relativa de capital y mano de obra no calificada.

Por eso de alguna manera el "misterio" porque Uruguay creció tanto en los años 90, con relativamente baja inversión en capital específico, y esto hace que Uruguay durante los años 90, era invertir fuertemente en el factor más escaso en ese momento, que era la mano de obra calificada.

No voy a entrar en mucho más detalle aquí, pero el gran factor que está detrás de este movimiento de la composición de la demanda de trabajo es la mujer, el ingreso de la mujer al mercado laboral en los años 90 es lo que también trae asociado consigo, un mayor nivel de calificación y normalmente en el Uruguay la mujer tiene más años de educación que el hombre.

Esto a lo que es la demanda de trabajo. Miremos la oferta de trabajo. Esto ya mirando el año 2004. Esta gráfica no es del todo clara, las barritas rojas son la composición por nivel educativo de la población económicamente activa, o sea la oferta de trabajo, y las líneas verdes la demanda de trabajo, ambas se parecen mucho, o sea que también la oferta de trabajo ha cambiado mucho desde el año 1982 hasta ahora. En el año 82 también había mucha oferta de trabajo sin la educación o con bajo nivel educativo.

En primer lugar uno podría pensar que la gente no pasó a tener grandes niveles educativos, si hubo en el Uruguay una reforma educativa a la Varela, o a repetir la del siglo XIX, o para Taiwán en los años 60, el Uruguay tuvo la reforma educacional y desde hace varias décadas por lo cual el sistema educativo uruguayo no pasó absolutamente nada.

Entonces como se cambia la composición de la población económicamente activa? Simplemente porque a la población inactiva pasan buena parte de las personas con bajo nivel educativo.

O sea hay una expulsión del mercado de trabajo formal de las personas de bajo nivel educativo, y eso está asociado a un fuerte crecimiento de la economía formal también durante los años 90.

También una cosa a señalar, que las cosas que estamos hablando sobre mercado de trabajo asociada a regulaciones del Ministerio de Trabajo, convenios laborales, y demás, están referidas a una fracción que se ha achicado de lo que es la fuerza laboral uruguaya y que probablemente se siga achicando cada vez más.

Y cuando hablemos de salarios, de mediciones de salarios, o sobre el índice medio de salarios, también vamos a estar hablando de una medida de ingresos que están representando menos

población que hace 10 años, y que probablemente se mantenga esa tendencia, hasta que con medida representativa de ingresos de las personas, el índice medio de salarios, de todo el sector privado, sea cada vez menos importante. Es importante pero va a ir perdiendo importancia.

Las barritas rojas hasta, superan las barritas verdes, a partir de aquí las barritas verdes, salvo lo que es la Universidad incompleta, están por encima de las barritas rojas, quiere decir que hay una relativa mayor participación de demanda de trabajo en sectores con mas educación, en el grupo de personas con mas educación, de lo que hoy por hoy la oferta demanda.

O sea, ¿dónde esta la presión al alza del salario real indicada por los fundamentos de la economía? Acá esta la tasa específica de empleo según el nivel educativo, tenemos tasas de desempleo cercanas al 30% de las personas sin educación, y superiores al 15% entre todos los que tienen educación menor a lo universitario. Es mas baja que el 15% el desempleo en UTU, en magisterio incompleto es relativamente alta en relación a magisterio completo, lo mismo que universidad incompleta es relativamente alta en relación a universidad completa.

Esto quiere decir que las probabilidades de estar desocupado a los que han completado un nivel educativo superior, ya sea UTU, ya sea magisterio, ya sea universidad, es enormemente baja en comparación con el resto de los estratos educativos.

Y esto es mucho más pronunciado si uno analiza la tasa de desempleo entre los desocupados crónicos, si uno define como desocupados crónicos como las personas que están mas de un año en situación de desempleo, esas definitivamente están hacia la izquierda en la gráfica.

Situación bastante difícil en la década de los 80, cuando el sector público frenó el ingreso, por razones fiscales, eso básicamente afectó el empleo de los jóvenes educados.

La tasa de desempleo de los jóvenes educados aumentó, o pegó un salto en la década de los 80, coincidiendo con el freno de un factor importante de la demanda de trabajo de los jóvenes que era el sector público.

En la década de los 90, ese grupo poblacional absorbió el shock del retiro del mercado laboral por parte del Estado, y su performance ha sido circunstancialmente mejor que la de los mayores de edad, de personas de mas de 35 años sin educación desde el año 1995 hacia delante.

Y nuevamente la mujer ha tenido un desempeño en el mercado laboral infinitamente superior que el de los hombres adultos mayores de 35 años.

A que voy con toda esta historia? A que Uruguay básicamente desde que empiezan a procesarse la reforma económica del 90, que pareciera que fueron lentas, que parecería que fueron pocas, pero de todas maneras fueron, y eso es lo importante, sobre todo fueron en lo que tiene que ver con la apertura comercial y eso ha movido cosas en todo el resto de la economía, ha empezado a correr crecientemente el riesgo de transformarse en una economía que empieza a desgajarse. La política económica en el Uruguay enfrenta un problema importante en un grupo de la población, básicamente en la población de 35 – 40 años, hombres con bajo nivel educativo, que dadas las

características del mercado laboral tienden a ir quedando desplazados con baja posibilidad de reconversión.

Es difícil imaginar políticas efectivas para este grupo poblacional, por lo pronto se debería pensar en salvar la generación siguiente, o sea los hijos de estas personas no queden en la misma situación que los padres, que es el riesgo mayor, y bueno, uno puede imaginar programas como el del Ministerio de Trabajo, en la segunda mitad de los 90, la inserción, educación, reconversión, re-educación, y muchos otros re que anduvieron en la vuelta, que lamentablemente no tuvieron mucho éxito.

¿Cuál es el tema entonces, con los efectos de la regulación de mercado de trabajo o bajo las reglas que aparentan nuevas reglas que estarían intentando de funcionar en este año?

Básicamente, hay dos elementos que me gustaría profundizar.

En el tema del funcionamiento de mercado de trabajo regulado por la incidencia de los sindicatos, como la comisión tripartita, representando a los trabajadores, representando a los sindicatos y al gobierno entraría ahí arbitrando algo, es básicamente un esquema que en el Uruguay hace 50 años facilitó el ejercicio del poder por parte de dos grandes actores que eran los grupos empresariales y los sindicatos. Bajo el esquema de la economía uruguaya hoy yo diría que fomenta el ejercicio de poder de una de las partes, los sindicatos, ¿por qué? Porque básicamente en una economía abierta el ejercicio del poder, y el ejercicio de los empresarios se reduce enormemente, porque los empresarios de distintos sectores empiezan a generar distintos intereses.

El tema que los trabajadores de los sindicatos también empiezan a tener distintos intereses, por lo tanto, el poder no es tanto sindicatos en si, y su ejercicio en el mercado laboral que era mas fuerte en una economía cerrada, cuando el principal tema además era la inflación, en los años 60, y lo que facilita es el ejercicio del poder por parte de los líderes, ya que otra gran diferencia en lo que pueda ser el funcionamiento de los convenios salariales hoy con respecto a lo que era en los años 80, o incluso en lo que era a fines de los 60, esto es un instrumento de ejercicio de poder de los sindicatos sobre una población que dadas las características del mercado laboral se ha ido haciendo mas pequeña y bajo esta regla de funcionamiento se va a ir haciendo más pequeña.

Digamos, además, que la experiencia en Uruguay del funcionamiento de los sindicatos, especialmente bajo estas reglas de juego, bajo reglas de convenios salariales, ha mostrado además, un alto grado de eficiencia por parte de los sindicatos.

Estudios de Labadie - relativos al funcionamiento de los convenios salariales en la segunda mitad de los 80, marcan que los sectores mas sindicalizados fueron los que obtuvieron 2 resultados claramente diferenciales, obtuvieron mayores aumentos de ingresos y son los que generaron mayor permanencia.

O sea que básicamente el sindicato hizo lo que tiene que hacer, maximizar el ingreso de sus afiliados.

Esto probablemente vuelva a ocurrir en el Uruguay de los 2005, los sectores mas sindicalizados son los que van a estar con mayores probabilidades de aumento de salarios en los próximos años, siempre y cuando, y eso de alguna manera condicionado, a que la evolución de los precios en los sectores, en esos sectores sea favorable.

Estamos hablando de algunas industrias manufactureras, no en vano los frigoríficos fueron los primeros sectores en aprobar salarios dado que los precios de la carne ha aumentado.

El sector público en la medida que aumente la recaudación y en la medida que se mantenga los monopolios han sido tradicionalmente sectores que pueden captar mejores aumentos de salarios.

O sea que en la medida que las condiciones de la economía en general, y el aumento de productividad del sector privado lo permita parte de ese aumento del sector se puede transferir al público.

Después el resto de los sectores de la economía habrá que ver.

Lo cierto es que tal como están planteados en este momento la evolución de los aumentos salariales hay un problema potencial que es el siguiente: si bien el Poder Ejecutivo fijó parámetros discretos, como moderados, modestos en cuanto a la recuperación del salario real, en términos general, a través de la fijación de mínimos por categorías en varios sectores de actividad, los aumentos salariales sobre todo en los sectores de salarios más bajos son bastante mayores que las pautas asignadas por el Poder Ejecutivo.

Los médicos podrán no estar muy contentos los enfermeros sí.

Esto podrá ser posible en sectores donde la regulación u otros factores que inhiban la competencia eventualmente puedan permitir traslado a precios de aumento del costo salarial significativo sin mano de obra calificada.

En el resto de los sectores de la economía mas expuestos a la competencia eso podrá ser un efecto transitorio en la medida en que los precios del sector o el funcionamiento de la economía interna lo permita podrá ser una solución, o podrá ser admisible que funcione en el corto plazo.

En el mediano plazo el único sector que va a tener es seguir pronunciando la caída de demanda de mano de obra y de oferta de mano de obra de gente específicamente en esos sectores.

La demanda de la mano de obra va a ser menor y la oferta de la mano de obra va a ser menor simplemente por expulsión de gente del mercado laboral hacia otras formas.

Con lo cual básicamente a mediano plazo seguramente lo que se logra a través de los convenios salariales si siguen funcionando, va a ser una transferencia de ingresos desde sectores de clase media baja que todavía están empleados hacia sectores de clase media alta, esa es la distribución de ingresos que va a quedar determinada a mediano plazo.

Porque además básicamente la incidencia dentro de los sindicatos del personal correlativo a mayor educación va a ir siendo también mayor y lo que básicamente van a servir los sindicatos es como instrumentos de mejor captación de ingresos para quienes tengan condiciones de demanda de

trabajo relativamente más favorable que son básicamente donde hay mayores problemas de bich mach que es relativamente en este grupo educativo.

Obviamente ni este funcionamiento de los Consejos de Salarios ni otras medidas paliativas como el plan de emergencia atacan el problema de fondo de la economía uruguaya que es este.

Esto es el empleo informal, ferias, que tienen origen precisamente en lo educativo, y que ahora se aumenta por rigideces en el mercado laboral, que seguramente afecten a este sector.

Así que lo que uno esperaría de evolución del mercado laboral en los próximos años es una recuperación del salario real apoyada por fundamentos económicos y con una tendencia a retribución del ingreso hacia sectores de nivel educativo mas alto.

En cambio probablemente se mantenga alto el desempleo, porque es alto el desempleo entre las personas con menor nivel educativo, y se observe en la medida que las cifras sean confiables, creo que hoy por hoy es más confiable las medidas de ingreso que surgen en las encuestas de hogares que las que puedan surgir del propio índice medio de salarios, el problema de la encuesta de hogares es la tendencia de estimación en los sectores de ingresos altos y además estimulada por el temor de la posible imposición del impuesto a la renta.

Pero si dejáramos esos factores de por medio uno probablemente encontraríamos o sabríamos que en los próximos años siga aumenta la dispersión salarial pero bajo características mucho más rígidas y mucho más reguladas que las que tuvo la economía en los años 90.

Dejo por acá para escuchar los comentarios de Juan Manuel.

Dr. Díaz

Muchas gracias Julio por tu excelentísima exposición y ahora le doy la palabra a l Ec. Juan Manuel Rodríguez.

Ec. Juan Manuel Rodríguez

Buenas noches, quiero también agradecer a la Academia Nacional de economía por la invitación y debo decirles que me siento un poco incomodo porque no voy a poder hacer comentarios sobre todo de la última parte del planteo de Julio con la cual tengo algunas diferencias que lamentablemente no voy a poder plantear porque tengo una clase 20:30.

Yo pensaba comenzar la intervención de la misma manera que Julio, digamos la pregunta que convocó esta mesa tiene una única respuesta que negativa. Los salarios no se deberían fijar por decreto.

Lo que me pregunto es si atrás de la pregunta esta en los organizadores la idea de si se piensa fijar por decreto actualmente, probablemente uno piense que es una pregunta relevante, yo pienso no se debería pero quizás se fijen y quizás en algunos casos se fijen.

Para entender porque ocurre esta situación hay que entender la idea de la política laboral y la política salarial actual sobre lo cual se ha tenido alguna discusión y me gustaría decir brevemente algunas cosas.

Básicamente la política laboral actual tiene una idea básica, o dos ideas básicas pero uno es la central, y la central es decir que los acuerdos de distribución que en definitiva es la fijación del salario nominal es eso, un acuerdo de distribución, debe ser negociado por las partes.

Esto implica el fomento de la negociación colectiva e implica para hacer que la negociación colectiva realmente sea algo válido, algo sólido, y las partes tengan un cierto equilibrio, de otra forma no hay negociación.

El formato de la negociación pero no exista un cierto equilibrio no hay una negociación real.

En definitiva yo creo que esta es la idea básica a partir de la cantidad de ámbitos de negociación que se han creado, que son muchos, no solamente los Consejos de Salarios.

Son los Consejos de Salarios en el caso de la actividad privada, es Consejo Rural para los trabajadores rurales, es el ámbito bipartito para el sector público, y diría que a esto se agrega el Consejo Superior tripartito, que es otro ámbito de negociación tripartito, que hasta ahora tiene atribuciones muy específicas pero que luego probablemente tenga otros, y es también el compromiso nacional que ya existe hoy en 4 ámbitos de negociación, cada uno de ellos tripartito.

Cada uno también de estos ámbitos tiene atribuciones específicas y han funcionado con distintos grados de intensidad pero si uno quiere buscar, tal vez, la lógica de tanta parafernalia institucional, uno tiene que decir bueno es tema de la distribución y algo mas que la distribución, pero sobre todo la distribución debería ser acordada por las partes. Y las partes involucradas son básicamente tres o dos, según los casos.

Ahora, a partir de esta definición, que viene del Presidente de la República, mucho mas que de ningún Ministerio y comenzó antes de que asumiera el gobierno, uno la puede instrumentar de distintas manera. Porque los Consejos de Salarios han existido en el Uruguay desde la década del 40, de distintas formas y con distintos grados de intervención del Estado. En este caso se adopto una opción, que es la opción de una intervención estatal limitada. Limitada quiere decir, una intervención clara, pero que tiene límites no es total, pero prevé la posibilidad que sea total. ¿Cuál sería el máximo dirigismo en la política salarial?

Que el gobierno fije cual es el aumento salarial, ha pasado en distintos momentos en la historia.

¿Cuál es el otro extremo al máximo dirigismo? Es que el Estado no interviene y las partes define por acuerdo o sin acuerdo cuales son los niveles salariales.

En el medio de estas dos posturas esta la política que se llama de pautas, el gobierno toma la política de pautas, y yo creo que esto es lo que nos determina ya no dentro de ese marco de la política laboral cual es la política salarial.

¿Qué es lo que han definido las pautas? Las pautas se definió básicamente en una respuesta a la coyuntura, como ha sido cada vez, cuando uno estudia un periodo largo las políticas salariales

puede ver que la política salarial respondió en cada momento a ciertos objetivos para una coyuntura.

Y esta política salarial tiene enormes similitudes con la que se hizo en 1985, cuando se reinstalan los Consejos de Salarios, después de la vuelta a la institucionalidad democrática.

En que sentido tiene similitud? En que lo que busca es tratar de lograr una especie de equiparación entre niveles salariales que tuvieron un comportamiento muy diferencial en el periodo anterior al momento que comienza la vigencia de estos convenios que es julio del año actual.

¿Por qué se da esta equiparación?

Se da esta equiparación porque en definitiva el cálculo más allá de que el Consejo de Salario fija criterios de aumento a nivel de sectores, el cálculo inevitablemente hay que hacerlo a nivel de empresa.

Y hay que hacerlo a nivel de empresa porque la empresa que dio aumento en el periodo inmediato anterior puede contar esos aumentos del que correspondería aplicando los porcentajes que acumulativamente conforman la pauta, es decir la inflación pasada, la inflación futura más el porcentaje de recuperación.

Una empresa que haya dado un aumento del 3% del periodo inmediato anterior a esto y del cálculo que correspondería se descuenta ese 3% y por lo tanto el aumento que corresponde a partir del 1 de julio es menor.

Esto es exactamente lo que pasó en el espíritu de la primera política salarial del gobierno de Sanguinetti, que dio dos opciones laborales, dos opciones de aumento de salario, una primera opción que se calculaba sobre la base de noviembre del año anterior y otra donde se tomaba febrero del año anterior, y se daba la menor de las dos. Permitiendo a las empresas que habían dado aumento antes de ese periodo de 1984 descontar esos aumentos del aumento que correspondía al 85.

En definitiva el objetivo es el mismo.

El otro objetivo que busca las pautas aparte es el objetivo equiparador es lograr un aumento o una recuperación de salario real de aproximadamente 4 puntos porcentuales, que son acordados por las partes y que pueden ser algo más o algo menos en función de los acuerdos que se hubieran hecho.

Este es el aumento salarial real que efectivamente va a haber más lo que si es cierto que decía Julio y es que como la otra atribución que tienen los Consejos de Salarios de fijar los salarios mínimos para cada categoría lo que ha sucedido en los hechos es que los salarios mínimos son múltiples, y son muy diferentes.

Y en una misma categoría dentro del mismo sector hay diferencias de 3 a 1, por exactamente la misma categoría. Más allá que cuando uno descompone esa categoría vemos que hay trabajadores que están en la misma categoría pero efectivamente hacen cosas muy distintas, por la organización del trabajo diferente que ocurre entre las diversas empresas del mismo sector.

Pero la categoría es la misma, entonces lo que ha habido en los Consejos de Salarios en este periodo es que los trabajadores no han aceptado el mínimo, obviamente los empresarios tampoco han aceptado el máximo de la categoría, y esto ha dado lugar a una negociación donde en muchos casos se llegó a un punto entre esos dos valores y en otros casos no hubo acuerdo.

Y que ocurre cuando no hay acuerdo?

Lo que las pautas prevén es que el Poder Ejecutivo laude. Es que el Poder Ejecutivo emita un decreto determinando el aumento de salarios.

Esto va a pasar, seguramente en las radios del interior, donde no hay acuerdo, va a pasar y diría en no más de 5 o 6 sectores. 5 o 6 sectores de unos 100 subgrupos, o ámbitos de negociación, que se han conformado.

Más allá de que hay 20 Consejos de Salarios pero hay muchos subgrupos que han superado los 90.

Son unos pocos lugares o ámbitos donde seguramente, cada día hay nuevos acuerdos, y todo indicaría que la semana que viene o la otra pueden haber decretos.

Este caso último en el cual se prevé la fijación de salario por decreto.

Y lo curioso es que no ha habido ningún gobierno desde el '85 que no haya prevista la posibilidad de fijar salarios por decreto. Y todos los partidos lo hicieron en circunstancias especiales y ante coyunturas especiales. Hubo aumento de salarios por decreto en febrero de 1986 y 1987, y hubo aumento de salarios por decreto en julio 1990. Uno es del gobierno del partido colorado y el siguiente del gobierno de partido nacional.

Esto muestra que ni el partido colorado ni el partido nacional ni hoy el actual gobierno quiere fijar salario por decreto, simplemente se lo reserva como posibilidad ante una circunstancia que pueda ocurrir en una coyuntura específica en donde en el conjunto de la política salarial no se logre un resultado satisfactorio con los actores sociales. Esto es efectivamente lo que pasó en cada una de las oportunidades.

Básicamente, creo que esta es la idea básica de que es lo que está pasando en este monto y cual es la posibilidad de fijar salario por decreto.

La pregunta que uno se puede hacer es que puede pasar en el futuro?

En primer lugar para analizar el futuro y en esto tomo también algunas cosas que decía Julio, en primer lugar va a haber un cambio en la regulación importante, no tanto por la actual ley de furo sindical o derechos que está en discusión, sino por la nueva ley de negociación colectiva que se va a empezar a discutir y no se ha empezado a discutir todavía.

Existe un acuerdo de todos que la ley de los Consejos de Salarios nació en un contexto muy distinto al actual, mucha de sus partes son absolutamente inaplicables, y debería por lo tanto recortarse.

Creo que todas las partes van a aceptar participar en una nueva negociación colectiva de la cual todavía hoy no sabemos mucho, si sabemos algunas posiciones que van a haber algunos actores pero realmente no sabemos que es lo que va a pasar.

Lo que si podemos decir es que la regulación va a ser....., en mi impresión es difícil que el Uruguay deje de haber en ámbito de negociación a nivel sectorial, creo que es difícil que este ámbito que es el que establece el Consejo de Salario para que el sector privado desaparezca totalmente.

Hay una especie de cultura de los actores cada vez que se pasó de un periodo largo de ausencia de negociación, como ocurrió en los años previos al 85, o como ocurrió en los años previos al 2005, cuando hubo que volver a la negociación se echó mano a la ley de los Consejos de Salarios, e incluso no cumplieron. Es decir no cumpliéndola totalmente y encontrando una forma de darle valor legal a través de la figura de la homologación.

Esto esta fuertemente impregnado en los actores, y no solamente en el actor sindical sino también en el actor empresarial.

E incluso aunque se prefiera otra modalidad de negociación.

Particularmente creo que esta modalidad va a seguir manteniéndose.

¿Qué es lo que diría, que preocupación tengo? Y es que sea la única modalidad que exista. Esta si es una preocupación. A partir de julio del 2006 porque la actual política son convenios de un año, se comienza en julio del 2005 y concluye en julio del 2006.

¿Qué pasa del 2006 en adelante?

Aspiraría a que aun manteniéndose el nivel de negociación salarial centralizado por sectores se desarrolle un tipo de negociación que estimo más acorde a fijación de salarios en función de resultados, de productividad u otros resultados.

De tal manera que la política salarial sea un componente de la política de competitividad.

Cosa que es posible hacer y que tenemos antecedentes en nuestro país que nos muestran que es posible primero que exista esta política, pero que además sea articulada como nivel centralizado.

¿Por qué creo que esto sería útil que existiera, así como una densidad de relaciones laborales muy superiores al actual?

Hay relaciones laborales en el mundo que están cambiando, las empresas están modificando sus estrategias competitivas, que están cambiando su tecnología, que necesariamente tienen que cambiar su política de recursos humanos, no se puede limitar a la negociación con los salarios.

Era razonable esto una negociación limitada a los salarios cuando en realidad las empresas tenían mucho de seguro pocos desafíos competitivos, porque trabajaban para el mercado interno, y entonces lo único que tenían que discutir era la distribución, hoy no. Hoy hay que discutir la modalidad productiva, hay que discutir los sistemas de calidad. Las empresas que quiere especializarse y mejorar su calidad debería utilizar el conocimiento que existe en toda la organización. Y esto supone una participación de todos los actores mucho más denso que la

distribución. Esto implica sistema de gestión de conocimientos, sistema de información profesional. Es decir, relaciones laborales mucho más profundas y elaboradas que las que históricamente se conformaron en nuestro país.

Estimo yo que esto debería conformarse a partir de julio de 2006. Tengo dudas de que ocurra.

¿Por qué tengo dudas de que ocurra? Porque en esta modalidad de negociación las posibilidades de incidencia de la política estatal son menores que las tradicionales. Es decir para un funcionamiento tradicional de los Consejos de Salarios, simplemente convocándoles, como ha hecho ahora y ha hecho antes el Ministerio de Trabajo y elaborando pautas e interviniendo en que las pautas las acepten las partes, por lo cual el Ministerio de Trabajo tiene herramientas de presión que ha usado muy bien en distintos momentos. Voy a aceptar que la política salarial no sea incompatible con la política macroeconómica, por ejemplo.

En cambio es muy diferente cuando uno esta pensando en relaciones laborales en donde el nivel de empresa tiene un nivel mucho mas relevante.

Las posibilidades de intervención de las políticas o del gobierno o del Ministerio de Trabajo o cualquier actor, son prácticamente limitadas a la promoción y no a la intervención, con lo cual en última instancia que exista esto depende de lo que los actores quieran hacer.

Entonces primera cosa es que no tenemos una cultura de esta modalidad de relaciones laborales en este país, si la hubiéramos tenido, si la tuviéramos, hubiera habido un desarrollo de esta modalidad de negociación durante la década del 90, en donde no estaba prohibido, y las empresas que lo implementaron fueron muy pocas.

¿Qué muestra esto? Que probablemente en ese entonces las empresas eligieron otras estrategias laborales, de impacto más duradero en términos de reducción de costos, o de efectos de corto plazo, pero de efecto mucho más dudoso en el mediano y largo plazo.

La pregunta que yo me hago es ¿hay tiempo para conformar la cultura que se necesita para este equipo de relaciones laborales más denso y más acorde a las necesidades de todos los actores? No solo del país, sino de todos los actores.

Tengo dudas, sino se creara probablemente se extendería y es una alta probabilidad de que ocurra. ¿Por qué? Porque no se generaron las condiciones para que exista otro.

Sería una pena que así ocurriera, pero no puedo dejar de ser realista y admitir que es una posibilidad.

Me gustaría hacer algunas referencias, en segundo lugar, a algunos de los aspectos que mencionó Julio.

Básicamente yo coincido con su diagnostico sobre la evolución del desempleo, el tema es que yo estimo que en las posibilidades de empleo futuro que hizo mucho énfasis en las políticas educativas, coincido en que las políticas educativas son muy importantes. Sin embargo creo que tenemos varias experiencias que nos muestran que la demanda de empleo de buena calidad está

asociado a transformaciones productivas y tecnológicas de las empresas, que precede a la demanda de empleo de buena calidad.

La pregunta que me haga es en cuanto va a haber esta transformación de nuestra cultura económica. Diría que, particularmente estoy convencido que es una de las pocas estrategias que mediana y largo plazo que tiene el país, esto supone cambios en la estructura de las empresas, en su funcionamiento, en su lógica interna, de los factores a los cuales le dan prioridad y que esto necesariamente se expresa en el tipo de calificaciones que necesita. Pero estos procesos de reestructura productiva si requieren políticas activas. Obviamente son imposibles sin la decisión empresarial, en primer término, pero creo que tenemos muchos ejemplos que nos muestran que políticas activas pueden ayudar a reducir los riesgos de las primeras etapas de la transformación. Esta es una duda que tengo y es en qué medida esta transformación se va a dar.

Si no se diera es probable y con el mayor gasto en la educación que va a haber, puede que haya una sobre oferta en trabajo calificado que no encuentre las posibilidades labores específicas.

Esta duda esta planteada para el mediano plazo de nuestro país.

El funcionamiento del mercado de trabajo esta directamente asociado a lo que pasa con la estructura productiva. No solamente con el nivel de crecimiento sino con las transformaciones de la estructura.

Voy a quedarme básicamente por aquí, solamente querría mencionar una cosa y es que discrepo con lo que decía Julio acerca de los factores que llevan a la unificación sindical, y lo único que voy a decir de las discrepancias. Fíjense ustedes que la unificación del movimiento sindical se da en el año 1966, ahí comienza la unificación sindical, la negociación sindicalizada comienza en 1943, y el periodo de mas éxito en términos de salario real no se da en la década del 60, sino en el periodo que termina en el 50. Y sin embargo hasta ese momento existen varias centrales en forma permanente en el Uruguay, permanente, varias centrales sindicales que convocan en el año 65 a lo que se llama un Congreso de Unificación Sindical, ya en ese entonces llevamos 20 años de negociación centralizada que no llegó a la unificación del movimiento sindical, llegó a la mantencion de su

Sin embargo si se mantuvo unido pese a que no había negociación centralizada y casi no había descentralizada como ocurrió en la década del 70 en adelante.

Es decir, pensar que la centralización de la negociación lleva a la unificación sindical creo que es un error histórico, no ha sucedido así, creo que depende de otros factores. Ahora si, daría para discutir bastante en cual es el futuro del movimiento sindical y el cambio de la distribución del ingreso que él determina, esto si claramente es un tema largo en el cual no voy a entrar.

Gracias.

Dr. Ramón Díaz

Muchas gracias Juan Manuel por la interesante exposición y la Academia le pide a los presentes en esta exposición que hagan preguntas.

Lic. Jorge Borlandelli

La pregunta va dirigida a los dos, para ver si hay alguna diferencia de matices, según lo que nos muestra Julio la clave para la mejora de las condiciones del salario esta en la reforma educativa y no simplemente mas gasto con la actual política educativa sino en una reforma educativa profunda. Quiero saber la opinión sobre el tema fiscal, desde el punto de vista de las empresas, a mi me da la impresión que las tasas de impuesto a la renta a las empresas no son competitivas en el Uruguay, hay países que tienen factores mucho más educados y preparados con tasas de impuesto a las empresas que son el 60% mas bajo que los nuestros y lo mismo para las cargas patronales a la Seguridad Social, etc. y si ahí es necesario tener esto en cuenta en la próxima reforma fiscal.

Ec. Juan Manuel Rodríguez

En primer lugar, creo que explícitamente respondí a esa pregunta, creo que hay unas tasas de desempleo específicas muestran claramente. Para que un trabajador adulto no educado consiga un empleo estable es una odisea, y efectivamente ha comenzado a existir en el Uruguay el problema que se da en los países desarrollados particularmente en Europa que se llama el desempleo de larga duración.

Sin embargo quiero decir que este fue un problema muy grave en la primera mitad de los años 90, esto no es la pregunta exactamente pero como es una de las cosas que había dicho Julio, quiero decir que se intentaron diversas políticas, y muchas fracasaron. Y creo que al final de la década del 90, y algunos años después se encontraron algunas políticas que dieron resultados positivos y hoy la tasa de desempleo de larga duración se ha reducido en Europa, igual es un problema y estas políticas son muy caras, son políticas activas de empleo, o diría que combinan las políticas activas con las pasivas, pero son sumamente onerosas.

Es claro que hoy las posibilidades de empleo aumentan con el nivel educativo, ese es un hecho inobjetable, se debe en buena parte a la feminización del mercado de trabajo, pero también se debe al hecho de que simplemente la evolución tecnológica, no grandes cambios, simplemente la manutención de la tecnología pero actualizada no con transformación sino manteniendo lo que hay lleva a que se requieran condiciones lógicas básicas que hace que una empresa hoy para tener un trabajador poco calificado tiene que saber de un manómetro y tiene que conocer una grafica, un trabajador no calificado. Cosa que no ocurría con la vieja tecnología. Y esto es aun adaptando, o haciéndole pequeños cambios a la vieja tecnología, esto hace obviamente que las empresas necesiten calificaciones distintas para hacer lo mismo.

Ahora el problema es que esto sería mucho más grave si efectivamente Uruguay por ejemplo especializa su producción, por ejemplo si las empresas optan por trabajar para mercados segmentados y reduciendo los comoditis y aumentando los productos con mas valor agregado. Está claro que hoy todos los mercados son segmentados, no es que no exista, ni un mercado ni un sector no segmentado, y es sabido que en los mercados segmentados la competencia por precios no es el único factor no es que desaparezca pero no es el único factor.

Con lo cual uno puede pensar en especialización de la producción con costos mayores, y por lo tanto con mejores salarios pero esto supone cambios tecnológicos y por lo tanto muy superior nivel educativo. Porque los problemas de calidad pasan a ser relevantes.

En ese caso, creo, que la educación es funcional, es funcional a esta reestructura productiva, y en ese sentido como esta reestructura productiva implica mejores salarios, entonces la educación es compatible con los mejores salarios, pero en alguna medida esto son procesos que ya se están dando.

Les voy a contar una anécdota, estuvimos hace poco en una fábrica, ustedes saben que Uruguay produce granito, y ha hecho muy mala explotación de las minas de granito, pero todavía quedan algunas minas de granito y hay unas pocas fábricas que son industrias que elaboran granito. El granito negro, particularmente el negro, es uno de los productos más estables, entonces las empresas que tengan que hacer mediciones de altísima precisión, como el caso de pistones, piezas o producto de medición ópticos, tienen que tener una base de comparación que no solo sea estable en el tiempo sino en el día, si esa base es de acero, entre la temperatura del mediodía y la tarde varía, y los coeficientes o las exigencias de calidad son milésimas de micra.

Imagínense ustedes las piedras de las cuales salen transbordadores espaciales esas bases en las que se asientan que estén una micra de diferencia en esa distancia le erra a la luna. Eso se hace todo con granito.

Hay una empresa Uruguay que se especializa y trabaja, exporta buena cantidad de su producción para Japón, una empresa japonesa que esta instalada en varios lados, vende a Japón, y también vende a otras filiales que están en otros lados, con el granito negro uruguayo donde le llegue a tener una diferencia de variación de 4 micras es terrible.

Lo que uno se pregunta es como una empresa logra en un sector en donde Uruguay exportaba granito en bruto, piedras que no estaban ni moldeadas encontrara un nicho de mercado de un producto tan específico como este que deben haber pocas empresas en el mundo que se especialicen en esto.

Sin embargo esto ocurre en el Uruguay.

La famosa historia de los autos blindados, es otra historia insólita, es como se hacen autos blindados que llevan a multiplicar el valor del auto varias veces porque logra un proceso de blindado, que tiene la norma alemana que es la mejor en el mundo y que le permite llegar a mercados muy sofisticados, como por ejemplo los mercados donde hay guerra. En donde uno

puede decir que un auto o una camioneta vale U\$S 30.000, pero esa empresa los vende mas de U\$S 100.000, porque tiene un grado de blindaje.

Lo que quiero decir es que este tipo de especialización de mercados muy pequeños son posibles hacerlos con obviamente gran preocupación en la calidad, esto supone un elevadísimo nivel de formación y que se logra el proceso este de especialización en donde en todos los mercados es posible. Uno dice la carne, mas commodity que la carne no hay, no la carne hay commodity y no commodity, hay carnes que se venden a U\$S 1.000 y hay carnes que se venden a U\$S 3.000 la tonelada, así que no todo es commodity.

Entonces si hay esta transformación productiva donde claramente pueden haber mejoras en la competitividad, crecimiento en la producción y crecimientos en los salarios mínimos. En gran medida porque las empresas no pueden una vez que tiene un trabajador especializado correr el riesgo de que se vaya.

Imagínense ustedes esta empresa que elabora los granitos funcionalmente están en el Sunca, como trabajador, estamos hablando de un jornal de \$ 200 y que además cuando llueve no se cobra.

Es decir, que es un salario que el período de lluvia es un ingreso por mes muy bajo, pero me decía el empresario, yo no puedo correr el riesgo de que un trabajador que conozca usar estas maquinas se me vaya, tengo que hacer que cobre todos los meses llueva o no llueva un ingreso razonable, entonces no solo tiene un laudo superior al que se fija para la construcción, que formalmente esta en el Consejo de la Construcción, sino que además le asegura un ingreso mensual con un arreglo de cuenta corriente de horas, por acuerdo de las partes, las dos partes están de acuerdo.

Creo que nosotros tenemos una inflexibilidad en lo que se llama el tiempo de trabajo, ordenamiento del tiempo, y creo que es la única inflexibilidad que tenemos en el país, la única. Esto quiere decir que un trabajador puede ir a trabajar si pierde una jornada porque esta lloviendo puede ir a trabajar de noche o puede trabajar 14 horas, la ley no permite hoy esto de 14 horas.

Hubo un famoso tema que incluso dio lugar a una polémica reciente entre Mujica y Castillo, acerca de que Mujica dijo que con los mínimos que se están dando algunas pequeñas empresas podían cerrar, y si uno piensa que las empresas muy pequeñas que estén pagando los sueldos mínimos y los laudos mínimos suben y además suben un 9% para aplicación de la pauta, quizás este redondeando un aumento cercano al 12 o 13% y quizás sea demasiado y que no lo pueda cubrir es algo perfectamente razonable.

Al inicio de todas estas discusiones surgió una discusión acerca de lo que se llamo el descuelgue.

El descuelgue se llama a una figura según la cual una empresa que pueda demostrar que no puede pagar los salarios que le fija el Consejo, el Consejo le puede acordar para ella salarios diferenciales. Esto es una propuesta que permitía una negociación centralizada que si al nivel de una empresa no lo podía pagar se lograba un acuerdo reciproco.

Hubo una posición sindical a que se incluyera los descuelgues, y finalmente no quedó.

Lo que yo me voy enterando es que los descuelgues, o las exclusiones, se han ido acordando pese a que la norma no lo permite. El problema que hay con la norma de la negociación laboral de nuestros mercados es que permite pocas cosas y prohíbe nada, entonces en la medida que no esta prohibido se puede acordar.

Es así que en las radios del interior, las que dije que hasta ahora no había habido acuerdo, y no había habido acuerdo porque las radios del interior no aceptaban pagar salarios del 60% de lo que pagan las radios de Montevideo que era lo que estaba dispuesto a aceptar el sindicato, finalmente no hubo acuerdo.

Lo que muestra es que ante planteos empresariales muy diferentes en donde el sindicato entiende que son muy diferentes se acuerda a nivel de Consejo de Salarios un salario distinto.

Y esto ha pasado en varios lados, en donde se han excluido empresas concretas o áreas concretas pese a que la legislación no permite esto.

Con lo cual diría que es una especie de flexibilidad acordada, no establecida ni prevista por la ley.

Acerca de los impuestos que es tu otra preocupación la verdad es que no tengo una impresión tan clara de que los impuestos sean, seguramente tu lo estudiaste mas que yo, yo no tengo una opinión clara de que sean muy altos, pero es probable que tengas razón.

Ec. Julio de Brun

Breve, más allá de que comparto todo lo que dijo Juan Manuel simplemente para agregar al tema tributario, en una situación de equilibrio, equilibrio de todos los mercados de bienes y de factores, uno puede decir que básicamente un impuesto al trabajo en la cabeza del trabajador tiene el mismo efecto que el impuesto al trabajo en la cabeza del empresario y ambos a su vez son equivalentes en respuesta al conjunto.

O sea que uno podría decir si uno sustituye un impuesto por otro en cuanto a efectos económicos y en cuanto a resultados en definitiva en materia de empleo no pasaría gran cosa.

El tema es donde en una situación donde ha habido fuertes cambios estructurales una recomposición de la demanda laboral difícilmente uno puede decir que la situación actual de los mercados es una situación de equilibrio a mediano plazo.

El proceso productivo creo que ya empezó, está en marcha desde mediados de los 90, y no cumplió una política activa particular se ha ido adecuando a las necesidades de las empresas para adaptarse a lo que ha sido su cambio en torno competitivo antes de los 90 y posterior a los 90.

Además de eso hay también un cambio en la demanda de trabajo y cambio en el mercado de trabajo asociado a la respuesta de las empresas a determinadas medidas tributarias. Todo el tema de la y cambios en la gestión del personal de muchas empresas esta asociado claramente a un tema tributario. Lo cual es terrible, digamos. Uno puede llegar incluso a tener estructuras ineficientes en una empresa porque esto tiene menor costo cuando uno corrige por efecto tributario.

Yo creo que si, que hay cambios tributarios para hacer que eventualmente pueden atenuar la situación sobre todo en la demanda de trabajo menos calificada.

El tema es básicamente fiscal, de donde sale la plata. Lo cual a su vez está también vinculado a las políticas de empleo activa que uno pueda tener de este grupo que quizás no sea demasiado grande y además capaz se pueda focalizar sobre todo en los sectores de mas bajo ingreso pueda llevarse adelante una política con ciertos resultados, pero el hecho es que cuesta plata dice Juan Manuel, normalmente estas políticas son caras.

Pero creo que también esta planteado el tema de la propia cultura del gasto público, el Uruguay tradicionalmente ha tenido una distribución de ingreso en promedio mejor que otros países de América Latina, en buena medida por el gasto público. El tema es que con el tiempo, con el cambio de las situaciones económicas hoy por hoy tiene un gasto público de vuelta en su combinación de ingresos y gastos tiende a favorecer una clase media o una clase media alta y entonces hay redistribuciones del ingreso pero también de clase baja, por la estructura de la Universidad e la Republica para dar un ejemplo, pero hay otros, la seguridad social, la seguridad social en el Uruguay mientras que la población era realmente homogénea en su estructura educativa y de ingresos era una forma de transferencia de ingresos de clase alta a la clase media y media baja.

Hoy por hoy no es muy claro sigue habiendo transferencia de clase alta hacia abajo pero creo que también hay transferencia de clase baja hacia la clase media.

O sea que claramente Uruguay tiene que replantear su estructura de gasto y seguramente algunas áreas como la Universidad de la República y el propio tema de la seguridad social.

Enrique Pees

En el espíritu suyo decía al comienzo de plantear esto en un espectro un poco mayor, yo estoy por razones circunstanciales mas en contacto con el mercado español que con el Uruguay así que disculpen si me equivoco en algo, me cuesta mucho interpretar esta discusión porque siento que estoy mirando una cara de la moneda, me cuesta mucho interpretar un mercado sin mirar la cantidad y mirar solo por el lado del precio y me da la impresión que estamos discutiendo el precio y no la cantidad, y yo creo y esta es la pregunta que les hago que el test final es si va a ser el salario real decretado o va a estar en ese ámbito o en ese espectro pendular que va desde lo que usted decía Rodríguez de un lado a otro.

El test final va a estar en la cantidad porque si nos atenemos a lo que decía Julio de que en determinados niveles y en general el desempleo va a ser muy difícil bajarlo de dos dígitos, algo de eso interpreté, creo que en definitiva el test de toda la política, sea cual sea donde ubique en el espectro del péndulo va a estar en la cantidad, entonces es ahí donde me pregunto que piensan ustedes de la política española de la temporalidad y de todas esas reformas que España fue haciendo desde la década de los 80, gradualmente, también en medidas pendulares gestionando

más flexibilidad y en definitiva concurriendo en estas fechas a una temporalidad muy elevada pero que a las empresas le sirven para graduar sus propios y actividad.

Ec. Juan Manuel Rodríguez

Primero coincido con su apreciación de que en estas circunstancias la cantidad no cuenta, de todas maneras me parece a mí es que no tengo una visión de perspectiva de lo que va a pasar con el desempleo en este país, creo que la tasa de actividad va a seguir creciendo y creo que se va a seguir integrando la flexibilización del mercado de trabajo con lo cual esto presenta el desafío que si no aumenta la tasa de desempleo y la tasa de empleo va a seguir creciendo o se va a mantener, en este nivel, quiero decir no es posible llegar a una reducción del desempleo sin un aumento de la creación en la cantidad de puestos de trabajo importante cada año, porque la tasa de actividad crece.

Lo que no se es si esto va a ocurrir o no va a ocurrir. Tengo expectativas de que vaya a ocurrir.

La propuesta que intente hacer sobre lo que debería ser la política salarial en el marco o modelo de relaciones laborales apuntaba precisamente a esto es decir la generación de puestos de trabajo creo que no depende de cambios estructurales o cambios del interior de la empresa, en el marco de equilibrios macroeconómicos que son condiciones, es una condición de la legislación del empleo, particularmente yo creo que las políticas macro de las condiciones del buen funcionamiento de la economía pero la dinámica depende de políticas que van más al ingreso de capital.

En ese sentido creo que de eso depende la generación de empleo.

Ahora esta negociación salarial no es totalmente funcional a esto, por que se hace? Creo que porque responde a una política y es probable que sea la que se mantenga aunque ya no exista esa política.

Si uno mira lo que ha pasado en España o en Europa efectivamente a partir de mediados o quizás un poco antes de los años 90, hubo una mayor flexibilidad en el mercado laboral. Teniendo mayor flexibilidad en el mercado de trabajo en un nivel de rigidez que no tenemos noticia en nuestra historia.

Es decir, en todos los países de Europa hay síntomas claros de flexibilidad del mercado de trabajo, en distintos aspectos, en las políticas de empleo, las políticas de regulaciones laborales, las políticas salariales, es decir todo lo que engloba la política laboral, pero sigue siendo todavía hoy en casi todos los aspectos mucho más rígida la de Europa, incluida la de España.

En España hay una negociación macro a nivel de Estado, tiene una negociación por sector, tiene una negociación por territorio, y en algún caso tiene una negociación por empresa. Pero antes de llegar a la negociación por empresa tiene tres negociaciones centralizadas, esto en otros países de Europa es todavía más importante, porque no hay negociación de empresa, y hay solo negociación centralizada.

Europa es claro un ejemplo de negociación centralizada, así como los países anglosajones obviamente Estados Unidos pero Inglaterra se viene acondicionando a esa situación a medida que tiene una negociación mucha mas localizada a nivel de empresa. Son dos modelos de negociaciones laborales claramente diferenciados.

El tema es que esta negociación centralizada en Europa toda no implicó un aumento en la tasa de desempleo sino que hubo una reducción muy superior que la que hubo en la tasa de desempleo en Estados Unidos.

¿Qué es lo que no puede afirmar? Como si uno pudiera afirmar o tener dudas cuando se empieza a aplicar, uno podría dudar si hay negociación centralizada inevitablemente provocada por tal rigidez en el mercado de trabajo porque esto es lo que mostraba Europa, tasas de desempleo promedios superiores al 10%, cuando Estados Unidos tenía una tasa de desempleo que llegaba al 4%.

Uno podía dudar si una negociación mucha mas centralizada tendía a la generación de trabajo que no pasaba en una negociación descentralizada.

El tema es que la evolución que ha habido en un mercado de trabajo al punto que la Comunidad Europea se llega a plantear llegar al pleno empleo, al pleno empleo en el año 2010, con un aumento de 10 puntos porcentuales en la tasa de facturación.

Por ejemplo el despido en Europa son 45 sueldos y la política de empleo permitía a los trabajadores prácticamente vivir del desempleo de por vida, simplemente porque cuando se le terminaba hacía un cursito de capacitación de 6 meses y tenía derecho a una reválida de 2 años mas, pasaba 2 años y hacía otro cursito, o se presentaba a un llamado y lo evaluaban por 2 años mas. Con lo cual en realidad vivía del seguro de desempleo eternamente.

Estos sistemas fueron cayendo, todo se fue reduciendo, fueron reestructurando políticas activas y pasivas y hoy para que un trabajador se mantenga en una tasa de desempleo durante un periodo largo en realidad tiene que pasar por muchas mas pruebas que las que tenía que pasar en el año 92, precisamente porque se vio que existía la seguridad social era un estímulo a mantenerse desempleado.

Hay un famoso documento de, cuyo título es "Que trabajar amerite la pena", porque en verdad no merecía la pena, porque uno prácticamente ganaba lo mismo sin trabajar que trabajando.

Ahora todo esto fue cayendo, pero ahora hay una flexibilidad mayor del mercado de trabajo de la que había una década atrás, y es probable que en algunas áreas sea mas flexible que las demás, particularmente en el ordenamiento de lo que es puestos de trabajo.

Diría que desde los derechos sindicales hasta las políticas pasivas o sea la duración de las políticas activas y los sistemas de seguridad social asociados a esta política, casi toda ellas son mucho mas rígidas, todavía hoy pese a esta tendencia a la flexibilidad.

Pregunta:

Me parece que debería estar jugando un rol bastante importante o por lo menos moderadamente importante para la emigración, también el corrimiento hacia la derecha de una recuperación salarial.

Ec. Julio de Brun

En general la emigración parecería que corta todas las categorías de nivel educativo, no es que emigren los menos educados o emigren los mas educados, en general nos da el flujo emigratorio abarca toda la gama de niveles educativos.

No podría decir que los que emigran son las personas de menos nivel educativo,

Hay gente de bajo nivel educativo que emigra obviamente porque no tiene acá oportunidades laborales y hay gente de mas nivel educativo que emigra porque tiene mejores oportunidades laborales que en el Uruguay.

Dr. Ramón Díaz

Yo quisiera hacer una pregunta he oido mencionar una cantidad de variables, una de ellas el factor humano pero no del tema de la inversión, como un condicionante del empleo o del salario, hay algo que decir sobre eso?

Ec. Juan Manuel Rodríguez

Esta directamente relacionado con la inversión, cuando yo mencionaba esta especie de reestructuración y especialización estaba reflejando que se requiere una elevadísima inversión.

Hay una discusión que esta planteada y es que si nuestro país esta abierto a las inversiones, lamentablemente no contamos con estadísticas de corto plazo, así que los indicadores son subjetivos.

En el Ministerio de Industrias yo diría que todas las semanas recibe inversores, no se si estas inversiones se van a concretar o no, de 3 o 4 millones de dólares hasta proyectos de 100 millones de dólares.

Lo curioso es que no es un día, me llama la atención que es prácticamente todos los días.

Los beneficios que hay a la inversión no son exagerados, cuento esto porque atrás de estas inversiones hay empresas con mucho capital y hay otras que no, ocupa a centenas de trabajadores, pero entendamos unas centenas de trabajadores y empezamos a bajar como 2 puntos la tasa de desempleo, y estamos abajo del 10%. Estamos hablando de crear 70 mil puestos de trabajo.

Yo lo que no tengo es una idea porque esto puede establecer excepciones, pero realmente estamos asombrados de la cantidad de gente que está pensando en el Uruguay. Tal vez es que

no estamos acostumbrados y que solo vienen a conversar y no invierten, o no se completa, realmente no se que decir, pero la verdad es que proyectos concretos en donde no piden nada.

Es decir tienen el financiamiento no vienen a pedir dinero al Banco República, tienen el financiamiento externo o capital propio, y tienen un proyecto, que normalmente sale además, a veces no sale.

Curiosamente hace poco vino una empresa a invertir en palillos para Japón, para comer arroz, y tenían una tasa de retorno espeluznante, alrededor del 18%, y la tasa de retorno iba a ser el 50%, porque iban a plantar ese palillo de una manera especial, era una cosa parecida al bambú, y el Ministerio de Ganadería no le dio la autorización para plantarlo.

En dos años ya tenían la madera para hacerlo, y había un estudio de mercado de Japón, una inversión muy grande que finalmente no se dio la autorización para hacer la inversión en el Uruguay.

Casos como este yo diría que pasan todas las semanas, no hay semana que no tratemos un proyecto de inversión importante.

Ahora tal vez esto casuística, no se de esto cuanto se concreta y si se concreta cuanto es el término de la inversión real.

Lo que nos asombra es que cuando uno podía pensar que hay un cambio de gobierno un cambio de política, hay un crecimiento del sindicalismo, hay un movimiento laboral muy fuerte y hay muy fuertes estímulos de inversión.

Ec. Julio de Brun

Excepciones, números, explicaciones. Yo creo que hay una explicación de porque en Uruguay se invierte poco capital físico, hay baja inversión de capital fijo, porque básicamente hemos estado en el proceso de cambio de factores políticos, había un factor relativamente abundante de capital físico y un factor escaso que era el capital humano. Los precios relativos que se dieron en los 90 justamente para favorecer la inversión de capital humano, entonces se invirtió en capital humano y se utiliza el capital físico existente.

Eso en la transición. Detrás de esto está la caída del salario real.

A partir de lo inflacionario tiene que moverse todo, uno pensaría que de aquí en adelante deberían crecer tanto capital físico como capital humano.

Por otro lado creo que los números que normalmente se utilizan para compara Uruguay con América Latina en cuanto a inversión subestiman la inversión en capital humano. Por una razón y es que Uruguay tiene una participación menor transable en sus productos en general mayor que el promedio de América Latina y los precios de los no transables pretendió funcionar mas que los precios de los bienes de capital.

Si uno mide a precios corrientes de la inversión sobre el producto uno tiende a subestimar la inversión como porcentaje en producto porque la esta evaluando un transable sobre algo que crece como lo no transable.

Cuando uno hace comparaciones a precios internacionales, como hay alguna base de datos por allí que toma precios constantes pero no de un país sino de un conjunto de países, ahí la tasa de inversiones en Uruguay es bastante mas cercana a la del resto de América Latina, sigue siendo inferior pero no es la cosa tan horripilante como se muestran, en Uruguay se invierte 13 Chile el 30.

Cuando uno evalúa la cosa a en términos internacionales resulta que Uruguay invierte el 20 y Chile el 25.

Es normal que en las prevenciones del ciclo económico una aumenta la inversión obviamente porque hay mayor necesidad o hay mayor demanda de capital, es razonable que haya inversión, y debería haberla.

Y además en lo que respecta al Ministerio de Industrias pasa otra cosa que es habitual en las reversiones sobre todo 2 años después que se reinicia su ciclo económico.

El primer año, segundo año de la reactivación económica uno absorbe perdidas de recaudaciones anteriores al tercer año la reactivación económica tiene que buscar mecanismos y entonces aparecen shocks, paso en los primeros años del gobierno de Sanguinetti en el 85, volvió a pasar a mediados de los 90, cada tanto pasa, y efectivamente se nota después, así que en ese sentido quedate tranquilo, que se nota en las estadísticas, inversión, importación de maquinarias, etc.

Dr. Ramón Díaz

Muchas gracias por haber asistido y espero que lo hayan encontrado ustedes tan interesante como yo.