

Las rigideces estructurales determinan una pérdida de competitividad que afecta la marcha normal de los negocios y desalienta la inversión.

La firma del acuerdo entre el Estado uruguayo y la empresa finlandesa UPM es un hito muy importante, y todos deseamos fervientemente que las negociaciones culminen exitosamente en la construcción de una nueva planta de celulosa.

El documento divulgado explicita las acciones a que se compromete el gobierno uruguayo para que se radique tan importante inversión. Se trata ni más ni menos que soluciones particulares al gran problema que enfrenta todo el sector productivo nacional: la pérdida de competitividad que determina que el país se encuentre en una situación desventajosa frente a los demás, en el contexto comercial mundial.

Este problema va mucho más allá del tipo de cambio real o del costo de la mano de obra medida en dólares y refiere a rigideces estructurales, como ser, una elevada presión fiscal, una infraestructura inadecuada o las dificultades para acceder a mercados externos en condiciones más favorables.

Todo ello se traduce en menores niveles de inversión y en particular, en la dificultad creciente de la producción uruguayo para incorporar trabajo a los bienes que pueden ser exportados.

Esta realidad la reflejan algunos estudios sobre la competitividad de los países, como es el caso del World Economic Forum, cuyo reporte sobre competitividad se elabora desde 1979 con una metodología que se va mejorando y profundizando con el tiempo. En este ranking mundial la evaluación de nuestro país muestra un mal resultado comparativo en lo que tiene que ver con lo laboral.

De acuerdo al estudio de competitividad 2017/18 de esta organización, Uruguay ocupa el lugar 76 en un total de 137 países evaluados. De los distintos aspectos considerados para la evaluación, el punto más débil es el de las condiciones para que el mercado laboral sea eficiente. En lo laboral estamos cerca del fondo de la tabla, con la posición 121 en 137.

Es una señal clara de que hay que mejorar en este rubro si se quiere seguir creciendo.

Al analizar los distintos elementos evaluados para tratar de entender en qué aspectos hay que mejorar surge que el rubro “cooperación en la relación empleado – empleador” nos encuentra en el nivel 131 de 137. Pésimo nivel en algo que, aparentemente, no debería ser tan complicado dada la tradición de diálogo que existe en nuestro país y el antecedente de la cantidad de años de crecimiento económico que traemos al 2017.

La búsqueda y potenciación de áreas de interés común entre los empresarios y los empleados empieza por la mejora en el clima de cooperación. Cada uno defendiendo lealmente sus intereses pero entendiendo que en el mundo actual, y en la lucha por el trabajo de los uruguayos, más que antagonistas, son socios, una tarea impostergable que sólo será exitosa si en la competitividad de nuestros productos todas las partes comprenden que hay áreas en que hay que tirar para el mismo lado.

El tercer actor en esta relación calificada como de las peores en todo el mundo es el Estado. Esto es, hay dos partes que presentan fricciones y un Estado que no alcanza a lograr el mejor clima entre las partes. Y ello más allá del gran número de acuerdos que se hayan alcanzado en las últimas rondas de las negociaciones salariales, que muchas veces son una estadística pero no un índice real de predominancia de la dosis de cooperación sobre la dosis de conflicto en algunas áreas vitales.

Aún si se supera la barrera de la “no cooperación”, otros temas donde Uruguay está muy por debajo de sus competidores en el mundo marcan la agenda sobre la que tenemos que trabajar. En primer lugar, es deficiente la “Flexibilidad para determinar el salario” (Uruguay está en el puesto 135 en 137). Sin embargo, existen algunos elementos que permiten ser medianamente optimistas, dados los cambios que se están procesando en el comportamiento de la sociedad. En tal sentido, las posibilidades de convergencia entre empleadores y trabajadores están allí. Las empresas cada vez necesitan ofrecer mecanismos de remuneración diferentes y las personas con el ingreso de las nuevas

generaciones al mercado de trabajo reclaman otro tipo de relación, más allá de un sueldo fijo por una tarea predeterminada y repetitiva.

El segundo punto es el “Efecto de los impuestos en el incentivo para trabajar” (Uruguay tiene el puesto 132 en 137). Es claro que la competitividad del país siente el impacto de la presión fiscal y eso es peor cuando la calidad del gasto público no llega a cubrir las mínimas expectativas de los contribuyentes sobre todo en los cometidos esenciales del Estado.

Un tercer tema en el que nos ubicamos muy abajo en el contexto internacional son las “Prácticas de contratación y despido” (Uruguay ocupa el puesto 126 en 137). La rigidez de las categorías laborales así como acerca de las tareas que pueden realizar los empleados, entre otras limitaciones al legítimo ejercicio del poder de dirección del empleador, están perjudicando a las empresas que desean competir y al mismo tiempo no están satisfaciendo el deseo que muchas veces tienen los trabajadores. Una empresa uruguaya que desee competir hoy en cualquier mercado necesita tener una capacidad de respuesta y creatividad para responder a los cambios en las condiciones de demanda. Hay que suplir la falta de escala con innovación y creatividad para ocupar espacios pequeños de mercado. La rotación de la gente en los puestos de trabajo es cada vez más común “porque está aburrída de hacer lo mismo o de tener una trayectoria laboral poco atractiva por delante”.

Hay un cuarto tema por el cual nos ubicamos en el peor grupo del mundo que es el “Vínculo entre paga y productividad”. Esta variable mide el uso eficiente del talento en el país y es un coletazo más de la rigidez de las categorías laborales, fijas por ramas, y una estructura de salarios mínimos por categorías. La preeminencia absoluta que la ley asigna a la negociación colectiva por rama de actividad por sobre la negociación colectiva por empresa no contribuye a solucionar estas graves carencias, y a veces las incrementa.

La mejora de la competitividad de la economía uruguaya exige trabajar sobre una amplia gama de aspectos a los que hay que encontrar una

solución que alcance a todo el sector productivo, pero en esta breve lista de temas estrechamente vinculados con el ámbito de negociación salarial la invitación a la acción ya se acerca a ser un clamor que refleja una necesidad nacional. El trabajo de todos los uruguayos, sin excepciones, se juega en la partida.

+