

E

Economía para dirigentes sindicales



fundación paz
y solidaridad
serafín aliaga



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



aecid
Agencia Española
de Cooperación
Internacional
para el Desarrollo



PIT CNT

Instituto Cuesta Duarte

Acercarnos al mundo del trabajo significa pensar en mucho más que en una actividad de producción: significa reflexionar acerca de temas tan importantes como la apropiación social de la riqueza y de los conocimientos, las relaciones de clase, las cuestiones de poder, del Estado y de la ideología. Así, el trabajo es estratégico para la interpretación de los cambios sociales.

Conocer la realidad laboral de una sociedad es central tanto para la comprensión de los problemas fundamentales que atañen a las y los trabajadores, como para el diseño de las herramientas y decisiones que les permitan influir sobre su organización, en la lucha por conquistar mejores condiciones de vida y de trabajo.

INDICE

I – LA ECONOMÍA	9
I.1. ¿Qué es la economía?	9
I.2. ¿Qué estudia la Economía?.....	9
I.3. Áreas de estudio de la economía.....	11
II - EL TRABAJO	15
II.1. ¿Qué es el trabajo? ¿Cómo se ha valorado a lo largo del tiempo?	15
II.2. Valoración del trabajo.....	17
III - MERCADO DE TRABAJO	23
III.1. ¿Qué es el mercado de trabajo?.....	23
III.2. Clasificación de la población en función de su relación con el mercado de trabajo.....	23
III.3. Principales indicadores del Mercado de Trabajo	28
III.4. Cambios recientes en el mundo del trabajo en Uruguay	30
IV – PRECIOS Y SALARIOS	37
IV.1. EL SALARIO	37
¿Qué es el salario?	37
¿Los aumentos salariales son deseables por sí mismos?	38
¿De qué depende el salario real?	39
¿Cómo se comporta el salario real a través del tiempo?	40
El Salario Mínimo Nacional	40
Masa salarial y relación con el producto	41
VI.2. LA INFLACION	42
¿Qué entendemos habitualmente por inflación?.....	42
Clasificación de los procesos inflacionarios	43
Los procesos inflacionarios en la historia uruguaya.....	44
¿Cómo se mide la inflación?	45
El índice de precios al consumo (IPC)	45
¿Por qué es necesario reemplazar periódicamente la canasta base a través de la cual se mide el IPC?.....	47

¿Cuáles son las causas de la Inflación?	47
¿Qué problemas trae aparejada la inflación?	49
Programas de estabilización	50
V- NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS SALARIALES	53
V.1. Negociación Colectiva en el Uruguay	53
V.2. Breve reseña histórica de los Consejos de Salarios.....	54
V.3. Los Convenios Salariales	57
Salario nominal y salario real	57
Los elementos de un convenio salarial	57
Algunas cuestiones sobre los ajustes por inflación.....	60
Nivel salarial	61
Algunas reflexiones en torno al tema salario	62
V.4. Diferenciación Salarial	63
VI- DISTINTAS VISIONES DEL MERCADO DE TRABAJO.....	69
VI.1. La visión de Marx.....	69
VI.2. La visión de la escuela neoclásica.....	73
VI.3. La visión Keynesiana	76
La curva de Philips:	76
Empleo e inflación de demanda	77
La acción del gobierno	78
VI.4. Otras visiones respecto al mercado de trabajo.....	79
VI.5. Visiones actuales	80
Preguntas para la reflexión	82
VI.6. Las propuestas para el mercado de trabajo – La visión sindical	82
Las Políticas de Empleo.....	82
VII – BREVE RESEÑA DE LA HISTORIA ECONÓMICA DEL URUGUAY	91
VII.1. La evolución de la economía uruguaya	91
VII.2. El modelo de “crecimiento hacia afuera”	92
VII.3. El período de “transición”	93
VII.4. El modelo de “crecimiento hacia adentro”	95
VII.5. Algunas tentativas para introducir cambios en el modelo.....	96
VII.6. El “modelo LACE”	99

BIBLIOGRAFÍA101

CONCEPTOS INTRODUCTORIOS

INTRODUCCIÓN

La Economía es una ciencia social, que desde hace un tiempo ha pasado a formar parte de las conversaciones cotidianas. Ahora, ¿qué es la economía?, ¿qué estudia? y ¿por qué las recomendaciones que normalmente se hacen en materia de política económica difieren dependiendo de quién las realiza? Todos estos aspectos se analizarán en el primer apartado de este Manual.

En los apartados que siguen se abordarán algunos conceptos relativos al Trabajo, el Mercado de Trabajo, los Precios y Salarios y la Negociación Colectiva respectivamente.

I – LA ECONOMÍA

El objetivo central de este apartado es presentar las nociones básicas del concepto de economía y sus antecedentes.

I.1. ¿Qué es la economía?

Aristóteles definió a la economía como *“la ciencia del abastecimiento que trata del arte de la adquisición”*.

Desde la antigüedad las cuestiones económicas fueron ganando importancia y por lo tanto se fue ampliando su campo de acción, adquiriendo las dimensiones que tiene en la actualidad. Pero fue recién después del post-renacentismo (en el siglo XX) que se definió a la Economía como la rama del conocimiento enfocada esencialmente a la mejor administración del Estado.

I.2. ¿Qué estudia la Economía?

La economía es la ciencia social que se encarga de la administración de recursos de manera de cubrir las necesidades de los hombres. Los recursos no son ilimitados sino escasos, mientras que las necesidades son ilimitadas, lo que obliga a realizar elecciones entre diferentes

RECUADRO 1 –

Los griegos llamaban **“oikos”** a la casa y **“nomos”** a la administración. Así se formó **“okomos”** que designa a la **“Administración de la Casa”** y se originó el concepto que actualmente se conoce como Economía.

De acuerdo a esto, es lógico pensar que la Economía puede definirse como el conjunto de leyes, normas, costumbres, etc., mediante las cuales se administran los bienes de la casa o del Estado, según el caso.

usos alternativos. Ello implica analizar la eficiencia y racionalidad en el uso de esos recursos escasos. Se trata entonces de **administrar recursos escasos para satisfacer necesidades ilimitadas**.

Por lo tanto, el objeto de estudio de la ciencia económica son las relaciones sociales de **producción, distribución, intercambio, consumo y la actividad monetaria y financiera, así como las normas que deben regir la acción del Estado**. Es por esto que la economía es una ciencia social histórica, pues trata de explicar las relaciones que se establecen entre los hombres y los medios necesarios para satisfacer sus necesidades a lo largo de la historia de las sociedades.

La **producción** es la actividad en la que los hombres transforman la naturaleza, utilizando su capacidad física e intelectual con el objeto de crear medios materiales (bienes) o inmateriales (servicios) para satisfacer necesidades. Este es un proceso social e histórico, ya que se realiza en una sociedad y una época determinada.

El proceso de **distribución** es la actividad por medio de la cual se reparten los bienes y servicios generados en el proceso de producción. Este proceso puede ser directo (como en las sociedades primitivas) o estar mediado por formas monetarias. En la distribución, los hombres se relacionan entre sí, y estas relaciones son parte del objeto de estudio de la ciencia económica. Este también es un proceso social e histórico.

El **intercambio** es la actividad económica a través de la cual los bienes y servicios producidos y distribuidos en la economía, cambian de propiedad. En las sociedades capitalistas, el intercambio se lleva adelante en un ámbito económico específico denominado mercado, donde se encuentran oferentes (vendedores) y demandantes (compradores) de bienes y servicios. Las relaciones de intercambio son relaciones entre seres humanos y por ende el intercambio es también un proceso social e histórico, que ha adoptado diferentes formas en las distintas sociedades a lo largo del tiempo.

El **consumo** es la actividad donde los individuos satisfacen sus necesidades, y en el proceso, destruyen los bienes y servicios generados en la producción, creándose así la necesidad de una nueva producción. El consumo cumple también las características de ser un proceso social e histórico.

Existe un bien especial, que es el dinero, el cual también se produce, distribuye, intercambia y consume. Esto da lugar a la **actividad monetaria financiera**, que por las particularidades del dinero, se plantea como un objeto de estudio específico.

Finalmente, el **rol del Estado**, sus funciones y su accionar, también son objeto de estudio de la ciencia económica.

A la articulación de los procesos anteriores se llama **proceso económico**. El proceso económico (producción, distribución, intercambio y consumo) se repite período tras período, con ciertas regularidades, que son justamente el objeto de estudio de la ciencia económica.

I.3. Áreas de estudio de la economía

Se pueden identificar tres grandes disciplinas en la ciencia económica: la Economía Descriptiva, la Economía Política y la Política Económica.

La **Economía Descriptiva** tiene por objeto la descripción de una determinada realidad histórica concreta que se desea analizar.

La **Economía Política** estudia las regularidades que rigen los procesos económicos, tratando de establecer relaciones de causalidad. En este sentido, la economía política interpreta la realidad descrita, y es por esto que se llama también teoría económica.

La **Política Económica** por su parte, intenta modificar la estructura económica vigente y enfatiza las normas que deben regir la acción del Estado. En función de esto, la política económica intenta incidir sobre el proceso económico, en base a lo descrito por la economía descriptiva e interpretado por la economía política. Así, la política económica hace referencia a las acciones que toma el Estado sobre los distintos procesos económicos para el cumplimiento de ciertos objetivos. Para esto el Estado cuenta con determinados instrumentos, como pueden ser la política monetaria, fiscal, salarial, comercial, etc.

No obstante, el abordaje de la problemática económica no se realiza en una secuencia de sucesos como podría desprenderse de las definiciones anteriores, sino que las distintas disciplinas interactúan mutuamente.

En conclusión, a partir de la descripción de un determinado hecho, surgen distintas interpretaciones acerca de la causalidad del mismo (dependiendo de la formación del analista, su concepción filosófica, histórica, su bagaje de información previa, etc.) y por ende, diferentes recomendaciones de política económica. Es decir, ante un mismo diagnóstico, pueden existir siempre múltiples interpretaciones del mismo, y en consecuencia distintas recomendaciones de política económica.

RECUADRO 2 -

Dos amigos se encuentran en un bar disfrutando de un café. Antes de partir, al mirar por la ventana notan que comienza a llover. Pese a que los dos dan cuenta del fenómeno por igual, uno de ellos intenta explicar que el motivo de esa repentina lluvia está asociado al choque de nubes de diferente carga iónica, advirtiendo que es un evento normal de la época; mientras que el otro encuentra una explicación diferente: la lluvia es ácida, consecuencia de las emanaciones tóxicas de una fábrica cercana.

Ante tales argumentaciones, cada uno de ellos recomienda acciones diferentes. Aquel que reconoció una simple lluvia de la época, sugiere salir sin titubeos en tanto las precipitaciones no son muy fuertes. Por otro lado, el sujeto que considera que se trata de lluvia ácida, entiende que salir a la calle y exponerse es un riesgo y por lo tanto prefiere no salir.

Este sencillo ejemplo permite una analogía con las áreas de estudio de la economía. En este caso ambos amigos registraron y describieron objetivamente el mismo hecho: llueve (economía descriptiva). Sin embargo, no coincidieron en las explicaciones de por qué llueve (economía política). En consecuencia, optaron por recomendar diferentes acciones, lo cual parece lógico, ya que por cada interpretación diferente habría una acción distinta (política económica).

EL TRABAJO

II - EL TRABAJO

II.1. ¿Qué es el trabajo? ¿Cómo se ha valorado a lo largo del tiempo?

Objetivo específico: presentar las nociones históricas del concepto de trabajo y las diferentes interpretaciones del mismo.

El concepto **trabajo** es un concepto social e histórico y como tal, ha ido cambiando a través de la historia y se ha ido construyendo socialmente.

RECUADRO 3 –

¿Las abejas trabajan? Razona a partir de esta pregunta las particularidades del trabajo humano

Tal y como se conoce actualmente, el concepto de trabajo surge en las sociedades modernas. Hasta la Edad Media, el trabajo se relacionaba con las tareas que realizaban los esclavos: “los hombres no trabajaban sino que se dedicaban al desarrollo del intelecto y el trabajo era realizado por aquellos que no eran hombres (los esclavos)”.

En esa época se consideraba que la riqueza provenía de la naturaleza y no era algo producido por el hombre. El trabajo físico era considerado de naturaleza servil y humillante. De hecho, el término trabajo se deriva del latín “tripalium”. El tripalium era una herramienta de tres puntas afiladas que se utilizaba para herrar y triturar granos, y también como instrumento de tortura. De esta manera, “tripaliare”, de donde surge la palabra trabajar, en latín significa torturar, relacionando el trabajo con el dolor físico.

En la Edad Media (desde el siglo V hasta el siglo XV) el concepto de trabajo comienza a cambiar. El avance de las ideas y las artes y el desarrollo de la ciencia (Descartes y Galileo) hacen que el saber deje de darse sólo en el campo de las ideas abstractas y empiece a relacionarse con la práctica. Hacia el final de la Edad Media, con el Renacimiento,¹ surge una nueva idea de trabajo. El trabajo deja de considerarse algo instintivo y pasa a verse como una actividad específica del ser humano desarrollada conscientemente y que debe tener una finalidad, aunque no exclusivamente económica. Este es el fundamento que justifica por qué se dice que las abejas “no trabajan”.

Durante los siglos XV a XVIII, en la época de la acumulación originaria de capital, surge una corriente del pensamiento económico –el **mercantilismo**– que asocia la riqueza a la acumulación de metales preciosos. De esta manera, la generación de riqueza se vincula al comercio,

¹. El Renacimiento comenzó en Italia en el siglo XIV y se difundió al resto de Europa durante los siglos XV y XVI. En este periodo, se quebranta la sociedad feudal –agrícola– y surge una nueva sociedad, mercantilizada, y relacionada con las artes, la música y la educación.

que es la actividad a través de la cual una nación puede obtener cada vez más metales preciosos y hacerse cada vez más rica. En el siglo XVIII, cobran vigor las ideas de los **fisiócratas**, quienes rechazan el concepto de riqueza planteado por los mercantilistas. Los fisiócratas consideraban que la riqueza provenía de la naturaleza –en particular de la tierra, la actividad agrícola- y que el comercio era únicamente un mecanismo de distribuir la riqueza. Recién a fines del siglo XVIII, **Adam Smith**² y más tarde otros autores, plantean que es el trabajo el único generador de riqueza (o de valor). Esta es la primera vez que se pone al trabajo como centro del análisis.

Un cambio importante en el concepto de trabajo se da con la Primera Revolución Industrial, entre mediados del siglo XVIII y comienzos del XIX. La **Primera Revolución Industrial**, que se inicia en el Reino Unido y luego se traslada al resto de Europa provoca una transformación enorme de la economía y la sociedad de la época. El surgimiento de nuevas máquinas – particularmente en la industria textil- permitió aumentar de manera importante la producción, y así la producción de manufacturas y bienes industriales desplazó a la de bienes primarios. Durante esta época surgen las grandes fábricas y se da un crecimiento significativo del proceso de urbanización (ciudades). También fue una época en la cual las condiciones de trabajo eran extremadamente duras, con jornadas laborales de hasta 18 horas y donde el trabajo infantil e insalubre eran moneda corriente.

Otro factor que influyó de manera determinante en la evolución del concepto de trabajo es la **Revolución Francesa** (también llamada revolución burguesa). La Revolución Francesa –cuyo lema principal era: “libertad, igualdad y fraternidad”- se produjo a fines del siglo XVIII en Francia, y provocó una revolución en el plano de las ideas que marcó el final definitivo del régimen absolutista y de la monarquía tal como era concebida hasta ese momento. Una de las principales consecuencias de la Revolución Francesa fue la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que provocó una verdadera revolución en materia de derechos humanos y que sirvió de base para todas las declaraciones sobre derechos del hombre realizadas posteriormente. Evidentemente esto repercutió en el concepto de trabajo ya que si todos los hombres son libres e iguales entre sí, los trabajadores también lo son y por lo tanto el trabajo que realizan debe remunerarse.

En 1848 **Carlos Marx**,³ conjuntamente con Friedrich Engels⁴, escriben el “Manifiesto del Partido Comunista”. Esta obra, al igual que “Contribución a la crítica de la economía política” (1859)

². Adam Smith (1723 – 1790) fue un economista y filósofo escocés. Es uno de los principales referentes de la economía clásica y se lo conoce como el padre de la economía moderna. Una de sus obras más conocidas es la “Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones” (1776).

³. Carlos Marx (1818-1883) fue un intelectual alemán considerado el padre del comunismo científico. En su vasta obra aborda fundamentalmente temas filosóficos, políticos, de economía, religión e historia. Sus libros más conocidos son el “Manifiesto del Partido Comunista” realizado con Engels (1848) y “El Capital” (1864-1877).

⁴. Friederich Engels (1820-1895) fue un pensador alemán, amigo y colaborador de Carlos Marx, con quien escribió varias obras.

marcaron otro cambio de rumbo en el concepto de trabajo en particular, y en el pensamiento económico y social en general. En el pensamiento marxista se presenta por primera vez la idea de crisis y desequilibrios en el sistema capitalista, ya que anteriormente el pensamiento económico dominante consideraba al proceso económico como en permanente estado de equilibrio.

Marx plantea por primera vez la idea de **trabajo alienante**, como el trabajo característico de la sociedad industrial y consecuencia del modo de producción capitalista. El trabajo alienante tiene tres dimensiones: por un lado, implica que se trabaja para otro y no para uno mismo y por lo tanto el resultado del trabajo es propiedad de otro y no del trabajador. En segundo lugar, el trabajo alienante no permite la realización del hombre como tal ya que no es un trabajo satisfactorio sino un medio para vivir. Por último, se considera que el trabajo es alienante porque el hombre se aliena de otros hombres y pierde su sentido colectivo.

RECUADRO 4 –

Alienado: hace referencia a algo que nos han sacado, a la enajenación de alguna cosa que nos pertenecía y se transforma por eso mismo en ajena.

Con el surgimiento de la **economía neoclásica** (a partir de la década de 1870) se produce un cambio de enfoque en los problemas económicos, a la vez que cambia la forma de analizar la dinámica económica en general y el mundo del trabajo en particular. Se retoma la idea de que la economía tiende siempre al equilibrio y el equilibrio general en la economía surge a partir de los equilibrios parciales que se dan en cada uno de los mercados analizados, entre los que se encuentra el mercado de trabajo. Según la perspectiva de análisis neoclásica, el trabajo es un factor productivo en la empresa y el medio que tienen los trabajadores para obtener un ingreso.

II.2. Valoración del trabajo

En la sociedad capitalista la valoración que se realiza del trabajo está muy relacionada con el “valor de mercado”. Las actividades vinculadas a la esfera reproductiva (tareas del hogar, atención y cuidado de niños y ancianos y las tareas comunitarias), que además generalmente son realizadas por las mujeres, están subvaluadas en la sociedad en relación a las tareas realizadas en el marco de la esfera productiva. Estas últimas tienen un determinado valor de

RECUADRO 5 –

¿Qué tareas has realizado hoy?

Escribe en un cuaderno las actividades realizadas.

¿Cuántas horas dedicaste a tareas de la esfera reproductiva (cuidados, alimentación, limpieza, tareas comunitarias, etc.) y cuántas a la esfera productiva?

¿Cuáles de esas tareas fueron remuneradas?

mercado y quienes las realizan reciben una remuneración a cambio, algo que no sucede con las tareas vinculadas a la esfera reproductiva, pese a la importancia de las mismas.

Se trata de áreas de trabajo “invisible” ya que a pesar de ser fundamentales para el funcionamiento de la economía, no son tenidas en cuenta a la hora de contabilizar la producción nacional, por ejemplo no forman parte del producto interno bruto (PIB) de una nación. De esta manera, un 66% del tiempo de trabajo de las mujeres y un 25% de las horas de trabajo de los hombres queda sin ser contabilizado por las cuentas nacionales ya que se trata de tareas en el marco de la esfera reproductiva. ¿A qué se debe esto? ¿Son actividades que verdaderamente no tienen valor o que no son valoradas por la sociedad en la que vivimos?.

RECUADRO 6 –



El hecho de que el trabajo no remunerado no se contabilice en las cuentas nacionales hace que haya una subvaloración de este trabajo y de quienes lo realizan, generalmente las mujeres, lo que incide negativamente sobre la igualdad de género a nivel macroeconómico. Es decir, existen actividades vinculadas a la esfera reproductiva (como las mencionadas anteriormente), que no están contabilizadas en las cuentas nacionales y que no son remuneradas, que se considera natural que sean llevadas adelante por las mujeres, sin que haya un reconocimiento al respecto.

Esto perpetúa la discriminación de género en la medida en que se considera natural que los hombres se dediquen a actividades vinculadas a la esfera productiva, que son remuneradas y que se considera socialmente que generan valor, mientras que se considera natural que las mujeres se dediquen a actividades vinculadas a la esfera reproductiva, que no son remuneradas y que no tienen un valor asignado por la sociedad. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la segregación ocupacional (concepto que se abordará más adelante) son ejemplos de la discriminación de género.

RECUADRO 7 – (de: <http://www.economia48.com>)

El valor es la utilidad o aptitud que tienen los bienes para satisfacer necesidades humanas. A lo largo de la historia del pensamiento económico el término valor se ha venido utilizando con dos acepciones distintas:

- 1) como la utilidad total proporcionada por un determinado producto (valor de uso), y
- 2) como la cantidad de otro bien por la que dicho bien puede cambiarse (valor de cambio).

El valor de cambio debe ser en principio tanto mayor cuanto mayor sea el valor de uso. Hay cosas, sin embargo, que con muy poco valor de uso, como por ejemplo joyas y objetos de arte, tienen un elevado valor de cambio; y viceversa, cosas sumamente útiles (vitales), como el agua y el aire, que por hallarse disponibles en la naturaleza en cantidades abundantes carecen de valor de cambio. El valor de las cosas depende de su utilidad, pero está relacionado también con su grado de escasez y del trabajo o sacrificio que su obtención comporte.

Sumamente reducida hasta la Edad Media, la producción de mercancías aumentó a partir de entonces conjuntamente con la división del trabajo, el perfeccionamiento de las técnicas y el desarrollo de los medios de comunicación.

A fin de transformar los valores de uso (incomensurables) en valores de cambio, es necesario establecer criterios de equivalencia. En principio, se acepta que el valor de las mercancías es proporcional a las necesidades que están destinadas a cubrir. Por ello Aristóteles abordó la vía de una teoría psicológica del valor, que mucho más tarde harían suya los economistas modernos.

La idea de que el trabajo humano podría ser el elemento determinante del valor, se desarrolló lentamente. Los fisiócratas veían en el trabajo agrícola la fuente de todo valor. El inglés Adam Smith extendió este concepto a toda forma de trabajo. Su sucesor, David Ricardo, lo supera al señalar que el valor de una mercancía depende de la cantidad de trabajo necesaria para su producción y no de la retribución más o menos elevada que se paga por dicho trabajo.

Karl Marx (1818-1883) elabora la teoría más sistemática sobre el "valor-trabajo". La fuerza de trabajo de toda la sociedad crea el valor. Se mide según el tiempo "socialmente necesario" para la producción de un artículo determinado. Marx distingue entre trabajo simple (gasto de fuerza fisiológica) y trabajo complejo o calificado. Pero éste se reduce a una cantidad definida de trabajo simple. En consecuencia, el valor de cambio consiste en cierta cantidad de horas de trabajo humano abstracto.

Marx profundiza su análisis y describe el carácter "fetichista" de la mercancía. La realidad del valor está velada a los ojos de los propietarios de mercancías. Se niegan a ver el producto de la fuerza de trabajo y la atribuyen a los objetos en sí mismos. Por ello, la teoría marxista del valor tiene un carácter revolucionario. El valor de cambio disimula una relación social específica, según Marx, de una sociedad en la que el trabajo humano es explotado bajo la forma de trabajo asalariado.

Esta teoría ha sido criticada por la escuela marginalista. Según Léon Walras (1834-1910), la intensidad de la parte del deseo no satisfecho determina el valor (utilidad marginal). Los precios no están en función de la cantidad de trabajo necesario para su producción, sino de la relación entre la oferta y la demanda. Asimismo, la curva de los costos marginales, asegurando el máximo de beneficio, determina para los empresarios el volumen y la alternativa de producción, los tipos de interés, el monto de las inversiones, etc. En su "Teoría general", John Maynard Keynes (1883-1946) retorna, en cierta medida, a la teoría del valor-trabajo al considerar el trabajo como factor único de producción y la demanda como el medio en el que opera dicho factor.

EL MERCADO DE TRABAJO

III - MERCADO DE TRABAJO

Todas las personas tienen –por presencia o ausencia- alguna relación con el mercado de trabajo. En el apartado que sigue se presenta una definición de mercado de trabajo, para luego describir la clasificación que se realiza de la población en función de su relación con el mercado de trabajo, las principales variables que se utilizan comúnmente para describir al mercado de trabajo y los principales problemas que presentan las personas que se encuentran ocupadas.

III.1. ¿Qué es el mercado de trabajo?

Un **mercado** es un lugar donde se transan bienes (o servicios) a un precio determinado. Para esto existe un oferente y un demandante del bien (o servicio) en cuestión.

En el caso del **mercado de trabajo** se transa una mercancía con características particulares como es la fuerza de trabajo. Así, en el mercado de trabajo se encuentran por un lado, los trabajadores, que son los oferentes de esa mercancía; y por otro lado, los empresarios, que son quienes demandan la mercancía fuerza de trabajo. El salario por su parte, es el precio que se paga por la misma.

III.2. Clasificación de la población en función de su relación con el mercado de trabajo

El objetivo específico de esta parte es presentar los criterios a partir de los cuales se clasifica a la población en función de su inserción en el mercado de trabajo. Esta clasificación es la que permite construir las principales variables que normalmente se utilizan para describir el mercado de trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, y que se presentan en el próximo apartado.

Evidentemente no toda la población con la que cuenta un país compone la oferta de trabajo del mismo, ya que la población que efectivamente puede ser empleada está limitada por algunos factores. La edad es el primer factor a tener en cuenta para clasificar a la población en función de su inserción en el mercado de trabajo.

Hasta cierta edad los seres humanos se encuentran en un período de formación intelectual y social, y por lo tanto no integran la oferta de trabajo. Si bien este límite se fija teniendo en cuenta criterios internacionales de manera que las estadísticas del mercado de trabajo puedan ser comparables entre países, se trata de una convención cultural y por ende no es necesariamente la misma en todos los países. En varios países de América Latina por ejemplo, suele tomarse a los 12 años como la edad mínima admitida para ingresar al mundo del trabajo. En Uruguay este límite se ubica en los 14 años de edad. Utilizando este primer factor, se define la **Población en Edad de Trabajar** (PET) como aquella compuesta por todos los habitantes de 14 y más años de edad.

Pero no toda la población en edad de trabajar, está disponible y dispuesta a hacerlo. La **Población Económicamente Activa** (PEA) es justamente aquella parte de la población en edad de trabajar que está trabajando o está disponible para hacerlo. De esta manera, se define a la población económicamente activa como todas aquellas personas de 14 años de edad o más, que tienen trabajo (ocupados) o que están disponibles para trabajar y están activamente buscando un trabajo (desocupados). Aquellas personas de 14 años de edad o más que durante el período de referencia no trabajaron y no realizaron gestiones para conseguir un empleo no forman parte de la población económicamente activa y se las clasifica dentro de la **Población Económicamente Inactiva** (PEI).

La población económicamente inactiva está compuesta fundamentalmente por tres grupos. En primer lugar, hay una parte de la población en edad de trabajar que decide retrasar su ingreso al mercado laboral, extendiendo así el período de formación o calificación. Es decir, se trata de personas que están estudiando o formándose para estar mejor preparadas al momento de trabajar.

En segundo lugar, están aquellas personas que habiendo trabajado durante varios años ya se retiraron del mercado laboral (caso de los jubilados) y por lo tanto, tampoco forman parte de la población económicamente activa.

Por último, en todos los países hay una parte de la población en edad de trabajar que voluntariamente decide no hacerlo. Normalmente este grupo está formado tanto por aquellas personas cuyos ingresos provienen de otros ámbitos (como el cobro de rentas por ejemplo) y no desean trabajar, como por aquellas personas que únicamente trabajan en el ámbito de su hogar, como son las amas de casa⁵.

De este modo, la población en edad de trabajar es igual a la suma de la población económicamente activa y la población económicamente inactiva⁶.

5. Si bien las amas de casa trabajan en el hogar, y se podría calcular la generación de valor que realizan, las estadísticas oficiales del mercado laboral los consideran inactivos.

6. $PET = PEA + PEI$.

Finalmente, existe otro grupo que forma parte de la población económicamente inactiva que son aquellas personas que desean trabajar y están disponibles para hacerlo, pero que por distintos motivos han abandonado la búsqueda de trabajo y por lo tanto no son considerados desocupados. Cuando el período de búsqueda de trabajo se prolonga, o las tasas de desempleo en la economía son muy elevadas, es natural que quienes buscan trabajo consideren que difícilmente lo encontrarán y por lo tanto dejan de buscar activamente un empleo. A este grupo se le llama **Trabajadores Desalentados (TD)** o **Desocupados Ocultos (DO)**, en contraposición con el resto de la población económicamente inactiva, que son considerados **Inactivos Plenos (IP)**.

Así, la población económicamente inactiva se compone de inactivos plenos y desocupados ocultos⁷.

Por su parte, la población económicamente activa también está compuesta por personas que se encuentran en situaciones muy disímiles respecto al mercado laboral. En primer lugar, está compuesta tanto por ocupados como por desocupados. A su vez, dentro de los ocupados también se presentan situaciones muy distintas.

El Instituto Nacional de Estadística⁸ (INE) define a los **ocupados** como “todas aquellas personas de 14 años o más de edad, que trabajaron por lo menos una hora la semana anterior a la encuesta, o que no trabajaron por estar de vacaciones, o por enfermedad o accidente, conflicto de trabajo, a causa del mal tiempo, averías producidas en las maquinarias o falta de materias primas, pero tienen empleo al que seguramente volverán.”

Dentro de este grupo están los trabajadores dependientes o asalariados, que son aquellos que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario, y pueden trabajar en el sector público o en el privado; también se encuentran los trabajadores independientes, que son aquellos que trabajan de manera independiente o por cuenta propia; los cooperativistas; los patronos y los trabajadores no remunerados, que son los que trabajan en empresas familiares y por lo tanto no perciben una remuneración directa por su trabajo.

Además, quienes están efectivamente ocupados pueden no estarlo en las mejores condiciones, por lo tanto los ocupados pueden clasificarse en ocupados plenos y ocupados con limitaciones.

Los **ocupados plenos** son aquellos que trabajan a tiempo completo o parcial en forma voluntaria, que aportan por la totalidad de su salario, y por lo tanto están cubiertos por el sistema de Seguridad Social, y que gozan de todos los derechos que otorga el trabajo.

Los **ocupados con limitaciones** en cambio, son aquellos que presentan algún tipo de limitación en su inserción laboral. Dentro de los ocupados con limitaciones se encuentran: los traba-

7. PEI = IP + DO.

8. El Instituto Nacional de Estadística es el organismo que en Uruguay releva todas las estadísticas relativas al mercado de trabajo.

ADORES subempleados; los trabajadores que no aportan a la Seguridad Social y los trabajadores informes.

En teoría el subempleo puede tener tres tipos de orígenes: subempleo horario (aquel trabajador que trabaja menos que una jornada completa, y que desea y está disponible para trabajar más); subempleo por remuneración (aquellos trabajadores que perciben un salario menor al que corresponde con la actividad que desarrolla) y finalmente, subempleo por calificaciones (el caso de trabajadores ocupados en actividades que requieren menos calificaciones que las que el trabajador posee).

No obstante, las estadísticas nacionales sólo relevan el primer tipo de subempleo y según el Instituto Nacional de Estadística, **subempleados** son aquellos trabajadores que estando ocupados, trabajan menos de 40 horas semanales, y manifiestan el deseo y están disponibles para trabajar más horas. El subempleo horario normalmente conlleva otro problema para el trabajador que es la insuficiencia de remuneraciones ya que al trabajar menos horas de las que desearía, el trabajador generalmente percibe un ingreso menor al requerido por él y su familia.

Asimismo, el subempleo constituye un problema para la economía en su conjunto ya que implica que no se utiliza plenamente la fuerza de trabajo disponible en la economía, ya sea porque hay personas que no trabajan todo el tiempo que tienen disponible o porque no utilizan todas sus habilidades y capacitación en el empleo que poseen.

Otra limitación en el empleo la constituye el hecho de que el trabajador no esté registrado en la Seguridad Social, lo que se comúnmente se llama **empleo precario**, ya que al no aportar, el trabajador no está protegido por los beneficios sociales que genera el trabajo. Específicamente, en Uruguay se consideran trabajadores precarios a todos aquellos que no realizan aportes a ninguna caja de jubilación. El concepto de precariedad por lo tanto, está estrechamente vinculado al de desprotección social.

La precarización del trabajo es un problema que no se reduce al ámbito laboral del trabajador: el trabajador precario, al no contar con los derechos que normalmente le corresponderían como trabajador, ve deteriorado su sentimiento de ciudadanía; y la precariedad conduce a una pérdida de noción de lo que por derecho le corresponde al trabajador, que hace que la precariedad se instale como una característica normal del mercado de trabajo.

Al igual que en el caso del subempleo, la precariedad laboral no sólo afecta negativamente al trabajador sino que además la misma tiene efectos negativos para la economía en su conjunto. Al no aportar a la Seguridad Social el trabajador no está cubierto por los beneficios que la Seguridad Social brinda como son la protección de la salud, seguro en caso de enfermedad y derecho a la jubilación, entre otros, de manera que esos servicios tienen que ser provistos por el Estado.

De las definiciones de precariedad y subempleo, se desprende que ambas características no son excluyentes sino que pueden darse simultáneamente y por lo tanto el trabajador puede tener dos limitaciones en el empleo.

Mientras que el subempleo se asocia a factores más coyunturales, en Uruguay la precariedad parece ser una característica más estructural del mercado laboral. De esta manera, el subempleo tiende a moverse en el mismo sentido que el desempleo, aumentando en tiempos de crisis y disminuyendo en momentos de auge económico; mientras que la precariedad es una característica más permanente del mercado laboral y puede no disminuir aún en momentos de fuerte crecimiento económico.

Finalmente, dentro de los ocupados con limitaciones se encuentra la categoría de **trabajadores informales**, aunque efectivamente estos trabajadores no necesariamente tienen una limitación en el empleo. Siguiendo las convenciones internacionales, las estadísticas consideran informales a los trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares no remunerados y asalariados en el sector privado de la economía o patrones en empresas de menos de cinco personas, excluyendo a profesionales, técnicos y afines.

La introducción de esta categoría dentro de los problemas de empleo en las convenciones internacionales intentó incorporar la idea de que la insuficiencia de ingresos es un problema de empleo, asociándola a la baja productividad y a la escasa introducción de tecnología, característica en los países de menor desarrollo relativo de las pequeñas empresas.

Evidentemente las modalidades laborales que cubre esta clasificación son muy heterogéneas, ya puede englobar tanto a trabajadores con serios problemas de ingreso como a trabajadores en microempresas cuyas condiciones laborales, sobre todo en términos de adecuación de las calificaciones y salario, sean mejores aún que las de varias empresas del sector formal. Entonces, aunque el concepto teórico de informalidad puede estar estrechamente ligado al de precariedad, la definición de informalidad utilizada por el INE no necesariamente implica limitaciones en el empleo.

Volviendo al esquema general, dentro de la población económicamente activa, además de ocupados hay desocupados. Como se mencionó anteriormente, los desocupados son todos aquellos trabajadores que aunque no tienen un empleo, desean trabajar, están disponibles para hacerlo y están buscando activamente un empleo.

Las personas pueden hallarse sin trabajo porque la empresa bajó el nivel de actividad de manera permanente o porque cerró (estos son los desocupados propiamente dichos), o porque buscan trabajo por primera

RECUADRO 8 –

A partir de la clasificación que se utiliza para elaborar las estadísticas del mercado laboral y que se presentó anteriormente, clasificar a los siguientes grupos de personas:

- *) Jubilados:
- *) Trabajadoras del servicio doméstico:
- *) Amas de casa:
- *) Trabajadores en establecimientos privados de menos de 5 trabajadores:
- *) Estudiantes:
- *) Trabajadores por cuenta propia:
- *) Rentistas:

vez. A su vez, dentro de los desocupados propiamente dichos se encuentran tanto aquellos que reciben un subsidio estatal (Seguro de desempleo) como los que no.

La existencia de un importante porcentaje de ocupados con limitaciones en nuestro país, muestra que el desempleo, pese a ser el problema más grave del mercado laboral, no es el único. Tanto el subempleo como la precariedad son formas de inserción en el mercado laboral problemáticas, tanto para el trabajador como para la economía en su conjunto.

III.3. Principales indicadores del Mercado de Trabajo

El objetivo de esta parte es presentar los principales indicadores que se utilizan usualmente para describir el mercado de trabajo.

Una vez clasificada la población de acuerdo a su relación con el mundo del trabajo, se pueden generar distintos indicadores que nos permitan medir algunas características del mercado de trabajo.

Los principales indicadores del mercado de trabajo son la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de desempleo.

La **tasa de actividad** (TA) mide la relación entre la población económicamente activa (tanto ocupados como desocupados) y quienes están en edad de trabajar (mayores de 14 años).

$$\text{TA} = \text{Población Económicamente Activa} / \text{Población en Edad de Trabajar} * 100.$$

Una tasa de actividad de 60% por ejemplo, significa que de 100 personas en edad de trabajar, 60 estaban trabajando o estaban dispuestas a hacerlo. La tasa de actividad es por lo tanto un indicador de la oferta de trabajo en la medida en que indica el porcentaje de personas que trabajan o buscan trabajo en relación a las personas que tienen edad para trabajar.

Es posible construir este indicador para diferentes grupos, de manera de obtener la tasa de actividad de los hombres y de las mujeres separadamente o de diferentes grupos etarios.

La **tasa de empleo** (TE) indica la proporción de ocupados respecto al total de personas de 14 años de edad o más (población en edad de trabajar).

$$\text{TE} = \text{Ocupados} / \text{Población en Edad de Trabajar} * 100.$$

La tasa de empleo es un indicador de la demanda de trabajo de una economía. Si la tasa de empleo se ubica en el 54% por ejemplo, esto significa que de cada 100 personas en edad de trabajar, 54 estaban efectivamente trabajando. Al igual que para el resto de los indicadores, también es posible calcular tasas de empleo específicas por región geográfica, sexo y edad.

Finalmente, la **tasa de desempleo** (TD) mide la relación entre el total de desempleados y la población económicamente activa.

TD = Desempleados/Población Económicamente Activa*100.

Una tasa de desempleo de 9% por ejemplo, indica que de 100 activos, 9 estaban desempleados. También en este caso se pueden calcular tasas de desempleo específicas por sexo, tramo de edad o región geográfica.

Las tasas de desempleo de determinados grupos de la población (como son las mujeres o los jóvenes por ejemplo) son particularmente relevantes ya que marcan las desigualdades a las que se enfrentan algunos sectores de la población al momento de buscar empleo. En el caso uruguayo, la tasa de desempleo de las mujeres y de los jóvenes (considerados éstos como los menores de 25 años) son sustancialmente superiores a las tasas de desempleo promedio, mostrando que estos grupos son particularmente vulnerables dentro del mercado laboral uruguayo, y que por lo tanto requieren de especial atención.

RECUADRO 9 –

Datos en miles de personas

	2007			2008			2009		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población total	3,323.9	1,605.5	1,718.4	3,334.1	1,610.4	1,723.7	3,344.9	1,615.7	1,729.2
Activos	1,624.5	914.0	716.1	1,635.4	909.1	733.1	1,665.3	923.4	747.7
Ocupados	1,473.7	854.8	627.4	1,509.8	860.6	659.0	1,544.1	875.8	675.8
Desocupados	150.8	59.3	88.7	125.6	48.5	74.1	121.2	47.6	71.9
Inactivos	974.7	321.2	647.9	981.2	334.6	639.8	969.7	329.5	634.4
Menores de 14 años	724.7	370.3	354.4	717.5	366.7	350.8	709.9	362.8	347.1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Responda las preguntas que aparecen a continuación en función de la información que brinda el cuadro anterior:

1. Calcule la PET total y la femenina y masculina para los años 2007, 2008 y 2009:

.....

2. ¿Cuántas personas formaban parte de la PEA en esos años?

.....

3. ¿Cuántos eran los ocupados en el año 2007? ¿Y en 2009?

.....

4. Calcule las tasas de actividad, empleo y desempleo para los años 2007, 2008 y 2009:

.....

5. ¿Cuál era la tasa de desempleo de los hombres y la de las mujeres en 2008 y 2009?

.....

6. Calcule la contribución a la actividad, al empleo y al desempleo de hombres y mujeres en el año 2009:

.....

III.4. Cambios recientes en el mundo del trabajo en Uruguay

El objetivo de esta sección es presentar las características actuales del mercado de trabajo uruguayo y los principales cambios ocurridos recientemente.

El mercado de trabajo ha sufrido importantes cambios en los últimos tiempos. Algunos de estos cambios han provocado modificaciones en otras instituciones de la sociedad (como es el caso

del ingreso de la mujer en el mercado laboral, que provocó cambios en la organización familiar); mientras que otros cambios, plantean nuevos problemas y desafíos para las organizaciones sindicales y los trabajadores en su conjunto (como es el caso de algunos cambios que se procesaron en el mundo del trabajo en la década de los 90).

Ingreso de la mujer en el mercado laboral

Durante la década del 90, se profundizó el ingreso de la mujer en el mercado laboral. Obviamente, esto tuvo una incidencia importante en la tasa de actividad, al aumentar el número de activos en la medida en que más personas trabajaban o buscaban trabajo. En el mismo sentido, también se registró una incidencia en la tasa de desempleo en la medida en que más personas buscaban un empleo.

Sin embargo, más allá del mercado de trabajo, el ingreso masivo de la mujer en el mercado laboral también repercutió en otros aspectos como la organización familiar, ya que al ingresar al mercado laboral, la mujer dejó de realizar otras tareas que antes hacía en el marco del hogar, como es el cuidado de niños, ancianos y la limpieza. Esto creó el marco para el surgimiento de nuevos servicios, como las guarderías, lugares de comida fuera del hogar, etc.; y la creación de nuevos puestos de trabajo para cubrir estos servicios.

RECUADRO 10 –

Realice un árbol genealógico laboral de su familia y piense cómo se relaciona el mismo con los cambios que se han dado recientemente en el mercado de trabajo uruguayo.

Asimismo, el ingreso de la mujer en el mercado laboral plantea nuevos desafíos para el análisis del mercado de trabajo ya que se comienza a observar una nueva característica en el mismo: la discriminación entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Como señala Ra Ximhai:⁹ “Las acciones de los hombres y las mujeres dentro de las relaciones de producción señalan una organización sexual del trabajo que asignan funciones y remuneraciones diferentes a hombres y mujeres. Cambios en las relaciones de producción, como la incorporación masiva de la población femenina en el mercado de trabajo, coloca a las mujeres en una estructura de producción, consumo y distribución que opera a través de la división genérica del capital (...) La interacción que las sujetas sociales tienen con el sistema socio- económico está generando diversidad en las relaciones de género”.

9. Cambios en el trabajo productivo, reproductivo, las relaciones de poder y los modelos de género en mujeres jefas de hogar. 2007. Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable.

Disminución del peso de la actividad industrial y crecimiento de los servicios.

La disminución del peso de la industria en la actividad económica y como contrapartida, el aumento de los servicios como actividad económica preponderante, se procesó en Uruguay en la década de los 90. Este proceso, al que también se le ha llamado comúnmente desindustrialización, tuvo implicancias importantes para el mundo del trabajo.

En primer lugar, la forma de organización del trabajo en los servicios es muy distinta a la de la industria, lo que llevó a que cambiara también el rol asignado al trabajador en la empresa. Mientras que en la industria, la evaluación de tareas permitía definir claramente categorías de trabajo asociadas a esas tareas y que tenían a su vez un correlato salarial, en los servicios esta definición es mucho más difusa y se tiende a buscar trabajadores polifuncionales que se adapten rápidamente a cumplir más de una función o tarea en la empresa.

Los cambios en las categorías laborales desde la evaluación de tareas a las “competencias” modificaron los requerimientos necesarios para obtener y mantener un trabajo, a la vez que cambiaron también los mecanismos de contratación. Se pasó a evaluar favorablemente que “el trabajador sepa de todo” y por ende la selección de personal se comenzó a basar cada vez más en los perfiles individuales y a tener menos relevancia la experiencia previa o los conocimientos adquiridos en la práctica cotidiana.

Asimismo, el surgimiento de grandes empresas de servicios, que brindan servicios a otras empresas, condujo a una mayor dispersión de los trabajadores dependientes que la que existía en la más tradicional fábrica industrial. Esto conjuntamente con el cambio en los mecanismos de contratación, hacia mecanismos de contratación y remuneración más individualizados, debilitó originalmente a la organización sindical, históricamente más centrada en la organización del sindicalismo obrero.

Desregulación del mercado de trabajo.

En los 90, además del proceso de desindustrialización que condujo a un cambio en la estructura productiva del país y que como se mencionó anteriormente, produjo cambios en el mercado laboral uruguayo; se procesaron también cambios en la regulación laboral. El argumento tras estos cambios era que la legislación existente hacía de la contratación de mano de obra un proceso extremadamente rígido y costoso, lo que limitaba la inversión, el crecimiento económico y el crecimiento del empleo.

Esto condujo a la implementación de desregulaciones en el mercado de trabajo, que buscaban brindar una mayor flexibilidad en las contrataciones. Si bien el concepto de flexibilidad es mucho más amplio, en esos años fue concebido básicamente como una menor regulación al mo-

mento de contratar y despedir trabajadores, lo que afectó negativamente la estabilidad laboral. En este marco, aumentó la temporalidad de los contratos y se crearon nuevas formas contractuales que acompañaran este proceso.

En el mismo sentido, a comienzos de los 90, se dejó de convocar a los Consejos de Salarios, ámbito dado hasta ese momento para la fijación de salarios y la negociación colectiva por rama de actividad.

PRECIOS Y SALARIOS

IV – PRECIOS Y SALARIOS

Otro elemento relevante además de la ubicación que cada uno tiene en el mercado de trabajo es el salario que se obtiene por la venta de nuestra fuerza de trabajo. ¿De qué depende el mismo? ¿Un mayor salario implica necesariamente una mejor calidad de vida? ¿Qué elementos es necesario tener en cuenta para analizar la evolución salarial?

Es prácticamente imposible analizar las remuneraciones por el trabajo sin tener en cuenta la evolución de los precios de los bienes que los hogares consumen, por lo tanto, conjuntamente con el salario, esta sección aborda el tema de la inflación, y la relación existente entre ambos, cuya evolución es de gran relevancia para los trabajadores. Si bien todos los ingresos monetarios se ven influenciados por la evolución de la inflación, en los apartados siguientes nos concentraremos en los ingresos salariales.

El capítulo se estructura de la siguiente manera. En una primera instancia, se presentan los conceptos referidos a los distintos tipos de salario y sus formas de medición, para luego dar paso a la caracterización de la inflación, su tipología y el instrumental adecuado para su estudio. Por último, abordaremos de forma resumida los problemas que la misma ocasiona y las diferentes formas de combatirla.

RECUADRO 11-

Origen de la palabra salario:

La Vía Salaria es la vía romana más antigua de Italia. La sal era para los romanos un producto comercial de suma importancia.

Roma estaba situada en el punto en el que la Vía Salaria cruzaba el Tíber. La sal era necesaria en Roma como conservante y como antiséptico para desinfectar heridas, de manera que tenía una gran importancia religiosa y social. Se usaba como símbolo y rito para estrechar las relaciones sociales: comer sal en comunidad. Arrojar sal por encima del hombro derecho significaba conjurar una maldición.

Por la Vía Salaria transportaban los mercaderes el preciado producto. Los soldados que cuidaban de la seguridad de la ruta de la sal recibían parte de su paga en forma de bolsitas con sal, lo que se llamaba *Salarium Argentum*, de donde surge la palabra salario.

IV.1. EL SALARIO

¿Qué es el salario?

El salario es el precio que se paga por la fuerza de trabajo. Por cumplir una determinada tarea, el trabajador percibe una remuneración, generalmente en dinero (remuneración monetaria), pero que también puede incluir una cuota-parte en productos concretos (salario en especie).

Hay distintos sistemas de remuneración del trabajador: remuneración por tiempo (jornal ó mensual), por producción o a destajo, por productividad ó alguna combinación de los anteriores (sistemas mixtos).

A su vez, el salario puede ser dividido entre Salario Nominal (antes de pagar los aportes) y Salario Líquido (una vez realizadas las deducciones y es el que efectivamente va al “bolsillo”).

¿Los aumentos salariales son deseables por sí mismos?

Adquirir un salario mayor no es para el trabajador un objetivo en sí mismo sino que lo es en la medida en que puede representar una oportunidad de adquirir un conjunto mayor de bienes y servicios que le permitan tener una mayor calidad de vida. Lo relevante entonces, no es el valor nominal del salario sino la cantidad de bienes y servicios que el mismo es capaz de adquirir, o sea su poder de compra. Es necesario entonces, distinguir dos conceptos: Salario Nominal y Salario Real.

El **salario nominal** es la cantidad de dinero que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo. Con este dinero, el trabajador podrá adquirir determinada cantidad de bienes y servicios, alimentación, vivienda, salud, educación, ocio, etc.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) mensualmente publica un indicador del salario nominal para el conjunto de los trabajadores. El Índice Medio de Salarios (IMS) se elabora tomando el salario nominal (líquido) por rama de actividad, ponderado por el número de trabajadores de cada rama y dividiéndolo entre el total de trabajadores de la economía. Al tratarse de un promedio, no se ven reflejadas en este indicador, las diferencias salariales entre ramas ó entre trabajadores de una misma rama. Además, al tratarse de un índice, es útil para analizar la evolución salarial pero no dice nada acerca del salario monetario que verdaderamente perciben los trabajadores.

El **salario real** en cambio, es un indicador de la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con su salario nominal; es por lo tanto, una medida del poder de compra de dicho salario nominal.

Ambos conceptos están relacionados pero son intrínsecamente diferentes. El salario nominal refiere a una cantidad de dinero que presenta ciertas características atribuibles al dinero (divisible, medio de cambio, reserva de valor, etc.). Mientras que el salario real hace referencia a la cantidad de bienes que se puede obtener con el salario nominal. Lo que se hace para obtener el salario real es comparar la evolución del salario nominal con la de los precios para un deter-

RECUADRO 12 –

Ejemplo:

Un trabajador gana \$ 4.000 por mes y los gasta en:

- Alquiler \$ 2.000
- Luz \$ 800
- Agua \$ 400
- Comida \$ 800

En determinado momento su salario aumenta a \$ 4.200, de manera que tuvo un ajuste de 5%. ¿Podemos decir que el trabajador es un poco más rico?

Solamente con estos datos no es posible brindar una respuesta ya que hay que tener en cuenta otros factores. ¿Qué sucede si luego del ajuste, también aumentan sus gastos?

Si ahora el mismo consumo que antes le cuesta:

- Alquiler \$ 2.200
- Luz \$ 880
- Agua \$ 440
- Comida \$ 880

¿En qué situación queda el trabajador si todos los bienes que antes consumía aumentaron 10%?

Este sencillo ejemplo muestra que un aumento de salario será “bueno” o “malo” en función de lo que pase con el precio de los bienes que los trabajadores consumen.

minado período de tiempo (meses, años, etc.), y así concluir si el salario creció más que los precios (el salario real creció); ambos crecieron en la misma proporción (el salario real se mantuvo constante) o por el contrario, los precios crecieron más rápidamente que el salario, de manera que el salario real se redujo.

¿De qué depende el salario real?

Para medir la evolución del salario real deben considerarse los factores que influyen tanto en el monto de salarios como en el aumento de precios. Si no cambian los precios, todo aumento en los salarios determina un aumento en el salario real; a la vez que si no aumentan los salarios, todo aumento en los precios determina una caída en el salario real.

Entonces, para medir el poder adquisitivo del salario es necesario conocer cuáles son los bienes comprados por los trabajadores y qué cantidades consume de cada uno de ellos. La determinación de los bienes es sumamente importante porque no influiría en nada la suba del precio de un bien que no es de consumo de los trabajadores. Por otro lado, la cantidad en que se consuman los bienes importa, porque afecta más al poder de compra la suba de un bien en el que se gasta una parte importante del salario, que otro en el que se gasta una porción insignificante del mismo. Por eso la variación de los precios de los bienes de consumo básico es la que más incide en la variación del poder de compra, pues en ellos el trabajador gasta la mayor parte de sus ingresos.

Para la determinación exacta de cuánto influye el aumento de los precios en el poder de compra de los trabajadores debería calcularse el costo de una canasta de bienes representativa de su consumo. Una canasta de este tipo no existe, aunque sí existe una aproximación de la misma.

El Instituto Nacional de Estadística elaboró una canasta representativa del consumo de una familia de Montevideo de ingreso medio, y calcula mensualmente las variaciones registradas en los precios de los mismos. Si bien esta no es la aproximación más exacta, ya que para esto debería tratarse de una canasta de consumo de una familia cuyos principales ingresos provengan de los salarios, y debería ser representativa para todo el país, la aproximación es relativamente buena de lo que sucede con los precios al consumo de los hogares.

¿Cómo se comporta el salario real a través del tiempo?

Como ya se mencionó, el salario real depende de la evolución del salario nominal y de la evolución de los precios de referencia. Para analizar su dinámica a lo largo de un período debemos observar la evolución conjunta de ambos componentes.

Los salarios presentan ajustes periódicos (cuatrimestrales, semestrales, anuales), mientras que los precios tienen una evolución continua en el tiempo y resumida mensualmente a través de la evolución del **Índice de Precios al Consumo (IPC)**.

A través de la diferencia entre la periodicidad de los ajustes entre uno y otro (salarios y precios) es que se genera una dinámica del salario real como hojas de sierra, con incrementos en determinados momentos (cuando se dan los ajustes salariales) y descensos en el resto. A partir de un valor inicial del índice, que representamos con el número 100, se genera un debilitamiento del poder de compra en los meses siguientes en la medida en que exista crecimiento de precios sin ajustes salariales que contrarresten dicho fenómeno. Este deterioro se observa hasta el momento antes de realizarse el siguiente ajuste salarial. Es en este momento donde el valor de la serie alcanza el mínimo valor, también denominado valle.

El Salario Mínimo Nacional

El Salario Mínimo Nacional (SMN) es una institución del mercado de trabajo. Su primera expresión en materia de normativa internacional fue el convenio 26 de la OIT de 1928 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos. El objetivo era crear un piso de remuneración para los trabajadores de la industria que no disponían de un sistema eficaz de determinación de salarios y en los que estos fueran excepcionalmente bajos.

El convenio 131 de 1970 desarrolla los criterios que deben ser considerados a la hora de fijar un salario mínimo: las necesidades de los trabajadores y sus familias, al igual que factores como los requerimientos del desarrollo económico, niveles de productividad y alcanzar altos niveles de empleo. El mismo convenio establece que la consulta a los actores sociales es necesaria.

Actualmente, la fijación del salario mínimo nacional (SMN) se realiza con el objetivo de proteger a los trabajadores de ingresos más bajos.

El modelo de oferta y demanda de trabajo neoclásico ha sido utilizado en reiteradas ocasiones con el objetivo de refutar la implementación del salario mínimo. Los argumentos se han centrado en que, de fijarse un salario mínimo nacional por encima del salario de “equilibrio” (es decir,

aquel para el cual se igualarían la oferta y demanda de trabajo), el resultado será una caída en la demanda de trabajo y por ende un aumento del desempleo.

En Uruguay, el Salario Mínimo Nacional fue creado en 1969 como uno de los elementos reguladores del mercado de trabajo para todo el sector privado, con excepción del sector rural y del servicio doméstico. Su objetivo era garantizar un ingreso mínimo para cualquier tarea que se realizara, especialmente para aquellas que requirieran menor nivel de calificaciones.

Con los años, dada la vinculación que se dio al SMN con un conjunto de prestaciones de la Seguridad Social (como las asignaciones familiares, hogar constituido, topes al subsidio por desempleo, a las jubilaciones, etc.), este valor fue perdiendo su función reguladora en el proceso de fijación salarial y se utilizó casi únicamente como mecanismo de control del gasto público. A su vez los aportes salariales de los trabajadores también estaban vinculados al SMN, de manera que éste también cumplía un rol fiscalista o de recaudación.

Desde el retorno a la democracia (1985) hasta fines de 2004 la política salarial sobre el Salario Mínimo Nacional fue la misma pese a los cambios de gobierno: utilizarlo con objetivos fiscales y por lo tanto mantenerlo en niveles extremadamente bajos. Entre 1970 y 2004 el salario mínimo en términos reales se redujo en un 80%.

Esta situación se mantuvo hasta diciembre de 2004 cuando se creó la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) -de acuerdo a la ley 17.856-, la que sustituyó al Salario Mínimo como base de aportación a la Seguridad Social, como monto mínimo o máximo de prestaciones sociales, como cifra para determinar el nivel de ingresos, o siempre que fuera adoptado como unidad de cuenta o indexación. A partir de allí el SMN vuelve a tomar la relevancia como salario mínimo y de referencia para la economía Uruguaya. En términos reales, entre julio 2004 y diciembre 2006 el salario mínimo se duplicó.

Masa salarial y relación con el producto

La masa salarial es el total de ingresos percibidos por todos los trabajadores de la economía. Por lo tanto, el cálculo de la masa salarial involucra tanto al salario que perciben los trabajadores como al número de trabajadores que se encuentran ocupados: es el producto entre el salario promedio por trabajador y el número total de trabajadores ocupados.

Dicho indicador es importante ya que es una medida de la porción del total de ingresos que termina en manos de los trabajadores. Además, es interesante comparar la evolución de este indicador con la del producto.

El indicador de producto es relevado por el Banco Central del Uruguay (BCU). Así, el **Producto Interno Bruto** (PIB) incorpora todo lo producido en el país en el año. No importa si la producción es llevada adelante por unidades económicas de origen nacional ó extranjeras (radicadas en el país), o si tiene como destino la exportación o el consumo interno.

Al estudiar la evolución del producto es importante que la misma esté expresada en precios constantes, es decir, una vez deducido el efecto de la inflación. Dado que el PIB (a precios corrientes) es el resultado del producto entre la cantidad total de bienes y servicios producidos internamente y su precio de mercado; la variación del producto entre dos años se puede originar tanto por una variación en la producción nacional como por un aumento en los precios.

La relación entre masa salarial y producto es un indicador de la medida en que el conjunto de trabajadores se apropia de la riqueza generada en el país; es decir, es ilustrativo ya que permite observar rápidamente “como se reparte la torta”. Lamentablemente, no se cuentan con estadísticas actualizadas sobre qué parte se distribuye entre salarios, beneficios e impuestos.

VI.2. LA INFLACION

¿Qué entendemos habitualmente por inflación?

La **inflación** es un proceso de incremento generalizado y sostenido del nivel de precios de los bienes que se comercializan en la economía en un período determinado. La tasa de inflación por su parte, es el cambio porcentual del nivel general de precios y suele medirse a través del Índice de Precios al Consumo (IPC).

Esta definición implica que no cualquier aumento de precios supone la existencia de un proceso inflacionario. Para que ello suceda, en primer lugar, el aumento debe ser generalizado. Es decir, no alcanza con que el precio de un bien o de un conjunto de bienes aumente, sino que dicho proceso debe abarcar a gran parte de los bienes relevantes para la economía en cuestión.

En segundo lugar, dicho aumento debe ser sostenido en el tiempo. Si los precios de la economía sufrieran un aumento de una única vez causado, por ejemplo, por un incremento en la tasa de los impuestos al consumo, no estaríamos frente a un proceso inflacionario.

Otro aspecto importante, es que el aumento de precios asociado a la inflación suele caracterizarse por su desigualdad, en la medida en que no todos los precios evolucionan de la misma manera. Así, puede suceder que los precios de los alimentos aumenten en mayor medida que los asociados a la vestimenta, los de la salud en menor medida que el precio de la electricidad,

etc. En un proceso inflacionario cambia la relación entre los precios de los bienes que se transan en la economía, fenómeno al que se le denomina como cambio en los precios relativos.

Clasificación de los procesos inflacionarios

Los procesos inflacionarios suelen clasificarse según la velocidad de los cambios en el nivel de precios. En ese sentido se distinguen 5 tipos distintos de inflación:

- **Inflación reptante.**

Se caracteriza por un aumento en el nivel general de precios que se ubica por debajo del 10 % anual.

- **Inflación abierta.**

Implica la existencia de aumentos de precios de dos dígitos, aunque relativamente moderados (del orden de 10 o 20% anual).

- **Alta inflación.**

Corresponde a incrementos muy importantes en el nivel general de precios (de hasta 200% anual). Estos niveles inflacionarios son considerados nocivos para los resultados macroeconómicos en general, por ejemplo, existen evidencias sobre la lesión de la tasa de crecimiento a largo plazo ante la presencia de alta inflación.

A pesar de estos efectos negativos, la alta inflación no necesariamente destruye el patrón monetario, como así lo hace la hiperinflación y tienden a efectivizarse ciertas prácticas inerciales de convivencia con la inflación (indexaciones de precios y salarios, etc.), que perpetúan la misma en el tiempo. Este tipo de inflación también recibe el nombre de inflación crónica.

- **Hiperinflación.**

Suele aceptarse que existe hiperinflación cuando el aumento en los precios supera el 50% mensual durante varios meses. La característica saliente de los procesos hiperinflacionarios es el abandono de la moneda nacional como medio de pago por parte de la población. Esto sucede como reacción a la pérdida inmediata del poder de compra de la moneda local. Los episodios hiperinflacionarios más famosos son los de Alemania luego de la primera guerra mundial. Más cerca en el tiempo, Argentina entre 1989 y 1990 presentó una situación de tipo hiperinflacionaria.

- **Deflación.**

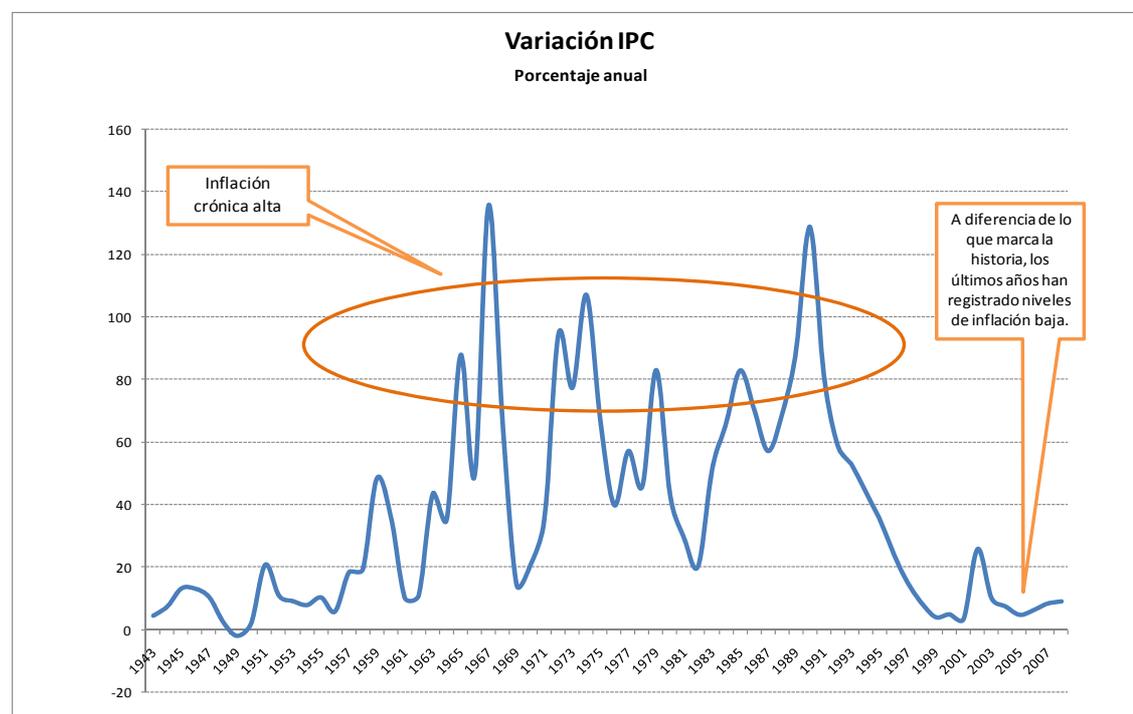
Implica una disminución en el nivel general de precios de la economía. Estas son situaciones algo extrañas de detectar en el mundo actual, pero fue la realidad de los países industrializados en buena parte del siglo XIX y hasta la segunda guerra mundial, cuando en el mundo predomi-

naba el sistema monetario de fijación de la moneda en función de la cantidad de oro existente en el país. Más recientemente Japón vivió años de deflación.

A pesar de que, como veremos más adelante, los efectos de una inflación alta no son deseables, los efectos de la deflación tampoco lo son ya que la misma es característica de un muy débil o nulo crecimiento. De hecho, un nivel de inflación de “cero %” no es deseable para un país así como tampoco –al menos teóricamente- lo son niveles superiores al 10%.

Los procesos inflacionarios en la historia uruguaya

El siglo XX ha sido para Uruguay, en su gran parte, un siglo de convivencia con niveles inflacionarios altos. Este hecho ha traído entre otras consecuencias la progresiva dolarización de la economía, al observarse al dólar como una moneda más estable y segura para la reserva de valor y la celebración de contratos a largo plazo (hipotecas, préstamos para consumo, etc.) y por otro lado la perpetuación de estos niveles de inflación altos mediante mecanismos indexatorios que pretenden mantener el poder de compra.



Fuente: Elaboración en base a datos del INE

Para Uruguay, la inflación de un dígito (menos del 10% anual) se registró, con años de excepción en dos grandes períodos a lo largo del Siglo XX. El primero de ellos llega hasta 1956,

momento histórico que coincide con el proceso de agotamiento del modelo de sustitución de importaciones. El segundo momento es explicado por la implementación del plan de estabilización de la inflación a través del manejo del tipo de cambio (plan de estabilización con ancla cambiaria), aplicado en la década del 90. Dicho plan consistió en el manejo de la devaluación del peso frente al dólar entorno a una banda de flotación objetivo, a modo de hacer “tender” paulatinamente la inflación doméstica a la inflación internacional. A partir de 1998 hasta el año 2008 inclusive, salvo las excepciones del bienio 2002-2003, la inflación anual se encontró por debajo de 10% anual.

Como se observa en el gráfico anterior, la tasa de inflación en Uruguay no ha sido estable a lo largo del tiempo. Los niveles de inflación más bajos se presentaron hasta el comienzo de la década del 70 y a finales de la misma, a principios de los 80 y a finales de los 90. Este hecho fue el resultado de la aplicación de cuatro grandes planes de estabilización de la economía (1959, 1968, 1978-79, 1991), todos ellos utilizando la fijación del tipo de cambio nominal como ancla para estabilizar los precios.

¿Cómo se mide la inflación?

Definidas las características básicas de la inflación y los tipos de inflación que puede sufrir una economía en la siguiente sección se presenta la metodología usualmente utilizada para medir la inflación.

En este sentido, el instrumento más usualmente utilizado para medir la evolución de la inflación es el denominado Índice de precios al consumo (IPC). En Uruguay, el organismo encargado de su elaboración y seguimiento es el Instituto Nacional de Estadística (INE), quien mensualmente se encarga de publicar el valor del IPC, como se mencionó anteriormente.

El índice de precios al consumo (IPC)

El IPC es uno de los tantos índices de precios relevantes en la economía, como pueden ser también el Índice de Precios al Productor de Productos Nacionales (IPPN) que mide la evolución de los productos al por mayor de bienes nacionales con destino interno o el Índice Medio de Salarios (IMS) que mide la evolución media de los salarios de la economía.

El IPC analiza la evolución de precios de una canasta representativa del consumo medio de los hogares con ponderaciones fijas para un determinado período. Como ya se mencionó, el IPC analiza la evolución de los precios de una determinada canasta de consumo. Esto implica que

su composición contempla a diversos bienes, más precisamente la canasta que actualmente mide el INE analiza la evolución de precios más de 300 bienes y servicios.

La fuente de información para determinar la estructura de gastos de los hogares surge de la Encuesta de Gastos e Ingresos de los Hogares (EGIH). La misma representa la estructura media de gastos e ingresos de los hogares relevados y teóricamente se actualiza cada diez años.

La EGIH que actualmente sirve de base para la medición del IPC data del período 1994-1995. La encuesta se realizó tanto para el Departamento de Montevideo como en cinco ciudades del Interior: Colonia, Durazno, Maldonado, Rivera y Salto.

Para la formulación del IPC se tomó únicamente la Encuesta de Gastos e Ingresos de los Hogares referente a Montevideo, por lo que la estructura de gastos contenida en dicho indicador sólo refleja la variación de precios para dicho departamento.

Como se mencionó anteriormente, se trata de un índice compuesto y de ponderación fija. Esto último significa, que el peso relativo de los diversos artículos que lo conforman se mantiene invariado durante el tiempo en que la misma mantiene vigencia. El siguiente cuadro representa, la ponderación de los diferentes rubros a un primer nivel de desagregación.

Alimentos y Bebidas	28.5%
Vestimenta y Calzado	6.8%
Vivienda	13.2%
Muebles y cuidado de la casa	7.2%
Cuidados medicos y conservación de la salud	14.3%
Transporte y comunicaciones	14.3%
Esparcimiento, equipos recreativos y culturales	5.8%
Enseñanza	4.3%
Otros gastos de consumo	5.8%
Total	100.0%

Como se observa en el cuadro, el rubro con mayor ponderación es Alimentos y Bebidas, que según lo recogido en la EGIH 1994-95, representaba un 28,5% del total de gastos de una familia promedio en Montevideo para dicho período, seguido por los rubros de Transporte y comunicaciones, Salud y Vivienda.

Es necesario tener en cuenta la diferencia entre los conceptos de inflación e IPC. Como es visto anteriormente la inflación es un fenómeno macroeconómico, que puede obedecer a diversas causas (sobreemisión de moneda por parte de las autoridades, presión de los precios internacionales, inflación de costos, etc.), mientras que el IPC constituye un índice que da cuenta de la evolución de los precios de una determinada canasta, por lo que estima la variación de los precios de consumo promedio de los hogares de determinado lugar.

Esta distinción es importante al momento de llevar adelante políticas económicas para combatir la inflación ya que es necesario identificar cuál o cuáles son las causas que están por detrás del fenómeno: si son de naturaleza macroeconómica o si por el contrario se tratan de subas puntuales en productos con gran incidencia en el IPC.

¿Por qué es necesario reemplazar periódicamente la canasta base a través de la cual se mide el IPC?

Los índices de precios con ponderaciones fijas tienen el inconveniente de que a lo largo del tiempo pierden significación con la realidad. Por eso es necesario renovar la base luego de cierto período de tiempo. En general este período se estima en una década como un período razonable, a la vez que es necesario que el nuevo año base cumpla con ciertas características como ser un año típico y no de excepcionalidad para la economía nacional.

La necesidad de renovar periódicamente el año base responde a que la estructura de consumo de los hogares varía a lo largo del tiempo. Esto puede responder a cuestiones de gusto de los consumidores o a restricciones y ampliaciones de ingreso que permiten acceder a una canasta “peor” o “mejor” de bienes y servicios, o por la incorporación de nuevos bienes y servicios fruto de innovaciones tecnológicas (telefonía celular, tv cable, servicio de acceso a internet, etc.).

El INE se encuentra en proceso de elaboración del cambio de base del IPC, por lo que la construcción del indicador tendrá nueva composición, más actualizada y representativa de la realidad. Se realizará en base a una nueva encuesta –que ya se realizó- donde se incluyó a todo el país.

¿Cuáles son las causas de la Inflación?

La inflación debe ser estudiada en cuanto proceso históricamente condicionado, esto es, producido en y a partir de cierto contexto económico y político. En función de esto se pueden observar determinadas características en la economía que pueden dar lugar a un proceso inflacionario:

- Inflación por exceso de dinero en la economía

Una de las explicaciones más comunes sobre la inflación sostiene que la misma siempre tiene su origen en un incremento de la cantidad de dinero en la economía (teoría monetaria de la inflación).

Para esta teoría, el origen del crecimiento de los precios radica en los desequilibrios que puedan darse entre la oferta o cantidad de dinero disponible en la economía y la cantidad de dinero que se demanda (ya sea para transacciones como para otros fines).

Esta teoría implícitamente supone que no se puede cambiar los niveles de producción en el corto plazo. Por este motivo, aumentos en la oferta de dinero generarían una mayor demanda de bienes y servicios que no podría ser satisfecha por una oferta de dichos bienes y servicios

que es rígida en el corto plazo. De esta manera, la gente pagaría mayores precios por dichos productos, generando así un incremento en el nivel general de precios. La evidencia estadística para distintos países muestra que, en largos plazos, existe correlación entre la cantidad de nominal de dinero y la evolución de los precios. Esta correlación se refuerza para escenarios de inflación alta y períodos largos, pero pierde relevancia para explicar fenómenos de corto plazo y baja inflación.

- **Inflación de Costos**

En términos generales se puede decir que existen dos versiones distintas de la inflación de costos: la absoluta y la relativa. La primera sostiene que todo aumento de salarios otorgado a los trabajadores, conllevará un aumento de costos para las empresas, y que dicho aumento será trasladado por los empresarios a un incremento de precios.

La versión relativa, plantea que los aumentos de salarios por encima del aumento en la productividad del trabajo, provoca incrementos de precios. Bajo los supuestos de esta teoría, únicamente los incrementos salariales que fuesen explicados por aumentos de productividad no tendrían consecuencias inflacionarias.

Para esta visión –en cualquiera de sus dos versiones- la inflación se visualiza como un “espiral” que se retroalimenta entre los precios y salarios.

- **Inflación por expectativas**

De acuerdo a esta visión, cuanto mayores (menores) sean las expectativas inflacionarias del público, mayor (menor) será la inflación. Es decir, si el público, de acuerdo a la credibilidad de las políticas del gobierno y de acuerdo a la inflación pasada, *espera* que la inflación sea elevada, la inflación en el próximo período *será* elevada. Esto sucede porque los empresarios remarcarán los precios y los trabajadores reclamarán que sus salarios sean reajustados, en función de sus expectativas.

Debido a que las expectativas inflacionarias suelen formarse a partir de la inflación observada recientemente, surge el concepto de *inercia inflacionaria* y de allí surge la idea de “desindexar” como mecanismo para solucionar este problema.

Las instituciones que rigen la actividad económica, generan mecanismos que hacen posible que los esquemas inflacionarios se reproduzcan y perpetúen, período tras período, provocando de esta manera un “sesgo” denominado “inercia inflacionaria”. Es decir, toda o parte de la inflación de un período se traslada al siguiente, dando la imagen de estar atadas una a la otra, esto es, estar indexadas. En consecuencia, se diseñan mecanismos que intentan cortar con esta dinámica, evitando así que se produzca la inflación por expectativas.

¿Qué problemas trae aparejada la inflación?

La inflación, junto al estancamiento económico y el desempleo, son los principales problemas macroeconómicos y son por lo tanto los principales problemas abordados por la política económica.

La inflación provoca una serie de efectos, en su mayoría negativos, que afectan a nivel macro y microeconómico, y que varían dependiendo de su magnitud y origen.

En primer lugar, la inflación al dañar el poder de compra del dinero, constituye un impuesto implícito que se cobra a los tenedores del mismo. Este hecho golpea en mayor medida a trabajadores asalariados y pensionistas principalmente por dos causas. La primera, tiene su origen en la periodicidad de ajustes de salarios y precios. Mientras que los precios se ajustan de forma continua los salarios lo hacen en períodos más prolongados (semestres, años, etc.), perdiendo el salario poder de compra durante el desfase temporal. La segunda causa se relaciona con el hecho de que la mayoría de trabajadores y pensionistas, destinan la mayor parte de sus ingresos para su consumo diario, limitando así, su capacidad de ahorro o de adquisición de bienes duraderos que sirven como resguardo –al menos parcial- frente a los efectos negativos de la inflación.

En segundo lugar, la inflación deteriora la distribución del ingreso y la riqueza al interior de la sociedad. Como hemos dicho, la inflación daña a quienes poseen saldos monetarios. Las personas que posean otro tipo de bienes que reajusten su valor en el tiempo como por ejemplo: dólares, inmuebles, entre otros activos, podrán cubrirse del efecto de la misma. Así, los sectores de menores ingresos, que necesitan mantener la totalidad de sus ingresos en dinero para realizar su consumo diario serán las más perjudicadas.

En tercer lugar, la inflación afecta la recaudación del gobierno sin modificar la estructura impositiva, es decir sin eliminar ni crear nuevos impuestos. La emisión de dinero es uno de los tantos mecanismos que posee el Estado para financiar sus gastos y si no es demandada genera inflación. Este hecho tiene dos efectos sobre la recaudación del gobierno –uno positivo y otro negativo para las finanzas estatales-. Por un lado, el Estado, al generar inflación, genera una especie de “impuesto” (llamado impuesto inflacionario) que básicamente consiste en licuar en términos reales la deuda contraída, algo similar a que el gobierno aplicase un impuesto disfrazado para hacer frente a sus obligaciones. Por otro lado, al igual que sucede con los hogares, los ingresos tributarios del gobierno también pierden poder de compra a causa de la variación de precios.

En cuarto lugar, la inflación distorsiona el sistema de precios en su función de orientador en la asignación de recursos. El hecho de que los precios ajusten de forma diferenciada reduce la posibilidad de predecir los costos futuros, por lo que también repercute sobre los niveles de in-

versión y crecimiento económico. Por lo general se entiende que, niveles de inflación de un dígito no influyen en la tasa de crecimiento de la economía a largo plazo, en tanto que niveles mayores, impiden alcanzar tasas de crecimiento elevadas.

Programas de estabilización

Los programas de estabilización son un conjunto de medidas de política económica que se utilizan para contener procesos inflacionarios. Dichos programas, a pesar de ser deseables porque disminuyen o erradican un efecto no deseable como es la inflación, también pueden provocar costos sociales en términos de recesión y desempleo.

Los resultados a los que se llegue, dependerán del tipo de inflación que se desee combatir, las características de la economía, su grado de apertura, indexación de sus contratos, etc. Por otro lado, el tipo de plan que se aplique (de shock o gradualista) deberá tener en cuenta estos elementos y su éxito radicarán en buena medida en ello.

En Uruguay, buena parte de los planes de estabilización aplicados durante el siglo XX utilizaron el tipo de cambio como ancla nominal, con el objetivo de hacer tender la inflación a niveles internacionales. Sin embargo, si bien fueron exitosos al reducir la inflación, generando lo que se denomina “atraso cambiario”, perdiendo así competitividad afectando fundamentalmente al sector industrial. Los diferentes planes generalmente terminaron provocando recesión y crisis cambiarias.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

V- NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS SALARIALES

El objetivo de este capítulo es ayudar a la comprensión del funcionamiento de los ámbitos de negociación colectiva y brindar los elementos necesarios que conforman los convenios salariales. Para ello, comenzaremos con una breve reseña histórica del funcionamiento y resultados de los Consejos de Salarios en Uruguay, para luego finalizar, indicando cuáles deberían ser las características y componentes claves que deben estar presentes en un convenio colectivo.

V.1. Negociación Colectiva en el Uruguay

La Ley de 1943 dio un fuerte impulso a la negociación colectiva bajo una nueva forma: los Consejos de Salarios. Históricamente se distinguen al menos de tres modelos de negociación colectiva en el Uruguay.

En una primera etapa hasta la sanción de la Ley 10.449, se estuvo en presencia de una negociación espontánea, bilateral y libre que culminó muchas veces con acuerdos que carecían de los elementos de las convenciones colectivas. La poca fuerza de los sindicatos y la resistencia patronal a aceptar que la fijación de los salarios se practicara por esta vía, pueden ser consideradas como las principales causas para que los convenios colectivos no triunfaran.

“... el laudo es al consejo de salarios lo que el convenio colectivo es a la negociación colectiva”.

Ermida Uriarte

A partir de 1944, la puesta en funcionamiento de la Ley 10.449 que crea los Consejos de Salarios, introduce una negociación trilateral, obligatoria y estableciendo procesos pre determinados. Los Consejos de Salarios, entonces fueron utilizados principalmente como mecanismo de fijación de salarios mínimos por categorías y por rama de actividad, sin perjuicio de que las partes comenzaran a negociar otras condiciones de trabajo, determinando el surgimiento de modelos que escapaban de las pautas de negociación establecidas por la ley.

Esta etapa se identifica por el desarrollo de los convenios colectivos como instrumentos de fijación salarial. Son los sindicatos y las empresas u organizaciones gremiales de empleadores que negocian bilateralmente surgiendo convenios colectivos de rama de actividad que son lle-

vados a los Consejos de Salarios respectivos, para que éstos los adopten con forma de laudos o mínimos por categoría, lo que les garantizaría el efecto “erga omnes”¹⁰.

A partir de 1985, con la reinstitucionalización de la democracia se reimplantan los Consejos de Salarios, con una aplicación heterodoxa y no rigurosa de la Ley de 1943, lo que da lugar a un nuevo modelo (o submodelo) de negociación salarial. Los Consejos de Salarios, no son constituidos de pleno acuerdo con las formalidades previstas en la ley, por dicho motivo se teme que los laudos puedan ser impugnados. Para evitar esta situación, los acuerdos alcanzados en los respectivos Consejos, son recogidos en decretos del Poder Ejecutivo. Estamos en presencia entonces, de una negociación trilateral, que culmina en un decreto del Poder Ejecutivo. Es bajo este período que comienza a supeditarse la política salarial a objetivos económicos, acentuándose la intervención estatal.

Finalmente, en el período actual –a partir de 2005- nos encontramos, al igual que en el anterior con un modelo de negociación colectiva de carácter tripartito, determinada, en una primera instancia, por la Convocatoria a los Consejos de Salarios sin el apego estricto a la ley de creación de los mismos. Bajo este esquema, la norma a la que se arriba es un decreto que recoge el contenido de un convenio colectivo. Pero luego de un largo proceso de discusión entre gobierno y movimiento sindical se pudo concretar un proyecto histórico anhelado: la sanción de una Ley de Negociación Colectiva –en realidad fueron sancionadas dos leyes, una para el Sector Público (Ley 18.508) y otra para el Sector Privado (Ley 18.566). Con estas leyes, la convocatoria a los Consejos de Salario no dependen de la “voluntad” del Poder Ejecutivo.

V.2. Breve reseña histórica de los Consejos de Salarios

A los efectos de orientar al lector realizaremos una breve reseña histórica respecto de la evolución los Consejos de Salarios en el Uruguay, reseña que nos permitirá comprender mejor su funcionamiento actual.

La idea de creación de los mismos data de 1912, cuando Emilio Frugoni propuso un proyecto de ley al parlamento de aquel entonces, iniciativa que no tuvo mucho andamio. En 1943 a raíz de la creación de una comisión investigadora de las condiciones de vida del proletariado se crea un nuevo proyecto para la mejora de las condiciones de vida de aquel sector, que incluía la creación de los Consejos de Salarios, conjuntamente con el instituto de Asignaciones Familiares. El 12 de noviembre de 1943 se aprueba la Ley 10.449 y los Consejos de Salarios comienzan a convocarse y sus decisiones, obligatorias para toda la rama de la actividad, se plasman en laudos con la tarificación de los salarios de acuerdo a cada categoría.

¹⁰ Es una locución latina, que significa "respecto de todos" o "frente a todos", utilizada en derecho para referirse a la aplicabilidad de una norma, un acto o un contrato.

El 26 de junio de 1963 el Poder Ejecutivo a través del Decreto 420/968 congela los precios y salarios, intentando frenar la inflación a costa de los mismos. El 16 de diciembre del mismo año se aprueba la Ley 13.720 que crea la Comisión de Productividad Precios e Ingresos (Coprin) dejando de esta forma de lado la convocatoria a los Consejos de Salarios. Si bien la Coprin era de integración tripartita fue criticada desde el movimiento sindical y los expertos en Derecho Laboral.

Al poco tiempo de aprobada la Ley, los delegados por los sectores profesionales de la Coprin dejan de participar, en virtud de la sanción de un decreto de fecha 5 de abril de 1974, quedando la fijación de los salarios en manos del Poder Ejecutivo. Esta situación fue recogida por el Decreto Ley 14.791 que derogó a la Ley 13.720 creando la Dinacoprin que reguló las remuneraciones sin prever la existencia de franjas entre mínimos y máximos.

En 1985, por Decreto 178/985 se vuelven a convocar a los Consejos de Salarios, sobre la base que la Ley 10.449 nunca fue formalmente derogada, y por consiguiente, los Consejos de Salarios en cualquier momento podrían convocarse. Este período se destacó por el hecho de que el Ejecutivo no llamó a elecciones para designar (arts. 6 y 7, 10.449) a los delegados profesionales sino que lo hizo directamente y en los casos que no llegó a laudar, utilizó los mecanismos previstos en el art. 1 lit. e del Decreto Ley 14.791 (Dinacoprin), 10 que lo facultaba a dictar normas referentes a ingresos y en particular, formular las categorías laborales y regular las remuneraciones de los trabajadores de la actividad privada.

Asimismo para afirmar la seguridad jurídica de los procedimientos, se promovió la aprobación del art. 83 de la Ley 16.002 del 25 de noviembre de 1988. En 1992, el Poder Ejecutivo decide no convocar más a los Consejos de Salarios y a partir de allí la fijación de los salarios y los ajustes de los mismos quedaron librados a los acuerdos que los trabajadores puedan lograr con sus empleadores.

Del punto de vista del sistema de relaciones laborales esta situación favoreció la negociación por empresa en detrimento de la negociación por rama, y se asistió a una caída del salario real, situación que condujo a que, salvo en ciertos sectores –considerados estratégicos o que tenían gran poder de organización- tales como la Banca, la construcción, el transporte y la salud privada, se produjese una baja en la negociación colectiva, lo que trajo como consecuencia que a una gran mayoría de trabajadores, los salarios les fueran fijados en forma unilateral por el empleador.

El 7 de marzo de 2005 por Decreto 105/005 se convoca nuevamente a los Consejos de Salarios, los cuales comenzaron a funcionar el 2 de mayo del mismo año. Entre los cometidos perseguidos a partir de esta convocatoria estaban: amparar en los convenios a todos los trabajadores públicos y privados; determinar categorías por rama de actividad y mínimos por categoría; recuperar el salario real perdido durante el período anterior de gobierno, así como la homogeneización de beneficios por ramas. Los resultados obtenidos a partir de la instalación de los

Consejos durante este período, fue positiva, en tanto y en cuanto, la inmensa mayoría de los convenios suscritos fueron logrados por la vía del consenso.

Esta nueva convocatoria a los ámbitos de negociación colectiva posibilitó entre otras cosas, atender un desafío histórico como fue tratar de encuadrar el relacionamiento entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales que nuclean a todos los funcionarios públicos, a través de la firma de un acuerdo marco en julio de 2005; a su vez por primera vez en la historia, se pudo incluir a las trabajadoras domésticas, primero, a partir de la promulgación de la Ley 18.065 de noviembre de 2006 - que dicta las normas que regula su funcionamiento- para más tarde, el 10 de noviembre de 2008, en instancia del Consejo de Salarios del Sector Servicio Doméstico, acordando entre otras cosas que cada 19 de agosto se celebre como el Día del Trabajador Doméstico como feriado pago. La otra novedad, tiene que ver con otro reclamo histórico: la Ley que establece la jornada laboral de ocho horas y el régimen de descanso en el sector rural, que llegó tras la aprobación de la Ley 18.441 de diciembre de 2008.

Finalmente, luego de amplios debates entre los diferentes actores involucrados –empresarios-trabajadores-gobierno- fue posible entre los meses de junio y setiembre de 2009, dar sanción definitiva a dos proyectos de ley, nacidos prácticamente en el seno del movimiento sindical, como síntesis de un trabajo colectivo y de largo aliento, sobre la construcción de un sistema de relaciones laborales, esto es, una ley de negociación colectiva.

Una ley de negociación colectiva no es otra cosa que la fijación de un procedimiento. Nada más que eso. Se trata de establecer unas reglas para permitir y fomentar el relacionamiento entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores para que den curso a los acuerdos que regulen las condiciones de trabajo y sus relaciones mutuas. El contenido de esos convenios, el grado y la calidad de los beneficios que puedan alcanzarse, dependerá de las habilidades de los negociadores y de la situación de poder en que se encuentren las partes. Por ello la negociación colectiva es un proceso permanente, cuyo producto en cada caso (el convenio colectivo) es esencialmente provisional en la medida que reposa, en última instancia, en las relaciones de poder y en la coyuntura y circunstancias del contexto productivo, económico y comercial.

En síntesis, la negociación colectiva es en sí misma un derecho fundamental (es reconocido como tal en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT de 1998) y es, a la vez, un procedimiento que permite alcanzar otros derechos. Es, como la libertad sindical, “un derecho para obtener derechos”.

Hugo Barretto

Las leyes promulgadas fueron dos: una en junio de 2009 propia del sector público (Ley 18.508) y otra aprobada dos meses más tarde, para el sector privado (Ley 18.566), respondiendo de esta manera a las características y peculiaridades propias de cada sector.

V.3. Los Convenios Salariales

El armado de un convenio requiere de la utilización de algunos procedimientos matemáticos y estadísticos de manera de lograr los mejores convenios posibles. El conocimiento de estos procedimientos es útil, no solamente para armar el convenio, sino que también facilita la explicación del contenido del mismo al conjunto de los y las trabajadoras. Requiere de conocimientos del sector o la rama de actividad en cuestión pero también de las “correlaciones de fuerza” posibles.

Salario nominal y salario real

Como vimos en el capítulo IV, lo relevante es observar la evolución del Salario Real, que se compone de la evolución comparada del Salario Nominal y del indicador de la evolución de los precios (IPC).

Estos dos factores hacen que el salario real evolucione “con saltos”. Por ejemplo, si los ajustes salariales se realizan cuatrimestralmente, en la evolución del salario real se va a observar un primer salario correspondiente al mes de ajuste, que es el mayor; y luego tres salarios reales menores, ya que en esos meses los salarios no aumentan y la inflación sí. Esa pérdida de salario real que se da en los meses en los cuales no hay ajuste es lo que se llama “triángulo” de pérdida salarial.

Esto indica que otro factor que puede incidir sobre el nivel de salario real es el período de ajuste salarial. Del ejemplo anterior se deduce que (sea cual sea el criterio de ajuste), a igual aumento salarial e igual inflación, cuanto menor sea el período de ajuste mayor será el salario real promedio.

Los elementos de un convenio salarial

- Duración del Convenio

Se establece un período de duración del convenio. Inicialmente fueron de un año aunque en las últimas rondas de consejos de salario, el período se extendió a 24 o 36 meses.

- **Período de Ajuste**

Se establece la frecuencia con la que se realizarán los ajustes. Podría ser, por ejemplo, 6 meses.

- **Indicador en base al cual se realiza el ajuste**

En general, el indicador más utilizado es la evolución de los precios (inflación futura, pasada o una combinación de ambas). Algunos convenios colectivos establecen como indicador para el ajuste la evolución del tipo de cambio (por ejemplo cuando el desempeño del sector depende de la evolución de la divisa extranjera). El objetivo es utilizar un indicador que permita mantener el poder de compra del trabajador a lo largo del tiempo. ¿Qué es más conveniente? ¿La inflación pasada, futura o una combinación? ¿Cómo se determinan tales indicadores?

- **Porcentaje del ajuste**

Se establece un porcentaje de ajuste en función de algún cálculo.

- **Correctivos / Cláusula gatillo**

Cuando los convenios salariales establecen ajustes por inflación futura es frecuente que se produzcan errores en las previsiones. Éstos en general deben ser corregidos para asegurar que no se registre pérdida en el poder de compra de los trabajadores. En general, estas correcciones se realizan por medio del uso de mecanismos correctivos o cláusulas gatillos. Si bien es usual encontrarlos en los convenios, vale señalar que operan de manera distinta.

El *Correctivo* es un mecanismo que permite corregir los errores de estimación que se encuentren en el convenio. Se aplica, generalmente, en la finalización del mismo o, en algunos casos, en cada momento de ajuste. Es un mecanismo para mantener el salario real estable (se agrega o se quita porcentaje de ajuste, en función de las proyecciones previstas en el convenio y lo que efectivamente se registró en la realidad). Opera de manera tal, como si se hubiesen ajustado los salarios por 100% de inflación pasada.

Este mecanismo pretende evitar al mismo tiempo la pérdida de salario real y la inercia inflacionaria. El correctivo, como se mencionó, consiste en corregir las discrepancias en el salario real que puedan surgir por la variación en la inflación. Este ajuste no reproduce el comportamiento de los agentes para el próximo período pues no existieron o al menos no estuvieron presentes como variables determinantes. De alguna manera se puede afirmar que desde el punto de vista de los hechos opera para mantener el salario real incambiado pero que desde el punto de vista de la alteración de expectativas es neutral.

Por lo tanto suelen suscribirse convenios colectivos o ajustes salariales donde los incrementos están sujetos a la inflación esperada o futura de manera tal que esto elimine esa “inercia” limitando la especulación por parte de algunos agentes de la economía, y por ende la referida espiral de precios y salarios.

- **Cláusulas “gatillo”**

Por su parte, las cláusulas “gatillo” son mecanismos previstos antes posibles eventualidades. Este mecanismo lo que hace es introducir una modificación automática en el salario, cuando la inflación tiene una evolución diferente a la prevista; particularmente cuando crece demasiado, deteriorando así el salario real.

Normalmente los gatillos se emplean para actuar ante imprevistos significativos en las predicciones futuras; se tratan pues, de disparadores automáticos que pretenden evitar desajustes de relevancia en el salario real, es decir, se producen inmediatamente cuando se registra un evento de relevancia que puede afectar las condiciones o naturaleza de un convenio, particularmente en lo que tiene que ver al poder de compra. Actúan en la medida y en la intensidad del error en la predicción. Básicamente son cláusulas asociadas a una condición que activan un mecanismo -que entre otros podría ser un correctivo como los que nos referimos más arriba- que tiene como cometido evitar una pérdida importante de salario real antes de la fecha del ajuste. De lo contrario, habría que esperar a que finalice el convenio, o se produzca el próximo ajuste para hacer las correcciones, provocando una pérdida irrecuperable de la calidad de vida durante el período en que se registra el evento particular. También pueden “dispararse” los gatillos en ciertas condiciones que se establezcan sobre el funcionamiento de la empresa o la rama en referencia.

- **Nivel Salarial de laudos mínimos por categoría de trabajo**

Se establece el monto de los salarios mínimos para cada categoría laboral (para el peon, el oficial, el maquinista, etc.)

- **Aumento del Salario Real (recuperación)**

Se establece un porcentaje de recuperación. Es un aumento que va más allá del ajuste y que aumenta el salario real en relación al pasado. Cuando existió período de pérdida salarial, dicho porcentaje busca la recuperación del mismo.

- **Otros temas**

Son varios, como ya se mencionó, los temas que puede incluir un convenio colectivo. Pueden ir desde la instalación de una cartelera sindical en la fábrica, la ropa de trabajo, las horas de descanso, hasta temas más generales como la discusión de las categorías laborales, la licencia sindical, la salud e higiene en el trabajo o cuestiones de género. Dentro de estas últimas las principales están fundamentadas en la búsqueda de la equidad salarial, de la equidad en las oportunidades y de trato en el empleo y también sustentadas en Convenios de OIT ratificados por Uruguay.

Algunas cuestiones sobre los ajustes por inflación

Los principales temas que normalmente integran un convenio salarial son: el ajuste por inflación, el nivel salarial, el período de ajuste y otros temas que hacen a las condiciones de trabajo.

El ajuste por inflación es uno de los aspectos centrales de los convenios colectivos, y probablemente de los más importantes, ya que la inflación es un fenómeno permanente en nuestras economías.

Al ser el nivel de precios uno de los factores determinantes del poder adquisitivo de los salarios, es lógico que los trabajadores pretendan incluir en el convenio un método de ajuste que contrarreste el deterioro que produce la inflación en el salario real. Además, este criterio de ajuste es uno de los factores principales para caracterizar la política salarial.

En el pasado los gobiernos posteriores a la dictadura han intentado en sus políticas salariales, “desindexar” el salario, es decir, que el salario no se ajuste por la inflación pasada. Esto se fundamenta en la idea de que la inflación tiene un componente inercial, por lo que una parte de la inflación del período se origina en la inflación del período anterior. Por lo tanto, todos los criterios de ajuste por inflación que no utilizan la inflación pasada, son un intento de “desindexación” de los salarios.

Más allá de esto, se ha discutido comúnmente cual es el mejor criterio de ajuste: si la inflación pasada o la futura. A favor del criterio de la inflación futura se dice que el salario real de cada mes depende de la inflación de ese mes y no de la de los meses anteriores. Por otro lado, a favor de la inflación pasada se sostiene que es el único criterio que permite que se alcance el nivel del salario real del mes en que se realizó el ajuste anterior, y por lo tanto que es el único criterio que permite contrarrestar el deterioro que produce la inflación sobre los salarios.

Ambos criterios son correctos, por lo que vamos a considerar otros elementos para comprender mejor la discusión.

Ajustar los salarios por la inflación futura no implica caídas en el salario real siempre y cuando la estimación que se haga de la inflación futura sea correcta. Normalmente, estimar correctamente la inflación futura es muy difícil (ya que existen una cantidad de factores económicos y políticos, internos y externos que inciden en su determinación), lo que hace de este criterio menos exacto para ajustar los salarios.

Por otro lado, ajustar de acuerdo a la inflación pasada (pese a que es el criterio más común de ajuste) no siempre mantiene el poder adquisitivo de los salarios. Si la inflación es constante (mes a mes a lo largo del año), calcular el ajuste salarial en base a la inflación pasada, hace que se mantenga el poder adquisitivo de los salarios; sin embargo si la inflación es creciente, el poder adquisitivo caerá si se aplica este criterio. Cuando la inflación es decreciente, tampoco

se mantiene el poder adquisitivo de los salarios, pero a diferencia del caso anterior, en este caso, el poder adquisitivo de los salarios va a ser mayor luego del ajuste.

En conclusión, ajustar según el criterio de la inflación pasada puede resultar en un salario real igual, mayor ó menor según la inflación se mantenga, caiga ó crezca en el período. Esto sucede porque el ajuste salarial no es el único elemento que incide en el poder adquisitivo del salario. Cualquier análisis que no considere la evolución de la inflación y el período de ajuste, va a ser parcial y de resultados inciertos.

Criterios para el ajuste de la inflación:

Inflación pasada. El ajuste de los salarios va a ser igual al porcentaje de crecimiento de los precios que se dio desde el ajuste anterior o un porcentaje de la misma. El ajuste por inflación pasada permite dejar al trabajador en la misma situación que el convenio anterior: es el único criterio que permite contrarrestar el deterioro que produce la inflación sobre los salarios.

En el pasado los gobiernos posteriores a la dictadura han intentado en sus políticas salariales, “desindexar” el salario, es decir que no se ajuste por la inflación pasada. El supuesto que está detrás es que la Inflación (el aumento continuo y generalizado de los precios de la economía) está indexada al salario. Es como decir que la inflación está “atada” a los salarios: si los salarios aumentan, todos los precios de la economía también. Esta causa de la inflación se conoce como inercia inflacionaria o espiral precio-salario.

Inflación futura. El ajuste se realiza de acuerdo a la inflación que se estima se producirá en el período hasta el próximo ajuste. Se utilizan estimaciones sobre la evolución futura de la inflación ya que, por ser el futuro, no se conoce el dato.

Este criterio tiene el beneficio de que el poder de compra del salario del trabajador en cada mes depende de la inflación de ese mes. Por ende, si la estimación es correcta, el trabajador no perderá salario real y la inflación futura es el verdadero indicador de la evolución de la inflación en el período de duración del convenio. En este caso, los riesgos que se corren son de “errarle” a la estimación. ¿Cómo saber cuál va a ser la inflación futura? ¿Por qué creerle al gobierno la estimación que hace? En Uruguay las dos estimaciones más utilizadas de inflación futura son la que realiza el Comité de Política Monetaria (proyecciones del gobierno y el Banco Central sobre las variables macroeconómicas, donde se incluyen proyecciones sobre inflación) y la Encuesta Selectiva de Expectativas de Inflación (una encuesta que se realiza entre personas “calificadas” donde se emiten opiniones sobre la evolución futura de la inflación). ¿Creer o reventar? En realidad, las estimaciones pueden tener errores, pero la teoría establece que mentir en las proyecciones no es la mejor opción para los gobernantes: una fábula bien conocida de Pedro y el Lobo...

Una combinación de ambas. Se combinan los dos criterios anteriores para el ajuste. Se trata de la famosa semi-suma, es decir, un porcentaje de inflación pasada y un porcentaje de inflación esperada.

Nivel salarial

Es importante que quede claro que el efecto económico del ajuste por inflación no es aumentar el nivel de salario real, sino compensar por la pérdida que se produce –o producirá- por el aumento de precios. Siempre que exista inflación, los “ajustes por inflación” van a ser un componente inevitable de los convenios salariales, para que éstos no pierdan poder adquisitivo.

Pero un convenio salarial, además de proponer un mecanismo para contrarrestar el efecto inflacionario, puede proponer además aumentar el nivel de salario real. Esto puede lograrse por distintos mecanismos. El más común, es incrementar el salario nominal en un porcentaje mayor a la inflación. En este caso, el ajuste salarial sería sobre la inflación pasada más algunos puntos de recuperación (como en las actuales rondas de Negociación Colectiva donde se otorgan puntos de aumento de salario por desempeño del sector). El convenio puede incluso establecer cuál es el nivel de salario real que se desea alcanzar en un determinado período de tiempo, y así calcular el porcentaje que se debe sumar al ajuste por inflación.

Algunas reflexiones en torno al tema salario

Un tema que frecuentemente suscita polémica es el vinculado a las reivindicaciones salariales. Muchas veces escuchamos a los sindicatos reclamar por mejores salarios, salarios que les permitan entre otras cosas, una vida digna tanto para él, como para su familia. Entonces la discusión se instala en torno a cuál es el salario deseable, ese que nos permita satisfacer nuestras necesidades y preferencias.

Así nace la idea de que los salarios debieran permitirnos cubrir una serie de artículos, o sea, nos permita adquirir una canasta de bienes y servicios determinados.

Hemos visto que el INE elabora y da seguimiento mensual a una canasta con varios artículos – estamos hablando del IPC-. Tengamos en cuenta que esta canasta se construyó sobre la base de una encuesta que relevó las posibilidades de consumo de una porción de la población, por lo tanto, se trata de una canasta que representa de alguna manera los niveles de consumo posibles en un determinado período. Pareciera claro, por lo tanto, que no es lo mismo, una canasta que represente las *aspiraciones* de consumo de los trabajadores, a una que tan solo representa sus *posibilidades* de consumo.

No obstante, es frecuente ver reivindicaciones de tipo salarial apelando a una equiparación salarial teniendo en cuenta diversos instrumentos desafortunados desde el punto de vista de los intereses perseguidos. Los casos más típicos son los vinculados a atar el crecimiento de los salarios, al equivalente en dinero de una canasta que no representa las aspiraciones de los individuos, sino tan solos sus posibilidades; que además, muchas veces su elaboración resulta poco convincente en función de la fuente que la realiza. Lo correcto entonces, sería diseñar una canasta que representase verdaderamente las necesidades, gustos y preferencias del trabajador medio, ello implicaría un arduo trabajo entre varias disciplinas, sin embargo, sintetizaría lo deseable y no sólo lo posible. Este trabajo aún está pendiente.

Otro de los instrumentos sugeridos como forma de atar el crecimiento de los salarios es el empleo de las Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC). Las BPC fueron creadas en el año

2004 a través de la Ley 17.856 como un intento de sustituir al salario mínimo como referencia de base en topes o unidad de cuenta.

En otras palabras, el gobierno dispone de cierta libertad para ajustar cada año el valor de la BPC un 20% por encima o por debajo de las variaciones experimentadas por el IPC o el IMS. Esto debiera alertarnos en torno a la idea de que en caso de firmar un convenio salarial con base las BPC, se podría correr el riesgo de que los ajustes significaran pérdida salarial, en tanto, el ajuste de la BPC ese año fuese por debajo del 100% del IPC.

La pregunta entonces podría formularse de la siguiente manera ¿Cuál es el mejor instrumento para reclamar ajustes de salario? Debiera ahora quedarnos claro que una canasta que NO representa las aspiraciones sino las posibilidades de la gente, no es lo deseable. Por otro lado, basar los ajustes a la evolución de la BPC puede resultar, como vimos, peligroso en cuanto a que el gobierno podría prever un ajuste por debajo, ya tiene libertad para hacerlo. ¿Entonces?

PAUTA de TRABAJO:

1. Identificar el convenio colectivo que se aplica en ajustes salariales correspondientes a su tipo de trabajo. Para ello puede visitar la página del MTSS (www.mtss.gub.uy) y consultar de acuerdo al grupo de trabajo y subgrupo al que pertenece cuál convenio es el vigente.
2. Identificar los elementos que contiene un convenio salarial que fueron presentados en el capítulo (duración, ajustes, indicador, porcentajes, correctivos, otros).
3. Explicar brevemente las fortalezas y debilidades del convenio a tener en cuenta en futuras rondas de consejos de salario.

Pues la respuesta está en el seno de la organización sindical. Pero debemos disponer de todos los elementos necesarios para decidir. Entre otras cosas, conocer las debilidades y fortalezas de nuestros instrumentos de acumulación o banderas de lucha, llámense canastas o BPC.

V.4. Diferenciación Salarial

Analizar la evolución salarial media de la economía, por ejemplo a través del Índice Medio de Salario Real, esconde las dispersiones entre diferentes sectores y personas. A diferencia de los modelos de concepción liberal más ortodoxo que plantean la existencia de un único mercado laboral, que carece de imperfecciones, la historia ha demostrado la existencia de diversos mercados laborales segmentados tanto por factores de oferta como de demanda.

Las diferencias salariales existentes en el mercado, son un rasgo visible de dicha segmentación, y reflejan entre otros aspectos, diferencias entre los puestos de trabajo, características de los trabajadores tales como raza, género, ubicación geográfica, de capacidad, educación, formación y experiencia laboral.

Una de las teorías que han buscado explicación a este fenómeno de la diferenciación salarial se refiere a la segmentación del mercado de trabajo como causa –teoría muy relacionada con el concepto de Capital Humano-. Este abordaje de la problemática plantea que ni la oferta ni la demanda de trabajo son homogéneas (similares), y que por lo tanto puede coexistir el desempleo con la necesidad de las empresas de contratar trabajadores. Esto se explicaría porque algunas actividades buscan trabajadores calificados en ciertas áreas, mientras que los disponibles pueden estar preparados para otras, de manera que no satisfacen las necesidades requeridas por estos puestos de trabajo. Así lo correcto sería hablar de muchos mercados de trabajo (según sus características diferenciales) y no de uno solo donde los niveles de empleo y los niveles salariales son diferentes. ¿Se puede hablar de un mercado de trabajo o es mejor hablar de varios mercados de trabajo?

Por su parte, analizar la diferenciación salarial que surge entre las remuneraciones percibidas por hombre y mujeres permite incorporar algunos aspectos de las nuevas teorías del Mercado de Trabajo. Amarante y Espino en el 2002 se plantean la existencia de una cierta asociación entre la segregación ocupacional y la brecha de género. Se afirma que: “Las remuneraciones por hora percibidas en promedio por hombres y mujeres en el mercado laboral uruguayo mantienen significativas diferencias, aunque éstas han tendido a disminuir a lo largo del tiempo. La interpretación de estas brechas suele vincularse a diferencias de productividad o a factores de discriminación... La discriminación económica en el mercado de trabajo implica que individuos (o grupos de individuos) con las mismas “características económicas” reciben diferentes salarios (en promedio), y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características individuales “no económicas”... La explicación de las diferencias salariales entre individuos de ambos sexos se ha abordado también enfatizando la segregación ocupacional. Esta consiste en la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones y su concentración en las de menor remuneración. Se distingue entre la segregación horizontal, que da cuenta de la manera en que se distribuyen hombres y mujeres en diferentes ocupaciones, y la segregación vertical, que se refiere a cómo se distribuyen considerando las posiciones jerárquicas ocupadas por cada uno de ellos. El mantenimiento de la segregación ocupacional tendría implicaciones en la persistencia de las diferencias de ingresos por sexo, al tiempo que condiciona la elección de puestos de trabajo de las mujeres y también las decisiones previas al mercado laboral, tanto de participación como de inversión en capital humano. La discriminación económica y la segregación ocupacional están vinculadas.”¹¹

11. Amarante, V y Espino, A (2002), “La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000)”.

Las principales conclusiones están relacionadas a que existe evidencia de las diferencias de remuneraciones por sexo entre trabajadores del sector privado y que los salarios femeninos son afectados negativamente por la concentración de la ocupación femenina en las ocupaciones peor remuneradas. También se marca la existencia de factores que se asocian a preferencias que dan lugar al pago de menores salarios por trabajos iguales. Se concluye que las mejoras en las características personales de las mujeres y su peso creciente en algunos sectores, deberían determinar la inexistencia de brechas salariales, tanto la segregación como la discriminación contribuyen a su mantenimiento, actúa aumentando las diferencias salariales, ya que se verifica una penalización por estar ocupadas en ocupaciones femeninas para las mujeres y no para los hombres. Se confirma entonces la relación entre la segregación ocupacional y la brecha salarial de género para el caso uruguayo.

Por otra parte existen diferencias salariales sustentadas en inserciones laborales de menor carga horaria, una mayor propensión a realizar interrupciones en la vida laboral y también la existencia de segregación ocupacional, estas tienden a ampliarse cuando analizamos las estructuras salariales entre hombre y mujeres considerando los niveles educativos de ambos. Numerosos trabajos analizan el fenómeno, aquí se esgrimirán algunas conclusiones del trabajo de Marisa Bucheli y Graciela Sanromán en el material que dieron llamar “Salarios femeninos en el Uruguay ¿existe un techo de cristal?”. La expresión “techo de cristal” hace referencia a la presencia de una barrera invisible que hace que algunos grupos no accedan a puestos de mayores remuneraciones, a desarrollos de sus respectivas carreras laborales y tampoco se desempeñen en cargos de dirección. La existencia de un “techo de cristal” implica que los salarios femeninos se distancian de los masculinos y esto se observa en forma más pronunciada en los niveles de ingreso más altos.

DISTINTAS VISIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

VI. VI. DISTINTAS VISIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

En este capítulo presentamos algunas visiones sobre el funcionamiento del mercado de trabajo ¿Cuál es la dinámica de este mercado según las distintas visiones? Exploraremos las respuestas que se han dado a esta pregunta.

Objetivo específico: presentar las principales visiones sobre el Mercado de Trabajo.

Las diversas explicaciones sobre el mercado de trabajo, encuentran su respaldo en una teoría –o escuela de pensamiento-. Es decir, las diversas formas de interpretar y explicar, están influidas por la idea que se tenga sobre la realidad. En el caso que nos atañe, explicar la dinámica del mercado de trabajo, implicó, durante un extenso tiempo, observar lo que sucedía con el empleo y el desempleo.

Si bien actualmente son variados los temas que se deben interpretar -no sólo cantidad de empleo sino de la calidad del mismo- los enfoques que veremos tuvieron al desempleo como la problemática a ser resuelta en el mercado de trabajo. En este sentido y a grandes rasgos, puede decirse que la economía moderna ha descrito el mecanismo del mercado de trabajo en función de las propuestas de las escuelas marxistas, liberales y keynesianas.

VI.1. La visión de Marx.

Marx no tiene una explicación sobre el mercado de trabajo observado de manera independiente. Más bien, realiza una descripción de la dinámica social y económica y dentro de esta se encuentra su explicación del funcionamiento del empleo y el desempleo. Los elementos de esta visión son mucho más abarcativos que los que aquí se exponen pero dadas las características de este manual sólo se presentará el mecanismo mediante el cual se ajusta el empleo.

Recordando que el estado de desequilibrio es el que se da en la economía capitalista, el punto de vista marxista presenta un mecanismo de ajuste por “cantidades”. Se plantea un “precio” (salario de subsistencia) determinado y la cantidad de gente ocupada se ajusta a las necesidades de los capitalistas en función de sus objetivos de maximización de la tasa de ganancia (buscan innovación –ahorradora de mano de obra- y con esto se expulsan trabajadores).

Existen varios "tipos" de desempleo:

Desempleo friccional. Este tipo de desempleo es el que se produce cuando el trabajador opta por abandonar un trabajo y buscar otro. Mientras encuentra ese mejor empleo, se encuentra desempleado. Por eso se dice que este tipo de desempleo es un desempleo de "búsqueda" y que dura poco tiempo. Los trabajadores sabemos que en los hechos, la posibilidad que tenemos de abandonar un trabajo para buscar uno mejor, está limitada.

Desempleo cíclico. Es el que se produce como resultado de los ciclos económicos: cuando la economía está en crecimiento, se contratan más trabajadores por lo que el desempleo cae. En cambio, en períodos de recesión, la actividad cae y también la cantidad de trabajadores contratados. Por ende aumenta el desempleo. Este tipo de desempleo dura lo que dura el ciclo económico recesivo (algunos meses, pero pueden ser también años) y la respuesta que se ha dado es la implementación del seguro de desempleo que cubre al trabajador mientras cambian las condiciones económicas. En los hechos la duración del seguro de desempleo y el monto monetario con que se cubre al trabajador resultan escasos. La dinámica del mercado de trabajo también se relaciona con la característica "cíclica" de la economía. En cierto sentido, cuando una economía presenta niveles de actividad crecientes, es esperable que aumente la cantidad de personas ocupadas y también que caiga el nivel de desempleo. Cuando se entra en períodos de crisis o recesión, el empleo tiende a caer y el desempleo a aumentar. Es por esto que se dice que el desempleo es una variable contracíclica, es decir, que se comporta en forma inversa a las variaciones en el nivel de actividad.

Desempleo estructural. Es el desempleo de Largo Plazo, aquel que no depende ni de la búsqueda que realice el trabajador ni de los ciclos económicos. Se trata del desempleo que surge por el desencuentro permanente entre la oferta (trabajadores que quieren trabajar) y la demanda (empleadores que quieren contratar). Son varias las razones que explican este tipo de desempleo. En principio, las rigideces en el mercado de trabajo se identificaron como uno de los principales obstáculos para disminuir el desempleo estructural. En los hechos, la desregulación no aumentó el número de trabajadores ocupados en puestos de trabajo de calidad, por lo que no atacó uno de los problemas que esperaba resolver. Otro elemento que podría explicar la existencia del desempleo estructural es la heterogeneidad: las diferencias entre sectores de actividad o capacitación de los trabajadores hace que algunos sectores o trabajadores sean más propensos a no encontrar trabajos de calidad que otros sectores o trabajadores. Otro ejemplo es la división por sexo que se da en el mercado laboral donde las mujeres están, generalmente, peor remuneradas y el desempleo que enfrentan es mayor que el de los hombres. Este tipo de desempleo es el más difícil de contrarrestar o eliminar y deben realizarse políticas activas de empleo para lograr modificarlo.

A pesar de la clasificación anterior, debe tenerse siempre presente que el desempleo es un problema social y no individual. La sociedad debe buscar los mecanismos para resolverlo.

Según Marx, en una economía capitalista de libre competencia el mercado de trabajo funciona en condiciones de desequilibrio permanente.¹² El propio proceso de acumulación, con su tendencia a incorporar técnicas ahorradoras de trabajo, trae como consecuencia la conformación de un Ejército Industrial de Reserva (EIR), una población de trabajadores excedente en relación a las necesidades de valorización del capital en un momento dado. Este EIR opera como garante de la acumulación, amortiguando las presiones alcistas sobre los salarios y operando como reserva de trabajadores en función de las contingencias del ciclo industrial. Asimismo, la existencia de un EIR tiene un efecto de disciplinamiento sobre los trabajadores ocupados, reforzando el control del proceso de trabajo por parte de los capitalistas en el seno de las empresas.

¹² Recuérdese que en el caso de los economistas Smith y Ricardo –y otros autores clásicos–, las economías tendían al equilibrio mediante ajustes automáticos, cuestión que es diferente a la marcada por Marx.

La Superpoblación Excedente Relativa cumple así, en el modo de producción capitalista, dos funciones básicas: i) la primera es operar como depresor de salarios por presencia sobreabundante en el mercado de fuerza de trabajo y ii) la segunda, es actuar como contingente de trabajadores que siempre está disponible para acceder al frente industrial cuando las necesidades del proceso de acumulación de capital así lo tornen necesario. El EIR es, dialécticamente, *efecto* o consecuencia, por un lado y, por otro, *condición* del propio proceso de acumulación de capital. Efecto porque es creado por la propia dinámica de la acumulación y condición de existencia porque, al existir siempre fuerza de trabajo disponible, hace que dicha acumulación sea posible. Según Marx, la ley de la población en el capitalismo es la ley de la generación de una Superpoblación Excedente Relativa. Lo estructural del capitalismo no es el pleno empleo sino el desempleo.

El proceso de acumulación de capital en el largo plazo, es un proceso que adopta características cíclicas, lo que significa que atraviesa por períodos de recuperación, de expansión acelerada, de recesión y de depresión. El comportamiento tanto del EIR como de los salarios se relaciona con dicha dinámica cíclica, evolucionando la magnitud del EIR de forma contracíclica y los salarios de forma procíclica.

Las fuentes de reclutamiento del EIR son tres:

- los trabajadores desplazados por la introducción de la maquinaria
- los jóvenes que se integran por primera vez al mercado de fuerza de trabajo y que no encuentran ocupación en el mismo, lo que modernamente se llama incremento de la población económicamente activa que busca trabajo y permanece desempleada
- los trabajadores desplazados por las periódicas crisis de recesión y depresión económicas que asolan al modo de producción capitalista

Según Marx, el EIR adopta las siguientes formas:

- fluctuante o flotante.
- latente.
- intermitente o estancada.

La forma fluctuante o flotante está integrada por aquella parte del EIR compuesta por los trabajadores que entran y salen de la industria en función de las fases expansivas y depresivas del ciclo económico.

La forma latente está integrada por la población trabajadora rural que corre el riesgo permanente de que el desarrollo de las relaciones capitalistas de producción en el agro la expulse y termine integrándose a la oferta de fuerza de trabajo en las ciudades. Se trata de trabajadores rurales en activo.

La forma intermitente o estancada está compuesta por los productores mercantiles simples que operan en las ciudades (artesanos), por las unidades productivas familiares y por trabajadores que trabajan en empresas semi-capitalistas. Esta forma es también, un tipo de EIR en activo. Finalmente, habría que señalar que Marx incluye una cuarta forma que denomina pauperismo integrada por los deshechos de la sociedad industrial, por mujeres y niños en condiciones de extrema pobreza y, en general, por el lumpenproletariado que nunca va a poder acceder al frente industrial.

De lo anterior resulta que la composición del EIR no es homogénea. Está formado por desempleados coyunturales pero también por trabajadores autónomos del agro y la artesanía que podrían ser “movilizados” en función de las necesidades de la industria. A nivel de las sociedades concretas, esto refleja la coexistencia de un modo de producción dominante (capitalista) con formas económicas subordinadas (feudales por ejemplo).

La dinámica cíclica está explicada para Marx por varios factores y según el, el sistema capitalista tiende inevitablemente a su propia crisis. Por un lado, la incapacidad del sistema de generar la suficiente plusvalía en respuesta al aumento de la composición orgánica del capital como para mantener el nivel de la tasa de ganancia previa constituye un desestímulo para la acumulación de capital y podría desencadenar en una crisis.

Por otro lado, el carácter anárquico del modo de producción no permite garantizar los equilibrios en los mercados, lo que daría lugar a la aparición de crisis por problemas de realización de la plusvalía.

También el empobrecimiento progresivo de la clase obrera (inherente al sistema) podría conducir a sobreproducción en los mercados de bienes de consumo, generando problemas de realización de la plusvalía.

Las crisis se caracterizan por la caída de precios pero por sobretodo por la caída de la tasa de ganancia; en Marx, la crisis del modo de producción capitalista es la crisis de su tasa de ganancia, ya que ésta es la que anima o desanima a la acumulación de capital (motor del sistema). La desacumulación de capital, propia de las situaciones de crisis, significa cierre de fábricas y directamente destrucción de parte del capital invertido. Este resultado, que es consecuencia de las crisis, es también su remedio: la negación de parte del capital permite la recuperación de la tasa de ganancia ($g = P / C+V$) lo que conduce a su vez a una recuperación de la acumulación de capital.

En definitiva, diversos factores inherentes al sistema pueden conducir a la recesión y crisis económica. El propio sistema tiene su forma de resolverlo, recuperando el crecimiento del capital y la economía. De esta forma es que la economía evoluciona con una dinámica cíclica.

La concentración es una expresión del carácter antagónico del modo de producción, en el cual su desarrollo determina, por un lado, el enriquecimiento de la burguesía y, por el otro, el empobrecimiento de la clase obrera.

Según Marx, la ley de la *concentración* es la contracara del la *ley del empobrecimiento progresivo*. Significa que la clase capitalista como un todo se apropia de masas crecientes de capital, por lo cual, concentración de capital es sinónimo de reproducción ampliada de capital o de acumulación de capital y hace referencia a un proceso que se da entre las dos clases básicas (proceso interclase).

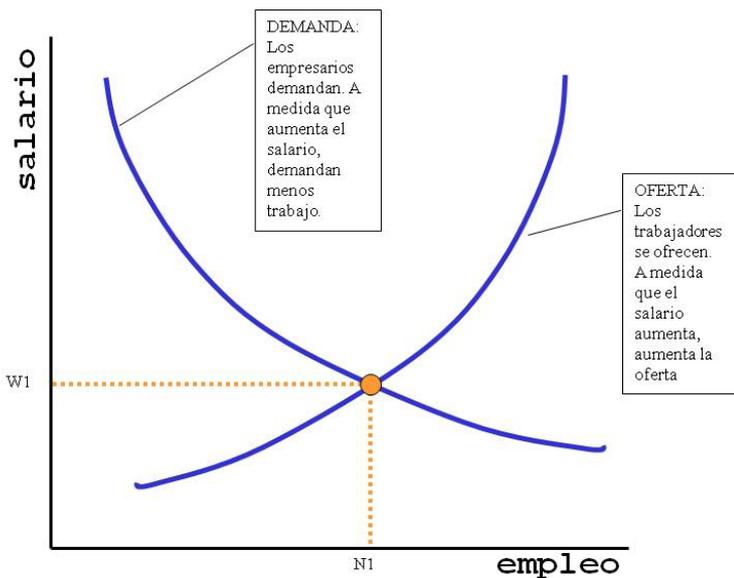
Por otra parte, la *centralización* refiere al proceso que se da al interior de la clase capitalista (proceso intraclase), y que responde al desplazamiento y absorción de los pequeños capitalistas, en manos del gran capital. “Se trata de la concentración de los capitales ya existentes, de la acumulación de su autonomía individual, de la expropiación de unos capitalistas por otros, de la aglutinación de muchos capitales pequeños para formar unos cuantos capitales grandes”.

Ambos fenómenos interactúan con la dinámica cíclica: en la fase de expansión suele darse un proceso de concentración con descentralización mientras que en la fase de crisis suele producirse desconcentración con centralización. Además, ambas se relacionan estrechamente con el proceso de acumulación de capital y particularmente, con el cambio técnico. Por un lado, el cambio técnico promueve el incremento de la plusvalía y por ende la concentración de capital, lo que a su vez permite una mayor disponibilidad de recursos para que los capitalistas puedan promover el cambio técnico. Por otro lado, la introducción del cambio técnico al requerir una mayor inversión, limita el acceso de competidores al mercado, siendo un factor de centralización, la cual a su vez aumenta la capacidad de las mayores empresas para innovar técnicamente.

VI.2. La visión de la escuela neoclásica

Se construye una nueva conceptualización que presenta las siguientes bases: los individuos actuando libre y racionalmente mejoran su bienestar; el valor depende de la utilidad que le reporte al consumidor (teoría subjetiva del valor) y el precio de los factores se determinará por el aporte que realicen a la producción (productividad en el margen).

El concepto de equilibrio general que se introduce como el resultado de equilibrios parciales (la economía se encuentra en equilibrio si todas sus partes –mercado de trabajo, de dinero, de bienes, etc.- también lo están) requiere de la no intervención estatal.



La escuela neoclásica establece este primer concepto de mercado de trabajo donde la fuerza de trabajo se cambia por un salario. El equilibrio es la regla cuando los individuos actúan libremente y no existe el desempleo cuando no existen “rigideces” (sindicatos, salarios administrados, etc.). Es la primera vez que se hace mención al concepto de “mercado de trabajo” y la consecuencia política de las ideas planteadas es nuevamente la de “dejar pasar, dejar hacer” (liberalismo económico). El problema ya no se cen-

traba en las causas de la riqueza, ni en qué daba valor a las cosas. Los problemas se volvieron más generales y la cuestión central pasó a ser la de la generación de la estabilidad de la economía.

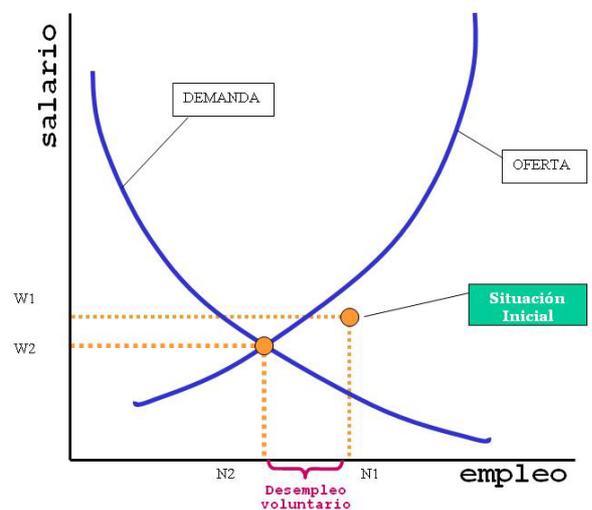
La visión liberal del mercado de trabajo establece que la oferta y la demanda de trabajo, al igual que en el caso de cualquier otro bien que se intercambia en el mercado, se ajustan a través de las variaciones en su precio, que en este caso es el salario. Así, el mercado funcionaría equilibradamente cuando todos los trabajadores que se ofrecen en el mercado logran ser contratados a un salario que representa la coincidencia entre lo que desean pagar los empresarios y lo que aspiran a percibir los trabajadores. Aquí, el ajuste siempre se da por “precio” y cantidades “deseadas” de oferta y demanda de trabajo.

Sin embargo, dentro de esta visión se admite que el mercado laboral presenta ciertas características especiales.

Por ejemplo, reconocen la existencia de un desempleo friccional, o sea, una brecha entre la cantidad de trabajadores que se ofrecen y la cantidad que se demanda, que pese a no ser demasiado alta, tiende a persistir.

La justificación de esto son los movimientos de reacomodamiento de trabajadores y trabajadoras que se trasladan de un puesto de trabajo a otro, o que ingresan al mercado de trabajo, a la vez que nuevos puestos de trabajo se crean y otros se destruyen debido a la dinámica de la propia economía.

Si se parte de una situación de desempleo, para esta visión la solución residiría en una caída de salarios que, por un lado desincentivaría el deseo de trabajar, de manera que se reduciría la cantidad de



trabajadores que se ofrecen, y por el otro lado aumentaría la demanda de trabajo debido a que ahora contratar trabajo resulta más barato para las empresas.

Se alcanza un nuevo equilibrio donde todos aquellos que quieren trabajar al nivel del nuevo salario, lo harán. Algunos trabajadores se habrán retirado del mercado de trabajo de forma voluntaria y habrá nuevamente Pleno Empleo.

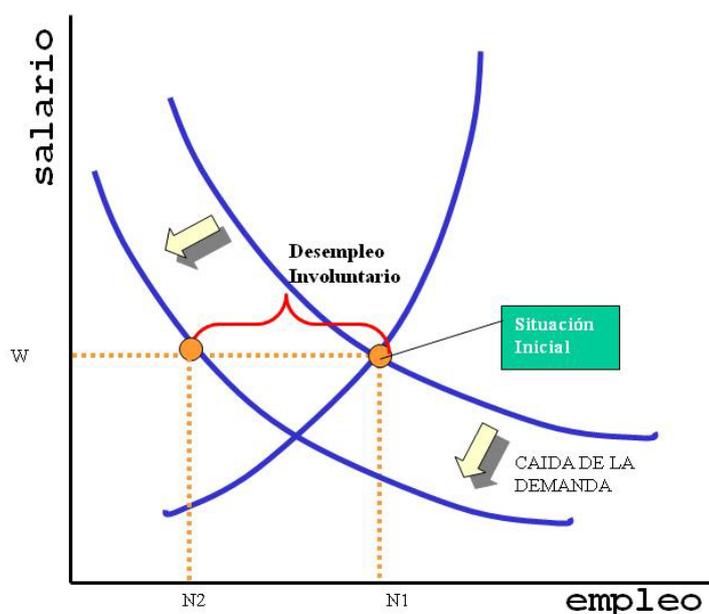
Existirá Desempleo Voluntario con equilibrio en el mercado de trabajo.

Según esta visión, cuando los salarios están por encima de aquel salario que se supone equilibra el mercado (lo que puede deberse por ejemplo, al reclamo de mayores pagas por parte de los trabajadores; o la intervención del gobierno al establecer salarios mínimos), los costos que enfrentan las empresas se incrementan y por lo tanto es posible que los empresarios decidan reducir su contratación de empleados, determinando un aumento del desempleo.

Desde el punto de vista neoclásico, los ciclos son circunstancias que surgen a causa de las rigideces. Si el mercado fuera competitivo, tal y como se propone, el equilibrio sería el estado natural en la economía.

No obstante la simplicidad teórica de esta visión, la realidad es mucho más compleja.

La experiencia uruguaya, por ejemplo, no comprueba la relación lineal automática y de signo contrario entre salario y empleo. En otras palabras, dadas las características del mercado laboral uruguayo, una caída del nivel salarial no se traduce en la generación de nuevos puestos de trabajo. Y de hecho, con la reinstalación de los Consejos de Salarios en 2005, los aumentos salariales no implicaron reducción en el nivel de empleo, sino que por el contrario, éste aumentó.



Por otra parte, se sabe que no se puede lograr el crecimiento económico de un país sobre la base de continuas caídas en el nivel salarial, pues esto afecta seriamente la demanda efectiva de bienes.

Por último, la evidencia muestra que con salarios cada vez más bajos las personas aumentan las horas de trabajo dentro del mercado laboral. Esto puede explicarse por la búsqueda de más de un empleo por persona, como por el ingreso de nuevos miembros del hogar al mercado laboral para poder mantener el mismo nivel de ingreso y de consumo que antes.

VI.3. La visión Keynesiana

El funcionamiento de la economía estuvo pautado por las ideas liberales (económicamente hablando) hasta la crisis de 1929 donde la escuela neoclásica pierde relevancia por razones obvias: no había equilibrio. En particular, los niveles de desempleo que dejó la crisis de 1929 no tenían precedentes en la economía estadounidense.

El nuevo paradigma¹³ será el Keynesiano. Keynes publicó “La teoría general sobre el empleo, el interés y el dinero” en 1936 y en ella analiza la crisis de 1929. Su principal afirmación es que no existe el Pleno Empleo y por ende, la participación del Estado es fundamental. El mercado de trabajo, no se encuentra en equilibrio y el estado debe intervenir, creando puestos de trabajo, asegurando un nivel de vida mínimo a las personas, asegurando un salario decoroso, etc.

Su propuesta –de forma muy esquemática y casi metafórica - es que el gobierno debe: mandar a hombres a trabajar haciendo pozos para que otros hombres luego vengan a taparlos.

Según Keynes, la demanda efectiva (que incluye consumo, inversión y el gasto que hace el gobierno) era insuficiente como para generar el empleo necesario. Los salarios, que se muestran, en términos reales, rígidos a la baja, no son el factor de ajuste que devuelve a la economía a la panacea del equilibrio. El estado debe gastar, consumir e invertir más de forma tal de que se aumente la demanda efectiva y se reduzca así el desempleo; problema fundamental de la sociedad que analiza.

Los momentos de crisis son consecuencia de una insuficiencia en la demanda agregada y los de auge un exceso de las mismas. En momentos de crisis, la demanda es insuficiente y por ende el ingreso también, y cae el empleo. La solución es generar una mayor demanda a través de incentivos a la inversión (o inversión pública particularmente).

La curva de Philips¹⁴:

El modelo keynesiano simple, muestra que la insuficiencia de la demanda agregada (gastos de consumo, más gastos de inversión, más gastos del gobierno, en una economía cerrada) lleva a una situación en la que el producto efectivo es inferior al producto potencial (o sea, inferior a la capacidad de producción). En ese caso, habrá subutilización de factores de producción y en particular, desempleo de mano de obra. Por otro lado, si hay un exceso de demanda, en relación a la capacidad de producción, se producirá inflación.

¹³ En líneas generales, un paradigma es un conjunto de ideas que “sobresalen” o tienen mayor relevancia que otras en un momento dado.

¹⁴ “Curva de Philips” Renato Matos Roll

Se puede suponer, así, que hay una relación inversa entre los niveles de desempleo y de inflación. Esta relación fue mostrada por primera vez en un artículo de 1958, por el economista neozelandés Philips. A esta relación inversa se le conoce como “curva de Philips”¹⁵

Estudios para varios países constataron movimientos en sentido opuesto entre las tasas de inflación y las de desempleo por lo menos en el período hasta el final de la década de 1960. En términos de política económica, esto podría ser interpretado como la expresión de una alternativa implícita, para las autoridades económicas (un trade off) entre la eliminación de la inflación y la eliminación del desempleo.

Lo que una relación como la expresada por la curva indica, es la necesidad de llegar a un término medio: para obtener una reducción del desempleo a un nivel dado, sería preciso convivir con la tasa de inflación correspondiente. O viceversa: para tener una inflación baja, sería necesario tener un menor nivel de empleo. La sociedad debería decidir una combinación aceptable de ambas tasas.

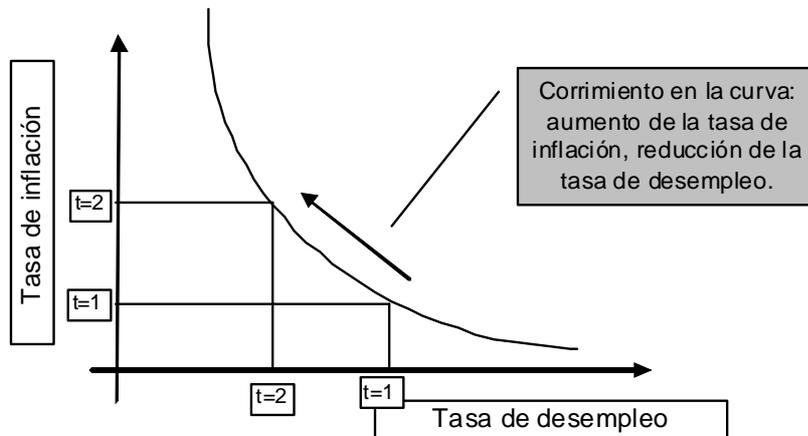
Empleo e inflación de demanda

Una interpretación simple del significado económico de la Curva de Philips está asociada a los efectos del aumento de uno de los componentes autónomos de la demanda. Suponga, por ejemplo, que ocurre una expansión de la inversión: se instalará una fábrica de zapatos en una localidad. Para la construcción de la fábrica se utiliza mano de obra local, que digamos, antes estaba desempleada. En consecuencia se reduce la tasa de desempleo de la zona.

Un aumento del empleo se corresponde con un aumento de los ingresos y por lo tanto del consumo de estos trabajadores que ahora tienen más dinero en sus bolsillos y podrán así mejorar su calidad de vida. Este aumento en la demanda de bienes de consumo, hará que el precio de algunos bienes y servicios aumente –tal y como predice la teoría económica tradicional-. Si bien esto depende de la magnitud del cambio y de las características de la oferta y demanda de los bienes y servicios, supondremos para el análisis que se genera un aumento de los precios, generando inflación de demanda. El aumento del empleo (la reducción de la desocupación) trae aparejada un aumento de los precios vía mayor demanda (aumenta la tasa de inflación). Esto se visualiza en el corrimiento sobre la curva que muestra el gráfico. En el momento “t=1” hay un cierto nivel de tasa de desempleo y de inflación que se modifica en el momento “t=2” con un nivel mayor en la segunda y menor en la primera.

¹⁵ Philips examinó, de hecho, la relación entre las tasas de desempleo y las tasas de aumento de los salarios nominales, usando datos para el Reino Unido, relativos a los períodos de 1861 a 1957. Sin embargo, la mayoría de los trabajos posteriores se focalizaron en la relación entre desempleo e inflación de precios en lugar de inflación de salarios. Así, cuando se habla de la Curva de Philips, se tiene que tener en mente en general, una relación inversa entre el nivel de desempleo y el nivel de inflación.

Curva de Philips



La acción del gobierno

En la visión de Keynes, como vimos, son muy importantes las acciones del gobierno para generar o estimular las decisiones de inversión.

En este sentido, la determinación del punto de la Curva de Philips en el que una economía dada se sitúa resultaría de la actuación del gobierno, a partir de una elección social en relación a las alternativas de inflación y desempleo. En situaciones en las que el nivel de demanda agregada tuviera aparejado un bajo nivel de inflación y una tasa de desempleo inaceptable, el hacedor de política podría, por medio de medidas que implicaran un aumento de gastos, disminuir el porcentaje de desempleados, afectando en contrapartida la tasa de inflación. Por el contrario, en una coyuntura en la que la inflación superara un nivel soportable, se promovería un corte de gastos, se reduciría la demanda, bajarían los precios, la producción y consecuentemente bajaría el empleo. Causaría desplazamientos inversos a los que se muestran en el gráfico: aumentaría la tasa de desempleo como contrapartida a la reducción de la tasa de inflación.

Con el aumento de los niveles mundiales de inflación en la década de 1970, seguido de la crisis del petróleo, las relaciones anteriormente observadas entre inflación y el desempleo, a partir de la determinación empírica de la Curva de Philips, dejaron de ser observadas. Por ejemplo, para un nivel dado de desempleo, se verifican, en esta fase, tasas de inflación más altas de las que eran constatadas en los años anteriores a 1970. Es como si la Curva de Philips hubiera tenido un "corrimiento" hacia arriba.

Una posible explicación para esto partiría de la introducción de un elemento antes no considerado en las teorizaciones sobre la curva de Philips: las expectativas de inflación futura (que serían más altas que las de los años setenta). Varios economistas, como Milton Friedman (gana-

dor del premio Nobel de 1976 en economía), argumentan que la relación entre inflación y desempleo, teniendo en cuenta los mecanismos de fijación de salarios en el mercado, dependería crucialmente de las expectativas de inflación.

Esta consideración del análisis de la Curva de Philips se realiza bajo el desarrollo de nuevas teorías macroeconómicas, fenómeno observado a partir de la década de 1970, después de un período en el que las ideas de Keynes dominaran aparentemente el pensamiento económico. Estas nuevas formulaciones representan, en parte, un regreso a las concepciones de los economistas “clásicos”, tendientes a favorecer, en términos de política económica, los mecanismos de mercado, en detrimento de las intervenciones gubernamentales (que son centrales en el sistema keynesiano, como vimos). El análisis de los llamados “nuevos clásicos” da gran importancia, entre otros factores, a una relación entre la macroeconomía y la microeconomía, procurando establecer, con cuidado, los fundamentos microeconómicos del análisis macro.

Por otra parte, el período actual presencia también una renovación y actualización del pensamiento keynesiano: los “neo keynesianos” procuran conciliar la visión general de Keynes con los desarrollos analíticos recientes.

No se desarrollan en este manual introductorio las controversias de la economía actual. Sin embargo, en términos generales se puede decir que los principios de la economía keynesiana son útiles para entender los fenómenos importantes de corto plazo (oscilaciones de la actividad económica por ejemplo que fundamentan las políticas anticíclicas que pueden adoptarse). Por otro lado, el análisis clásico (y neoclásico) da luz sobre las tendencias de largo plazo de la economía, indicando las interrelaciones fundamentales entre las variables y aclarando las operaciones del mercado.

VI.4. Otras visiones respecto al mercado de trabajo

A partir de la década de 1970, los economistas empezaron a preocuparse por los temas referidos a la inflación. El desempleo dejó de ser un problema relevante y los análisis se focalizaron en la inflación y sus causas. Se vivía un período de “estanflación” (estancamiento con inflación) que no tenía sus causas en la falta de demanda efectiva y que no podía ser rebatido mediante propuestas keynesianas.

La necesidad de “estabilización” repercutía en las medidas económicas de los gobiernos – impulsadas por los organismos internacionales- y se implementaron las reformas propuestas por el *Consenso de Washington*.

En este sentido, la liberalización y la no intervención pasaron a ser la regla. En particular, las medidas adoptadas en los noventa en los países latinoamericanos fueron en ese sentido y la desregularización del mercado de trabajo se dio, en diferentes grados, en todos los países de la región.

Se buscaba generar las condiciones para que el mercado funcionara en competencia perfecta. Los agentes –racionales- y el mecanismo de mercado competitivo, llevarían al equilibrio en la asignación de recursos de forma eficiente. “Poner la casa en orden”, “hacer crecer la torta para después repartirla” fueron frases comunes y aún se escuchan. La equidad quedaba rezagada a un segundo plano. Más aún, los costos de dicha eficiencia recayeron sobre los trabajadores y los colectivos más desfavorecidos.

La visión sobre el mercado de trabajo implica que no haya acción.

VI.5. Visiones actuales

Actualmente, se retoma la necesidad de observar el desempleo como un problema. No hay una visión preponderante, sino más bien varias nuevas visiones que toman elementos de las “viejas”.

Para la teoría económica tradicional, el trabajo es un bien como cualquier otro, con una oferta, una demanda y un precio de equilibrio (salario). La recomendación de política de desregulación laboral que se vivió en los países en desarrollo durante los noventa, se encuentra ampliamente justificada, ya que lo mejor que puede hacerse es “dejar funcionar las fuerzas del mercado”.

Para esta visión, la imposición de un salario mínimo o la negociación colectiva de los salarios, imprimen “rigideces” al mercado laboral que sólo generan desempleo. A su vez, las diferencias salariales existentes, sólo se justificarían en diferencias de productividad: para trabajos con alta productividad, la remuneración sería alta en comparación con los trabajos de baja productividad.

Según Perona (2007) *“El análisis tradicional de la economía nos lleva, en consecuencia, a dos conclusiones respecto del mercado de laboral: 1) quienes ganan más, simplemente se lo merecen; y 2) para garantizar que todos los trabajadores que buscan empleo en un momento del tiempo lo encuentren, es conveniente que los salarios sean flexibles y libres de regulaciones, para así permitir el más rápido ajuste del mercado.”*¹⁶ Siguiendo a la autora, presentamos tres visiones más amplias de la realidad del empleo desde el punto de vista económico social, más allá de esta visión –preponderantemente economicista- que encontramos como “el modelo a seguir” según la ortodoxia.

Un primer enfoque que presentamos no considera que la determinación del salario se de por el “libre juego” de la oferta y la demanda, sino más bien, por la negociación que se realiza entre el empresario y el sindicato. En este sentido, para los post keynesianos, la dimensión del poder

¹⁶ Eugenia Perona (2007) “Economía y Mercado de Trabajo: Tres visiones alternativas.” Revista de la UBP – Tendencias

toma un rol relevante. La diferenciación salarial no se produce por diferencias en productividad sino que surge de diferencias en la negociación colectiva principalmente. A su vez, plantean los riesgos de que en una economía los salarios estén “deprimidos” en relación a los precios: si bien es cierto que los empresarios buscarán disminuir sus costos salariales; no es menos cierto que son los trabajadores quienes luego demandarán sus productos. Incluso van un paso más allá en la afirmación: según los post keynesianos, un aumento de los salarios redundará en un incremento del consumo. Esto aumentará las expectativas de producción de los empresarios que a su vez, aumentarán la inversión, la producción y por ende la demanda de empleo. Así, un aumento de salario no lleva a un aumento del desempleo sino todo lo contrario. El argumento en contra de esta visión es que la economía puede “recalentarse” tal y como ocurrió hacia fines de los setenta.

Un segundo enfoque que ha ido ganando terreno en este tiempo –el enfoque institucionalista-, se relaciona con el hecho de que el mercado laboral es un conjunto de normas y reglas consideradas instituciones en este enfoque y que las decisiones sobre ofrecerse a trabajar o demandar trabajo (y las condiciones en las que se realizan la oferta y la demanda) no dependen sólo del salario o de una decisión entre trabajo y ocio sino que tienen que ver incluso con las costumbres de las sociedades. Para los institucionalistas prima la idea de que no debemos dejarnos llevar por el esquema simplista de la economía tradicional. No existe un mercado laboral objetivo sino que estas “instituciones” (conjunto de reglas y normas) también tienen juicios de valor y están cargados de connotaciones de política.

Una tercera visión alternativa a la economía ortodoxa se relaciona con lo que se conoce como la economía “feminista” que surge a partir de los ochenta. Se plantea desde esta óptica que lo relevante no es la producción sino la provisión de bienes y servicios; entendiendo como provisión al conjunto de bienes y servicios que una persona necesita para vivir y realizar sus capacidades, dada la cultura, la época y el grupo social al que pertenece, así como la manera de satisfacer o cubrir esas necesidades. En este esquema ingresan por ejemplo las transferencias y la producción doméstica o de la esfera reproductiva. La mayor parte de los trabajos de la esfera reproductiva no son reconocidos como tales a pesar del gran valor agregado que le aportan a la economía en su conjunto, ¿por qué? Por que no “pasan” por el mercado laboral y no tienen un “precio de mercado” tal y como la ortodoxia indica debe ser para ser “útil”.

PRINCIPALES VISIONES SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO		SITUACIÓN	
		CRECIMIENTO / AUGE	RECESIÓN / CRISIS
VISIÓN	Marx	Disminuye el EIR/ aumenta el salario/ concentración (aumenta riqueza de capitalistas) y descentralización (aumenta el número de empresas)	Aumenta el EIR/ cae el salario/ desconcentración (acumulan menos riqueza) y centralización (disminuye el número de empresas)
	Neoclásicos	Aumenta el salario/ se requiere cambio técnico para aumentar el empleo y la producción/ el límite está dado por la producción posible	cae el salario/ para que no caiga el número de ocupados si cae la producción, el ajuste debe realizarse bajando el salario
	Keynes	aumenta el producto, aumenta el empleo, aumenta el salario	problema de insuficiencia de demanda efectiva: cae el producto y el empleo dado que el salario es rígido a la baja

Preguntas para la reflexión

¿Se cumplió el pronóstico de que el crecimiento económico por sí mismo garantiza el crecimiento del empleo?

¿Es posible aumentar el número de puestos de trabajo y aumentar los salarios al mismo tiempo?

VI.6. Las propuestas para el mercado de trabajo – La visión sindical

La Economía también tiene un área “propositiva”, de Política Económica. Los trabajadores y las trabajadoras tenemos propuestas de política económica. ¿Qué es una política de empleo? ¿Cómo mejorar las condiciones de empleo y salario? ¿Cuáles son las propuestas desde el movimiento sindical? Iremos respondiendo a estas preguntas a lo largo de este apartado.

Las Políticas de Empleo

Objetivo específico: presentar los conceptos relacionados a las políticas de empleo (definición, justificación, requisitos de implementación, clasificación, ejemplos). La instrumentación de Políticas de Empleo se ha vuelto un tema relevante en la agenda de discusión de diversos actores sociales. La historia reciente ha demostrado que los problemas de empleo no se solucionan

exclusivamente con el crecimiento económico. Es necesario implementar acciones que aseguren un trabajo decente a la población.

Su implementación requiere de una estrecha coordinación interinstitucional y la participación efectiva de los actores involucrados, condiciones necesarias para la consecución de los objetivos propuestos.

¿Qué son las políticas de empleo?

Las políticas de empleo son formas de intervención en el mercado de trabajo cuyo campo de actuación es el propio mercado de trabajo, dejando así de lado todas las intervenciones sobre otras variables macroeconómicas que puedan influir el mercado laboral.

¿Para qué sirven?

El objetivo general de estas políticas es hacer el ajuste en el mercado de trabajo más rápido y brindar soporte al segmento de la población que presenta mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo digno o decente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido y promovido el Trabajo Decente como un objetivo que para ser alcanzado requiere de la intervención de parte del gobierno en un clima de Diálogo Social

A su vez, las políticas de empleo van más allá del concepto de mercado de trabajo, incluyendo dentro de su marco de acción las cuestiones referentes al mundo del trabajo. No sólo refieren a la demanda y la oferta sino a la generación de capacidades laborales, cuestiones que tienen que ver con la revalorización de aquello que genera valor en la economía: el trabajo.

¿Por qué es necesaria su implementación?

La implementación de políticas de empleo se justifica en aspectos que tienen que ver con la situación y evolución del país en su conjunto (macroeconómicas) y en aspectos relacionados a la situación del trabajador en particular (microeconómicas).

Relacionado al primer aspecto (macroeconómico) se ha demostrado que el crecimiento económico por sí sólo no es suficiente para garantizar un trabajo digno o decente tal y como reafirmaba el modelo económico neoliberal. La relación positiva que se esperaba entre el crecimiento y el empleo (al crecer el primero crecería automáticamente el segundo) no se verificó en la práctica. En este sentido, es necesaria la introducción de políticas que garanticen el cre-

cimiento de los puestos de trabajo de calidad. ¿Cómo lograr que los frutos del crecimiento económico se transformen en más empleos?

Por otra parte, los procesos de globalización conjuntamente con la forma de inserción internacional y el cambio tecnológico, han llevado a una reestructura del aparato productivo del país. En este sentido, existe una propensión a la generación de puestos de trabajo con un sesgo importante hacia la demanda de mano de obra calificada. También en la remuneración se observa este sesgo. La expulsión de la mano de obra desde las industrias y el crecimiento del sector servicios, han llevado a que los requerimientos sean diferentes. ¿Qué hacer con estas personas que quedan desempleadas y con una calificación específica pero en discordancia con las actuales necesidades productivas?

Desde el punto de vista del trabajador, no puede considerarse que la única problemática a la que se enfrenta sea la de estar desocupado. Estar ocupado en un puesto de trabajo de mala calidad (precario, con subempleo, con falta de aportes a la seguridad social o de cobertura de salud, con magros salarios) también debe considerarse un problema. Como vimos anteriormente, estas características se encuentran con marcada frecuencia en el ámbito laboral ¿Cómo actuar en estas situaciones?

A su vez, hay que tener presente que la fuerza de trabajo presenta fuertes heterogeneidades. No todos somos iguales y en este contexto existen grupos que encuentran más difícil su ingreso y permanencia en el mercado laboral. Tal es el caso de las mujeres, las minorías étnicas, los jóvenes y los discapacitados. Pero también es el caso de aquellos trabajadores que cuentan con calificaciones que el mercado laboral no requiere. Allí donde las políticas asistencialistas no son suficientes, ¿Qué opciones de política pueden implementarse?

Recientemente se introduce otro elemento que justifica la introducción de políticas de empleo con un sesgo particular. La existencia de una diversidad de capacidades y potencialidades a nivel regional o local y el hecho de que las políticas globales no pueden responder a estas necesidades específicas, ha resultado en el diseño de políticas de empleo que consideren dentro de sus objetivos la promoción del desarrollo local.

Buscando dar respuesta a los problemas aquí mencionados es que se introducen como imprescindible campo de acción para la política económica y social las políticas de empleo.

¿Cómo se clasifican las políticas de empleo?

Las políticas de empleo pueden clasificarse en Pasivas y Activas. La clasificación resulta útil para distinguir el conjunto de instrumentos que atienden al trabajador una vez que ha caído en situación de desempleo (políticas pasivas), de aquellos instrumentos cuyo objetivo específico es la creación de nuevos puestos de trabajo (políticas activas).

Las políticas de empleo pasivas atacan el problema de los trabajadores desempleados. El más común de estos mecanismos es el seguro de desempleo. Estas políticas gozan de larga data y se remiten a los Estados de Bienestar implementados en las sociedades occidentales. Su diseño instala el debate acerca de su pertinencia y en otro plano, al modo de ser implementado (monto, plazos, condiciones, etc.).

Por su parte, las políticas activas son una respuesta relativamente reciente a los crecientes problemas que se observan en las últimas dos décadas en los mercados de trabajo. En el caso de Uruguay, las políticas activas instrumentadas datan de mediados de la década de los noventa, con la conformación de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y su articulación con la Dirección Nacional de Empleo (DINAE). Actualmente, son llevadas adelante por el recientemente creado Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), institución de carácter tripartito. Dichas políticas buscan incidir directamente sobre el beneficiario inserto en el mercado de trabajo.

En particular pueden actuar sobre:

- La oferta de trabajo. Este tipo de políticas activas de empleo busca ajustar las características de la oferta a las de la demanda. Implica mejorar las capacidades de los trabajadores para su contratación inicial o reinserción en empleos de mejor calidad.
- La demanda de trabajo. En este sentido, las políticas activas son aquellas que dan señales o incentivos a la generación de puestos de trabajo.
- La intersección entre la demanda y la oferta de trabajo. Desde este punto de vista se pretende mejorar y acelerar el “encuentro” entre la oferta y la demanda de trabajo. Es decir, se generen tantos puestos como trabajadores dispuestos a ocuparlos.
- Otras políticas de empleo. También ingresan dentro de las políticas activas de empleo, aquellas que promocionan la generación y crecimiento de emprendimientos productivos que puedan dar sustento a los ingresos de las personas y sus familias o puedan generar nuevos puestos de trabajo.

¿Qué cosas hay que tener en cuenta a la hora de pensar políticas de empleo?

Un primer aspecto que debe ser considerado es la etapa del ciclo económico en el que nos encontremos (fases de crecimiento o recesión de la actividad económica, en particular el momento de crisis).

Durante los períodos de expansión, las políticas activas deberían apuntar la formación de recursos humanos y la conexión de la oferta con la demanda de tal manera de que los trabajadores con mayores dificultades logren apropiarse de los beneficios del crecimiento (recalificación centrada en los requerimientos de los sectores en expansión, intervenciones en el proceso de intermediación laboral, apuntalamiento de emprendimientos productivos vía asesoramiento y articulación con fuentes de financiamiento, etc.). Durante los períodos de contracción, las políticas activas deberían centrarse en evitar la desconexión del mercado de trabajo del segmento de la población más “vulnerable” y evitar la precarización de las relaciones laborales.

Algunas posibles herramientas son programas de trabajo transitorio, expansión de obra pública en infraestructura por encima de la tendencia histórica (política fiscal contracíclica), articulación de políticas activas de formación con un aumento de la cobertura y revisión de la duración del seguro de desempleo.

Por otro lado, no puede perderse de vista el hecho de que la mano de obra es heterogénea. Las diferencias en cuanto nivel educativo, características de la formación en el trabajo, capacidades laborales que se han acumulado a lo largo de la vida, género, edad, lugar donde se habita, características del núcleo familiar, etc. son dimensiones que determinan que la capacidad para generar ingresos por trabajo sea diferente. En este sentido, políticas diferentes tienen impactos diferenciadores sobre personas heterogéneas y es justamente este aspecto el que hay que tener en cuenta en el diseño. Las políticas de empleo deben incluir un conjunto de instrumentos diferenciados según su utilidad para ciertos grupos humanos.

A su vez, deben tenerse en cuenta las particularidades que requiere el impulso del desarrollo local. La política de empleo deberá articularse con las especificidades de lo local, que pueden potenciar ciertas áreas de desarrollo e inhibir otras. Esas potencialidades dependen de cuestiones tales como la dotación relativa de factores productivos (capacidades de la fuerza de trabajo, características del capital instalado y los recursos naturales, etc.), de las características del capital social con que cuenta lo local (lazos y grado de asociatividad entre los componentes de la comunidad, presencia de sindicatos, núcleos empresariales, cooperativas, etc.) y de otros factores como pueden ser el acceso al crédito en el mercado local o la presencia de iniciativas productivas endógenas que pueden ser potenciadas con un correcto diseño de instrumentos de política.

Finalmente deben identificarse las potencialidades de desarrollo sectorial. Las políticas de empleo deben ubicarse en el entramado de relaciones –macroeconomía, políticas activas, mecanismos de negociación colectiva, integración regional– de tal manera de contar con los insumos imprescindibles para identificar los sectores de actividad que se expandirán en el futuro y aquellos que tenderán a contraerse, de tal manera de poder analizar y predecir con cierto grado de certeza los requerimientos laborales que la dinámica económica generará.

¿Qué características deben tener las políticas de empleo? Principios rectores

Existen algunas características que necesariamente deben encontrarse en las políticas de empleo a diseñar para que éstas cumplan con sus objetivos.

Por un lado, deben ser flexibles; es decir, deben poder adaptarse a las etapas del ciclo económico, a las características y necesidades de las personas y a las características y necesidades de la localidad (o región). En este sentido son imprescindibles las evaluaciones de la marcha de las políticas a fin de lograr los cambios pertinentes para mejorar las acciones. Una revisión oportuna de los aspectos negativos de la implementación, debe ser considerada un éxito y no un fracaso de la instrumentación.

Por otro lado debe cumplir el requisito de estar articulada con otras políticas. Las políticas de empleo deben estar en consonancia con las restantes políticas macro, meso y macroeconómicas.

A su vez, y como requisito fundamental, las políticas de empleo pasivas y activas deben estar articuladas entre sí con la finalidad de complementarse. Debe tenerse en cuenta que no se trata de políticas diferentes sino de diferentes estrategias para responder a los requerimientos de los trabajadores y del país en su conjunto. En este sentido, los equipos de representación de los trabajadores en el BPS y en el INEFOP están realizando esfuerzos para impulsar en conjunto una propuesta de implementación de políticas de empleo.

Contar con una clara identificación de los grupos objetivo también es una característica imprescindible para su implementación. El diseño de las políticas debe realizarse con un diagnóstico claro de los grupos poblacionales objetivo y de las particularidades que poseen. En este sentido, la creación de un observatorio de empleo que observe sobre las particularidades de cada localidad, grupo, etc. es fundamental.

Finalmente, otra característica para el diseño de políticas de este tipo, es contar con la participación social, ya que contribuye a la identificación de problemas y posibles soluciones. Se aseguran así propuestas que no estén alejadas de la realidad y que cuenten con la gobernabilidad requerida para ser llevadas adelante.

BREVE RESEÑA DE LA HISTORIA ECONÓMICA DEL URUGUAY

VII – BREVE RESEÑA DE LA HISTORIA ECONÓMICA DEL URUGUAY

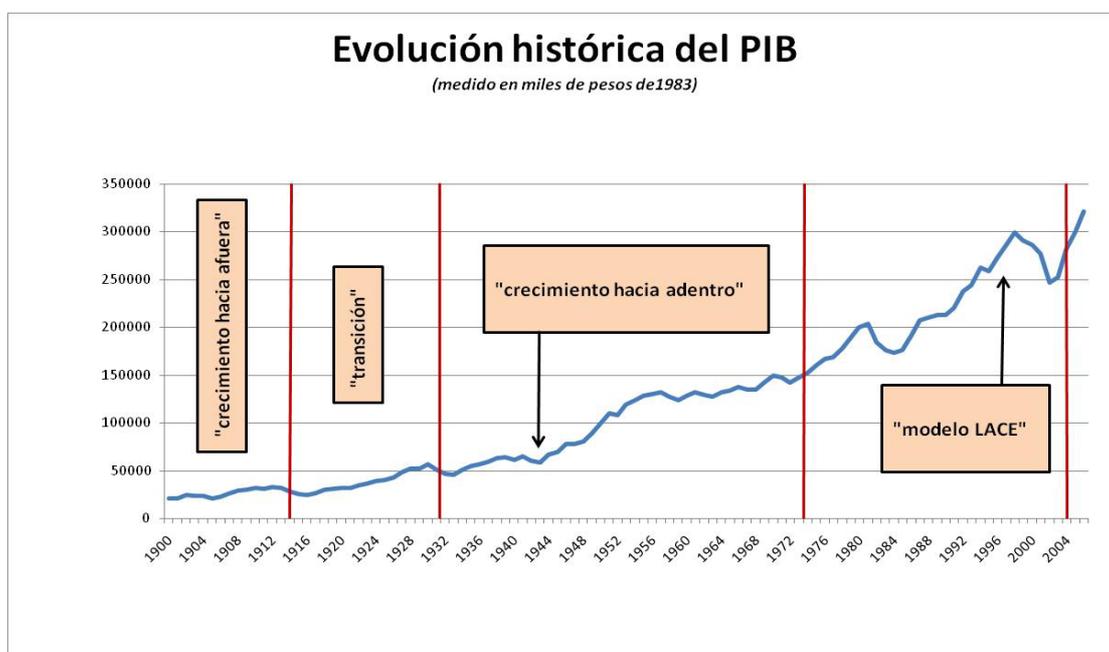
En este capítulo se presenta de manera sintética el desarrollo de la historia económica en el país; mostrando que la economía, es parte de un acontecer más amplio y abarcador que es la evolución de los hombres y las sociedades en el tiempo. Ello implica una visión panorámica de la Historia del Uruguay, con especial detenimiento en el último siglo, pues permiten la mejor comprensión del origen y conformación de las ideas y modelos económicos implantados, que a la postre marcaron nuestra época actual. Es dable esperar que el trasfondo histórico ayude a entender la orientación de una doctrina, de un sistema o de un régimen económico que podrían creerse nacidos por azar o sin explicación aparente.

VII.1. La evolución de la economía uruguaya

Todo intento de analizar la evolución económica del Uruguay, requiere una selección de diversos períodos de cierta homogeneidad. Dicho esfuerzo está por supuesto expuesto a múltiples críticas, sobretudo porque la finalización de un período y el comienzo de otro no siempre es nítido. Es así, que muchos de los aspectos de un período se repiten en el otro; no es fácil, pues, trazar líneas netamente diferentes. No obstante estas dificultades es posible identificar al menos cinco períodos en la evolución económica del país, teniendo en cuenta los modelos de desarrollo adoptados. Estos períodos son:

- El que corresponde a lo que los economistas denominan “*modelo de crecimiento hacia afuera*” y que abarca el período comprendido entre 1870 y 1914. Durante estos largos años, la política se inscribió dentro de los modelos del liberalismo, y el período se cierra cuando se decreta la inconvertibilidad y el país abandona de manera definitiva el patrón oro como sistema monetario.
- Un período que podemos llamar de *transición* entre el “*modelo de crecimiento hacia afuera*” y el “*modelo de crecimiento hacia adentro*”, y que lo ubicamos entre 1914 y 1931. Durante este período, el Banco de la República siguió una política monetaria de expansión del crédito, lo que tuvo un fuerte impacto en la producción y en el mercado de cambios. Se siguieron en forma paralela políticas distributivas y de protección industrial.
- El período de nacimiento, expansión y declinación del “*modelo de crecimiento hacia adentro*”, que incluye al denominado “*modelo sustitutivo de importaciones*” que puede ubicarse entre 1931 y 1973.

- El que se ha sido denominado “*modelo LACE*” caracterizado como un período de acumulación capitalista, que abarca el período comprendido por los años 1974 y 2004.
- Finalmente, el período que se abre *a partir de 2005*, bajo un nuevo esquema distributivo y fuerte rol del Estado.



Nota: El PIB está expresado a precios constantes de 1983

Fuente: elaboración propia en base a datos del Instituto de Economía de la Facultad de CCEEA - Área Historia Económica, INE y BCU.

VII.2. El modelo de “crecimiento hacia afuera”

Como su nombre lo indica, este modelo confiaba en que las fuentes de crecimiento económico se originaban en función del tipo de relacionamiento con el “Resto del Mundo”. Las características del modelo pueden sintetizarse de la siguiente manera: se acepta el principio de las ventajas comparativas, lo cual permite la inserción del país en la economía mundial, especializándose en la producción de bienes primarios; esto lleva a una división internacional del trabajo en la que se asignan los recursos dentro de cada país de manera tal que se alcance la máxima eficiencia. Así es que, la demanda externa es el factor dinámico de la economía. Cuando la coyuntura internacional es favorable aumentan las exportaciones y el ingreso nacional, lo que a su vez estimula la actividad interna y las importaciones. Los flujos de capital también crecen en la época de auge, con el consiguiente efecto sobre las inversiones públicas y privadas.

Durante este período fue creado el Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU), como resultado del triunfo político de los sectores que se oponían a la existencia de un Banco con privilegio de emisión y defendían al sistema del patrón oro. Así es, que en 1911 el banco es estatizado y autorizado a emitir. Sin embargo, la política de expansión del crédito llevada adelante por el Banco República le ocasionó problemas de déficit de encaje y cualquier medida que se adoptara para corregirlo significaba el abandono del patrón oro. Era un problema de plazo. Iniciada la restricción del crédito, se suceden una serie de acontecimientos que anunciaban que la convertibilidad estaba llegando a su fin; fue entonces que en julio de 1914 -luego de un feriado bancario- se decreta la inconvertibilidad de los billetes del Banco República y se impusieron trabas para la exportación de oro, dándose por terminado un proceso iniciado años antes.

En resumen, la política económica llevada adelante se inscribe dentro del modelo del liberalismo económico y el período se clausura con la inconvertibilidad y el abandono del patrón oro. Durante estos años, predomina una política de economía abierta al exterior. El país se inserta en el sistema económico mundial, siguiendo el principio de las ventajas comparativas.

VII.3. El período de “transición”

Este período lo ubicamos entre 1914 y 1931. Durante estos años se toman un conjunto de medidas que van apartando la política económica de los principios liberales que la inspiraron en el período anterior. La ruptura con el sistema de patrón oro, abandono definitivo de la convertibilidad, el desarrollo de la seguridad social y la creación de varias empresas públicas muestran los cambios que se empiezan a operar.

Los principales aspectos que caracterizan a este período son, por un lado, la inconvertibilidad; esto es, se eliminan los dos elementos básicos del sistema patrón oro, la convertibilidad y la libre importación y exportación de oro. Por otro lado, un aspecto significativo de estos años, es la creación de empresas públicas, que se vincula a una concepción política sobre el papel del Estado en el funcionamiento de la actividad económica. Esto significó un cambio importante, pues constituía un instrumento idóneo para apuntalar las políticas distributivas que se habían iniciado en 1905. Las principales instituciones que fueron integrando el sector de empresas públicas son: la Administración Nacional de Puertos (1909), el Banco República Oriental del Uruguay (1911), la Administración de las Usinas y Teléfonos del Estado (1912), el Banco de Seguros del Estado y el Servicio Oceanográfico y Pesca (1916) y la Caja de Ahorro Postal (1919).

Las políticas distributivas fueron parte significativa durante este período, tanto en materia fiscal, como de seguridad social, como también lo fueron las políticas de fomento a la protección industrial. En cuanto a la política fiscal, el gobierno dejó de ser neutral, expresando que se debe gravar más a los ricos que a los pobres y desarrolló la idea de que el Estado debía evitar la acumulación de fuerzas en manos privadas para evitar monopolios. Se desarrolló ampliamente

la seguridad social. Por su parte, la promoción de la protección industrial fue importante durante la Primera Guerra Mundial al amparo de la insuficiencia de la oferta debido a la limitación de importaciones; la postura adoptada por el gobierno se inscribía en la premisa básica de hacer todos los esfuerzos necesarios para defender la prosperidad adquirida durante la guerra.

Se trata pues de un período que transcurre entre el “modelo de crecimiento hacia afuera”, el Uruguay liberal y el “modelo de crecimiento hacia adentro”, el Uruguay de la intervención estatal. Durante este modelo de la transición se desarrollaron políticas proteccionistas y distributivas que anuncian el comienzo de una intervención acentuada del Estado en la vida económica.

Efectos de la crisis de 1929 en Uruguay

La crisis económica mundial de 1929 tuvo su origen formal en la quiebra (crack) de la Bolsa de Valores de Nueva York, en octubre de ese año. Al mes, las acciones que en ella se cotizaban, representativas de las principales empresas del país, habían perdido la mitad de su valor y seguían cayendo. La caída se extendió a la industria, al comercio, a la banca, a la agricultura y pronto la economía entera se estancó. Estados Unidos había emergido de la Primera Guerra Mundial como la principal potencia militar de la orbe, pero también como la más fuerte económica y financieramente, habiendo pasado de deudor de Europa a acreedor del mundo.

Cuando se desató en su seno la crisis del 29, el contagio del mal se produjo rápidamente a través de los canales comerciales, financieros y bancarios que lo unían a Europa, América Latina y el resto del mundo.

Como productores de materia primas que se exportaban a Europa y Estados Unidos, y receptores de artículos manufacturados de esa procedencia, los países latinoamericanos sufrieron rápidamente los efectos de la crisis: caída de los precios internacionales de las materias primas, reducción drástica de los volúmenes exportados, desaparición de capitales externos disponibles para ser invertidos, barreras proteccionistas que cerraban los mercados europeos a los escasos artículos industriales que se podían exportar. Como todo apuntaba a paliar la crisis de frontera adentro en las naciones industriales, se perjudicaron más quienes tenían un alto grado de dependencia del exterior y no podían imponer precios, ni volúmenes, ni condiciones comerciales o financieras, como los países latinoamericanos.

Uruguay, dada la peculiaridad de su producción, que por atender alimentación (carne) y vestimenta (lana y cueros), era imprescindible; pudo diversificar mercados y atenuar la dependencia que se encontraba comprometida por su escaso peso en el mercado mundial (dado el pequeño volumen de su producción) no podía imponer precios sino aceptarlos, ni fijar volúmenes sino vender lo que le aceptaran comprar.

La caída de los precios de sus productos básicos, la baja de las importaciones, el pago de obligaciones exteriores (deuda externa) conspiró contra la estabilidad del peso uruguayo. El costo de vida subió en consecuencia, con la consiguiente caída del salario real, angustia económica de los sectores que vivían de ingresos rígidos y desocupación. Las medidas para enfrentarla fueron de distinta orientación. Desde la clásica de fomento a las obras públicas, hasta la disminución de las horas de trabajo en algún sector, como la “semana inglesa” (1931) en el comercio, pasando por la restricción a la inmigración (1932).

Benjamín Nahum

VII.4. El modelo de “crecimiento hacia adentro”

Después de 1930 el proceso económico del Uruguay se caracteriza por dos aspectos básicos: el estancamiento a largo plazo del sector agropecuario; y un proceso de industrialización basado en la sustitución de importaciones. A este período se lo conoce como de “crecimiento hacia adentro” ya que las bases de crecimiento económico del país se pensaba se sustentarían dentro de fronteras.

En lo referente al sector agropecuario, no puede decirse que se haya dado un estancamiento completo durante todo el período y en todos los rubros de producción. Tanto la lechería como la agricultura extensiva constituyeron las dos excepciones más importantes que corrigieron la tendencia general del sector ganadero extensivo, cuya producción prácticamente permaneció incambiada durante todo el período. La lechería experimentó un crecimiento acelerado después de 1945, para luego comenzar a reducir su ritmo de crecimiento. La agricultura, en cambio, si bien conoce un primer período de crecimiento sostenido hasta 1955, revierte luego esta evolución para alcanzar, con algunas fluctuaciones, los niveles anteriores a la fase de expansión.

Por su parte, en lo que hace al proceso de industrialización, al igual que otros países latinoamericanos, nuestro país experimenta con posterioridad a 1930 –y sobretudo luego de 1945- un desarrollo de las actividades industriales en líneas de producción que en condiciones de división internacional del trabajo eran monopolizadas por los países más avanzados. O sea que se instala una industria con características cualitativamente distintas a las de la que se desarrolló hasta 1930. En particular, se abandona el principio de signar los intercambios en función de las ventajas comparativas.

Entre los factores que posibilitaron el surgimiento del modelo de crecimiento hacia adentro podemos citar: el abandono del patrón oro, el desarrollo del sector de empresas públicas, las políticas distributivas, la protección industrial. Todos son factores que crean las condiciones para ingresar en un nuevo estadio de la evolución económica del Uruguay, estadio en el cual la demanda interna se constituye en el factor dinámico de la economía.

El auge del modelo estuvo signado por las políticas arancelarias, cambiaria y de crédito que estimularon las actividades manufactureras. El sector agropecuario que acompañó el crecimiento de las manufacturas aportó materias primas para la industria y bienes para el consumo directo; asimismo significó mayor poder de compra, lo que se tradujo en un aumento de la demanda de bienes producidos por la industria; por su parte el sector pecuario, con el aumento de la producción de lana, carne y cueros estuvo en condiciones de generar un mayor volumen de divisas para proveer a la industria de insumos y bienes de capital. Crecieron las actividades terciarias (banca, comercio, servicios públicos, etc.) creándose así nuevas fuentes de ocupación e ingreso para la población del país.

El modelo que tuvo su período de auge, encontró sobre mitad de la década del cincuenta su ocaso. Podemos señalar tres factores que llevaron al agotamiento del modelo: (i) la demanda interna –factor dinámico de la economía- fue insuficiente para sostener el crecimiento del sector industrial; (ii) el desarrollo industrial, basado exclusivamente en la sustitución de importaciones, fue un desarrollo “en extensión” y no “en profundidad”, o sea, los niveles de productividad fueron bajos con relación a los que prevalecían en el mercado mundial, lo que no permitía a nuestra industria a competir en el exterior; a su vez la industria nacional no podía expandir su actividad porque el mercado interno resultaba insuficiente; (iii) el sector agropecuario dejó de crecer, lo que agravó la situación económica, impidiendo la entrada de capitales necesarios para el sostenimiento del modelo.

La imposibilidad de continuar sustituyendo importaciones y el aislamiento del país de la economía mundial llevó al estancamiento de los sectores productivos, cuyas manifestaciones en otros sectores se hicieron sentir en varios aspectos: incapacidad del sector privado en absorber la mano de obra que generaba en aumento de la población a pesar del modelo de crecimiento; aumentó el número de personas que se acogió a los beneficios de la jubilación, con el consiguiente aumento del gasto público; crisis en el sector externo, déficit en cuenta corriente de la balanza de pagos y endeudamiento externo; e inflación.

VII.5. Algunas tentativas para introducir cambios en el modelo

Se plantearon a lo largo de la década del 60, algunas alternativas para introducir cambios en el “modelo de crecimiento hacia adentro”. De entre esas alternativas se pueden citar tres, por su importancia: (i) La Ley de Reforma Cambiaria y Monetaria de 1959; (ii) El Plan de Desarrollo Económico preparado por la CIDE y (iii) El Plan de Desarrollo de 1973/77.

(i) La Ley de Reforma Cambiaria y Monetaria

Básicamente consistía en una ley que liberalizaba el mercado de cambios y declara la libre importación. Se eliminan los cambios múltiples y se establece que el tipo de cambio se regulara por el libre juego de la oferta y la demanda. Frente a los temores de que se produjera un aumento considerable de importaciones -en tanto se otorgaba libertad para importar todo tipo de bienes- se establecieron un conjunto de instrumentos de manera de controlar la demanda de divisas (posibilidad de exigir depósitos previos a la importación; establecer importantes recargos en los bienes imprescindibles, suntuarios y competitivos de la industria nacional; y prohibición por un plazo de hasta seis meses, de la importación total o parcial de estos bienes por). La

ley dotaba al gobierno de instrumentos que le permitían realizar una política similar a la de los cambios múltiples aunque se dejara fluctuar libremente el tipo de cambio.

(ii) El Plan de Desarrollo Económico 1964/73

Este plan, creado en el seno de la Comisión de Inversiones y Desarrollo Económico (CIDE), se proponía reformas en la estructura de la producción. Se proponen diversas reformas para provocar cambios estructurales tales como la agraria, administrativa, tributaria, financiera, seguridad social y comercio exterior –se indicaba que el país no había aprovechado el extraordinario incremento del comercio internacional y que debía iniciar una vigorosa política de promoción de las exportaciones-; si bien es claro que el plan propone incentivar las exportaciones y liberalizar las importaciones de insumos y bienes de capital, el énfasis estaba puesto en las reformas estructurales.

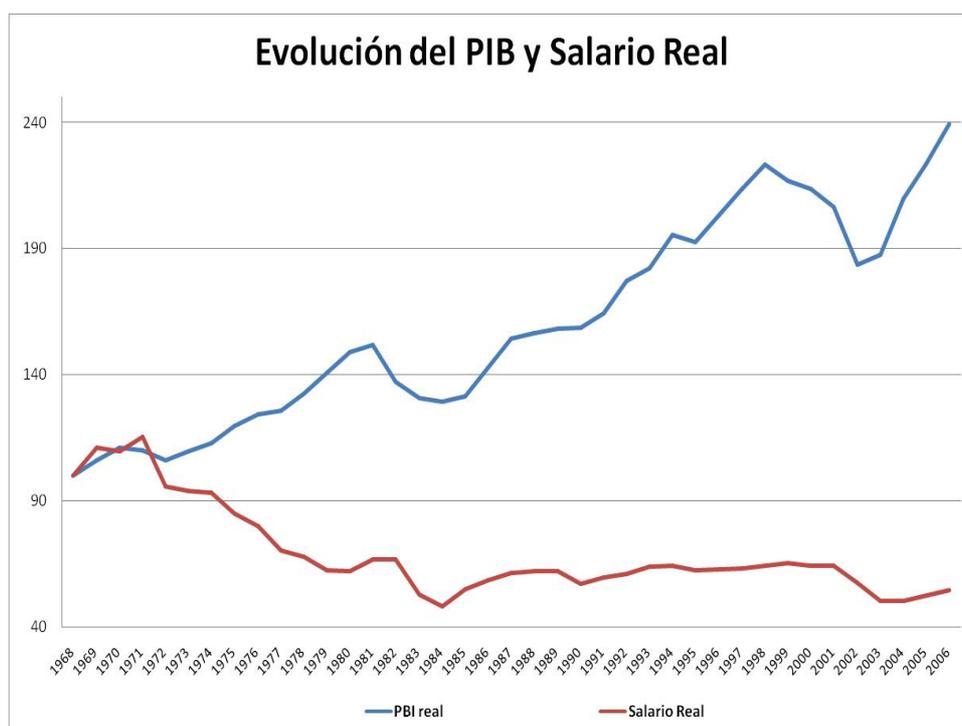
(iii) El Plan de Desarrollo 1973/77

En el Plan de Desarrollo se adoptó una filosofía económica de tipo liberal, bastante diferente al anterior. Y en este sentido, el cambio no pretendía darle continuidad al modelo anterior, sino que de hecho, implicó el inicio de un cambio de modelo. Este plan es el inicio de la época que ha sido caracterizada como una nueva etapa (modelo “LACE”). En este Plan 1973/77 se indica que el funcionamiento de una economía de mercado está vinculado al dinamismo del sector privado, y se confía en la iniciativa empresarial como motor de desarrollo. En el documento que le dio vida al Plan se pone énfasis en la necesidad de alcanzar un equilibrio general, establecer un marco dentro del cual, conocidas las reglas de juego cada sujeto y cada empresa tomarían sus decisiones. Un equilibrio general con tipo de cambio realista y tasas de interés positivas en términos reales, tal cual era lo deseable en el Plan, implicaba la liberalización cambiaria y del sistema financiero.

En resumen, hacia 1970 las concepciones neoliberales de desarrollo adquieren un papel fundamental en la conducción de la casi totalidad de los países latinoamericanos. De esta forma, las políticas económicas aplicadas en la región se ubican en el marco estratégico inspirado en esta corriente. La confianza ilimitada en el rol optimizador del mercado constituyó el supuesto “madre” que proyectó las estrategias de mayor apertura comercial, financiera y de reducción del papel del Estado, en forma independiente del momento concreto y de la realidad específica de cada país.

En Uruguay, la década del setenta supuso el fin del período de estancamiento económico que se venía experimentando desde los años cincuenta. El equipo económico que asume tras el quiebre institucional de 1973, marcó el inicio de una nueva orientación en la conducción económica.

Las medidas instrumentadas se sustentaron sobre los mencionados basamentos neoliberales que fueron “adaptados” al caso uruguayo en el Plan Nacional de Desarrollo 1973/77. En el marco del modelo aplicado en una primera instancia se priorizó el crecimiento económico a través de una contracción de la demanda interna basado en una fuerte reducción de salarios, en el entendido que así, se generaría una acumulación de capital que fomentara la inversión, crecería la economía y con ello se activaría el empleo y los salarios. Los pilares del modelo, fueron la apertura y liberalización de la economía, principalmente en lo financiero, y en lo comercial. El combate de la inflación, esencialmente a partir del manejo de variables cambiarias, fue el objetivo que se priorizó a partir de 1978.



Nota: El PIB está expresado a precios constantes de 1983, con base 1968=100.

Fuente: elaboración propia en base a datos del Instituto de Economía de la Facultad de CCEEA - Área Historia Económica, INE y BCU.

VII.6. El “modelo LACE”

Son varios los autores que caracterizan al modelo de acumulación capitalista vigente en Uruguay durante el período 1974 a 2004, como “modelo LACE” (liberalizador-aperturista-concentrador y excluyente)¹⁷.

De acuerdo a Olesker (2001) en términos de perspectiva histórica y estructural, dicho modelo se delinea y articula en los noventa, pero nace en 1968. Así es que es posible distinguir tres etapas en la conformación de dicho esquema: la génesis de modelo (1968-1973); la concreción del modelo (1974-1980) y la consolidación del modelo (1985-1989).

Luego del fracaso del modelo sustitutivo de importaciones, la economía uruguaya entró en un período de estancamiento económico que agudizó las contradicciones sociales y políticas. En ese contexto llega el año 1968, donde se produce la congelación de precios y salarios. Posteriormente la política económica se alinea de manera casi total a los lineamientos del FMI. El período dictatorial significó la puesta en marcha definitiva de este modelo social y económico de acumulación capitalista, que permitió un proceso de reestructuración económica hacia un modelo de apertura irrestricta y plena liberalización como ya lo expresaba el Plan Nacional de Desarrollo 1973/77. Este Uruguay supuso una profunda transformación de la asignación de recursos cuya expresión más contundente fue la brusca caída salarial. Con el advenimiento de la democracia cambian de manera sustantiva las condiciones políticas; pero desde el punto de vista económico este es un período de consolidación de las transformaciones del modelo de reestructura capitalista: por un lado, la apertura financiera y la plena libertad de movimientos de capitales en el sistema; por otro, en materia salarial tendió a consolidar un salario real del nivel del existente al final del proceso de reestructuración (1981).

A partir de 1990, “*comienza la década de profundización y armado definitivo de este modelo*” (Olesker). La década de los noventa significó, a partir de la definitiva consolidación del modelo vigente, un crecimiento económico, un aumento de la riqueza nacional. Al mismo tiempo, dicho crecimiento se dio en un marco de reestructuración productiva en el contexto de lo que llamamos modelo Cono Sur Capitalista. Dicha reestructuración significó la consolidación de un patrón de especialización productiva sustentado por un lado, en una proyección agroindustrial exportadora y por otro, en un crecimiento del papel de intermediación regional. Por su parte, el papel directo del Estado se redujo tanto en inversión, como en producción. Su actividad reguladora del proceso de producción se restringió a sectores específicos considerados “claves” del nuevo modelo. Operó una selectividad productiva en función de los sectores de mayor influencia en el nuevo esquema económico. Finalmente, la reestructuración productiva produjo efectos sobre el mercado de trabajo, el comercio exterior, el presupuesto nacional y en general sobre la redistribución de la riqueza.

¹⁷ Esta caracterización es autoría del economista Daniel Olesker a partir de su libro “Crecimiento y Exclusión” (2001).

En resumen, la construcción del modelo LACE se originó entonces en los fines de los sesenta y se construyó a partir de dos etapas: la dictadura y los noventa. Algunas de las conclusiones de la implantación de este modelo son: (i) permitió generar un proceso relativamente sostenido de crecimiento económico en un marco de desarrollo de las fuerzas productivas capitalistas; (ii) este desarrollo dependía fuertemente de la acumulación capitalista mundial –o sea fuerte sensibilidad a los cambios de contexto internacional-; (iii) el modelo es centralizador, es decir, implicó el aumento del predominio de los grandes capitales nacionales y transnacionales; (iv) presenta características de modelo concentrador, lo que se expresa en pronunciadas caídas del salario real y la precarización del trabajo; (v) tiene que ver con sus efectos de exclusión y fragmentación social –expresada en términos de ingresos, acceso a la salud, vivienda y seguridad social-.

Este modelo se agotó hacia fines de los noventa y provocó años más tarde una crisis sin precedentes (1998-2003) cuyos principales resultados fueron la caída abrupta de los salarios, alto desempleo y aumento de la deuda pública.

El gráfico nos muestra la evolución del producto interno bruto medido a precios constantes de 1983 y el poder de compra de los trabajadores a partir de 1968. Como puede apreciarse es notoria la brecha entre las capacidades de crecimiento del país y el componente salarial. Tal cual lo expresaba Daniel Olesker, la filosofía detrás del modelo de acumulación capitalista de esos años implicó concentración del ingreso. Si bien a partir de 2005 la recuperación del poder de compra ha sido significativa, aún dista mucho de ser lo que era en el pasado, aún a pesar de que el crecimiento del producto ha sido alto y sostenido.

BIBLIOGRAFÍA

Amarante, V., y Espino, A., "Informalidad y protección social en Uruguay. Elementos para una discusión conceptual y metodología". Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de la República.

Amarante, V y Espino, A "La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000)", Serie Avances de Investigación, DT 05/02, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, UDELAR. 2002.

Bucheli, M. "La evolución de la economía uruguaya" Fundación de Cultura Universitaria.

Buchelli M y Sanroman, G, "Salarios femeninos en el Uruguay: ¿existe un techo de cristal?", Documento No. 05/04, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR. 2004.

Cátedra de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEA). Universidad de la República. Material de curso 2007.

Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Udelar "Nociones de Economía" Montevideo 2009.

Gini, Corrado. "Economía Laboral". España, 1954

Hazan, Z y Falero, L "Los Consejos de Salarios en el marco del diálogo social". Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Cinterfor/OIT. n.157. 2006

Instituto Cuesta Duarte – PIT-CNT "Curso de Negociación Colectiva". Ficha bibliográfica para los curso de la Escuela Sindical. 2008

Instituto Cuesta Duarte – PIT-CNT "Un marco de análisis para la discusión de las políticas de Empleo" Abril, 2006.

Instituto Cuesta Duarte – PIT-CNT "Negociación Colectiva: estrategia 2010-2011 a la luz de los resultados del período 2005-2009". Equipo de Investigación Económica. PIT-CNT. 2009

Instituto Cuesta Duarte – PIT-CNT "Mercado de trabajo y políticas de empleo". Diciembre 2007

Instituto de Economía (IECON) - ¿De quiénes, para quiénes y para qué?

Instituto de Economía (IECON). "El proceso económico del Uruguay" Departamento de Publicaciones - Udelar. 1969

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Metodología, Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA).

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). "Uruguay: Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres.

Matos Roll, Renato. "Curva de Philips". Anexo al texto "Macroeconomía", de Roberto Ellery Jr. Con la revisión de F.R. Versiani. Universidad de Brasilia. 2009.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Informe sobre el empleo en el mundo. Empleo, productividad y reducción de la pobreza". Ginebra, 2006.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Trabajo decente y empleo juvenil". Turín, 2006.

Olesker, D. "Crecimiento y Exclusión". Ediciones Trilce. 2001

Olesker, D. "Crecimiento e Inclusión". Ediciones 2009

Perona, Eugenia "Economía y Mercado de Trabajo: Tres visiones alternativas." Revista de la UBP – Tendencias. 2007

Rieznik, Pablo "Las formas del trabajo y la historia. Una introducción al estudio de la economía política." Buenos Aires, 2003

Rodriguez, J.M, Mazzuchi, Graciela. "Manual de Negociación Salarial". FCU, 2006.

Nahum, B. "Manual de Historia del Uruguay 1903-2000". Editorial Banda Oriental. 2007

Ximhai, Ra, "Cambios en el trabajo productivo, reproductivo, las relaciones de poder y los modelos de género en mujeres jefas de hogar". Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable. Volumen 3, Número 3. 2007