



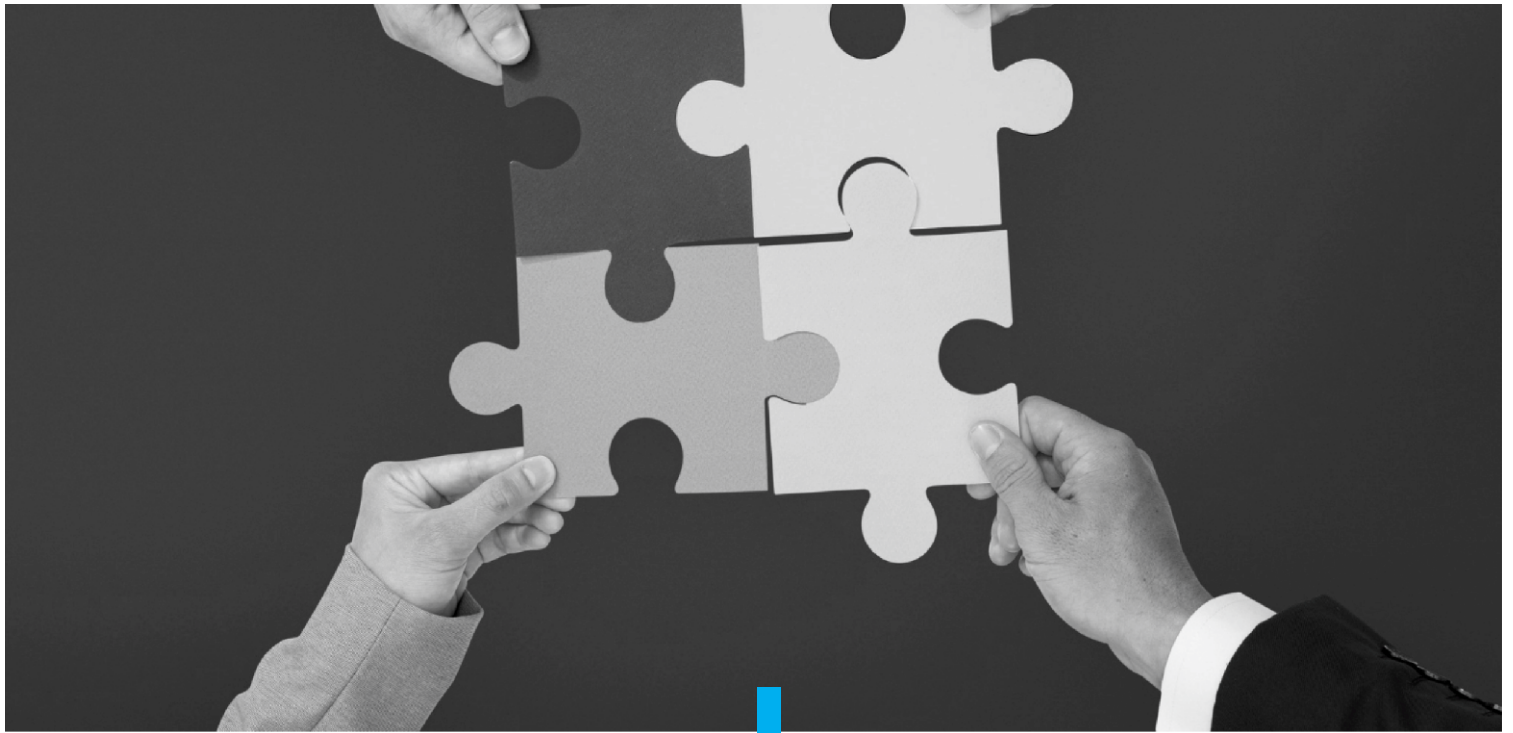
Análisis

de la propuesta

de negociación

en el CST

Julio 2021



Este documento se ha realizado con el apoyo de INEFOP,
literal N del art. 2 de la Ley 18.406.
Las opiniones expresadas en el mismo
son de responsabilidad y autoría
exclusiva del Instituto Cuesta Duarte

Resumen

En el presente documento se realiza un análisis preliminar de las pautas propuestas a trabajadores y empleadores por parte del Poder Ejecutivo, y que será utilizado como insumo para la delegación de trabajadores al Consejo Superior de Trabajo del Sector Privado, y a los grupos madres de los Consejos de Salarios.

Introducción

El próximo mes de julio dará inicio la 9na ronda de Consejos de Salarios, la que se desarrollará en un marco de incertidumbre respecto de cuál será el devenir de la pandemia y sus consecuencias.

El pasado 30 de junio finalizó el período puente, y los trabajadores se enfrentan a una nueva negociación, con un mercado de trabajo conmocionado, y sobre todo con una importante incertidumbre. En ese contexto se aspira a frenar la caída del salario real y que inicie la recuperación salarial en el período puente y que la negociación incluya cláusulas sobre condiciones de trabajo en los acuerdos que se celebren. De acuerdo a la interpretación mayoritaria, ello sólo es posible si existe consenso entre las delegaciones de trabajadores y empleadores, no siendo posible someter a votación tripartita la adopción de temas que no refieran a mínimos por categoría y actualizaciones de las remuneraciones. Situación está que condiciona tremendamente la negociación, máxime cuando en esta oportunidad el Poder Ejecutivo se ha limitado a realizar una propuesta en términos exclusivamente económicos. A pesar de ello las organizaciones sindicales tienen previsto en sus plataformas de negociación ingresar una serie de temas que en la jerga se catalogan como no salariales, pero que como todos los beneficios que se dan en el marco de una relación laboral son pasibles de cuantificarse, con énfasis en las cuestiones vinculadas al tiempo de cuidado familiar asunto que la pandemia dejó al descubierto.

Los lineamientos presentados

El Poder Ejecutivo presentó sus lineamientos para la ronda que inicia próximamente. Las pautas son indicadores de la intención del gobierno en la negociación, marcando entonces, lo que este actor va a impulsar y votar en las negociaciones tripartitas, sin que implique obligación ni límite alguno a la voluntad de las partes.

En las presentes pautas, el gobierno sugiere diferenciar entre los sectores muy afectados por la pandemia, y los menos afectados. Y dentro de este último grupo, entre micro empresas, pequeñas, medianas y grandes. Esta diferenciación no se realiza dentro de los sectores muy afectados por la pandemia.

Se utiliza un criterio de tipo objetivo que tiene como base para la consideración de sectores muy afectados por la pandemia, a todos aquellos que fueron exonerados del pago de aportes patronales según el artículo 2 de la Ley 19.942. De acuerdo a este criterio, el resto de sectores quedaron en la categoría de sectores menos o poco afectados por la pandemia. Así, los sectores de actividad que se consideran muy afectados por la pandemia en relación a su clasificación por grupos de Consejo de Salarios, pertenecen: al grupo 12 (buena parte de lo que es alojamiento y gastronomía), grupo 13 (transporte de escolares, transporte turístico, remises, taxímetros, transporte aéreo y fluvial de pasajeros) y al grupo 19 (fiestas y eventos, agencias de viaje, salas de cine, distribución de películas). No obstante, el listado anterior no es taxativo y hay otros subgrupos de actividad, de menor tamaño, también incluidos. Recordemos que la mayoría de estos sectores estuvieron en la discusión durante el Diálogo por el Empleo que se tentó durante el año 2020, y que tuvo como resultado el llamamiento a algunos Consejos Sectoriales, de los cuales el único que funcionó con periodicidad fue el referente a Turismo.

Respecto de las variables propuestas se destaca la característica de transitoriedad, la afectación por la pandemia, y la otra - escala salarial diferenciada para micro empresas-, sería permanente, y abarcaría a las que emplean hasta cinco personas y facturan hasta dos millones de unidades indexadas al año, unos \$10.012.000 aproximadamente.

Sin perjuicio de presentarse como un estímulo a estas empresas, la posibilidad de realizar acuerdos bajo esta modalidad presenta grandes dificultades.

En primer lugar, al establecer ajustes diferenciales, pasarán a existir dos salarios mínimos por categoría, uno para personas que trabajan en microempresas y otro para el resto. Según la definición de la propia ley de creación de Consejos de Salarios, la N° 10.449, en su artículo 1 *“El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción*

de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.” El monto del salario mínimo necesario para asegurar un nivel de vida suficiente, no varía en función de la cantidad de personas que trabajan en una empresa, o de cuánto factura el empleador.

En segundo lugar, el salario por categoría remunera la actividad y la función realizada, y esta no necesariamente es diferente en virtud del tamaño o la facturación que tenga el empleador.

En tercer lugar, la Ley 10.449 de Consejo de Salarios, reformada por la ley 18.566, en su artículo 5º establece que estos *“tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada..”*. Por lo tanto, las pautas a las que deben atenerse los negociadores en los consejos de salarios son las categorías fijadas para el sector de actividad, no el tamaño de las empresas o la facturación de estas.

No escapa a nuestra consideración, el hecho de que algunas microempresas tengan dificultades y que sientan que los aumentos de salarios complican aún más la situación. Pero, la reducción salarial de los trabajadores, claramente no solo no es la solución, sino que ayuda a agravar el problema.

En primer lugar, las micro empresas viven del mercado interno, y cuanto menos dinero tengan los trabajadores, menos público tendrán las microempresas.

En segundo lugar, se comparte el interés del gobierno en dar un apoyo especial a las micro empresas, ya que estas son responsables de gran parte del empleo en Uruguay, pero, lo que no es compartible es que el costo de ese apoyo lo paguen los trabajadores dependientes. El Estado tiene mecanismos de incentivo para apoyar a dichas empresas, que no impliquen el sacrificio de la remuneración de parte de las personas que viven de su salario.

Sin perjuicio de que, la rebaja salarial de una importante cantidad de personas, complicaría aún más la situación de estas microempresas que dependen del mercado interno.

Por un último, otro aspecto que debe estar presente en el análisis es que estas pautas también aplican, sin distinción, a los sectores que no fueron afectados en la pandemia, y a aquellos cuyas ganancias aumentaron en este período. Este es el caso por ejemplo de varias ramas del sector agroexportador y de la agroindustria, así como ciertas actividades de servicios vinculadas a estos rubros. En estos casos, los trabajadores –que en particular en las actividades primarias, son además de los peores remunerados en la economía-, vieron disminuir su salario real durante el convenio puente y deberán que esperar más

allá de los 2 años para su recuperación, aun cuando la rentabilidad empresarial no se ha visto afectada.

En suma, las propuestas tienen una importante limitación establecida en el contenido, que la propuesta del Poder Ejecutivo sea exclusivamente con una mirada económica para la negociación. El contexto actual es suelo fértil para promover una negociaciones sobre diversos aspectos de la relación laboral, y entendemos se ha desaprovechado la oportunidad de explotar las bondades de la negociación colectiva. Por otra parte, la propuesta de lineamientos presenta varias dificultades. Sobre las económicas no nos hemos detenido en este documento, porque será análisis específico del equipo económico del Instituto, pero, no obstante, lo mencionado, si se recalca lo dicho respecto a lo problemático que puede ser el establecer ajustes diferenciales, y que pasen a existir dos salarios mínimos por categoría.

