

Impositivas y Económicas

Mercado laboral y salarios bajo la lupa

» La inflación cerró en 2016 en 8,10%, y dio un respiro en el avance de los precios. El Índice de Salario Real aumentó 2,47% en noviembre en términos interanuales. En el mercado laboral, la tasa de desempleo creció levemente en noviembre respecto del mes anterior y se situó en 7,7% en el penúltimo mes del año.

Por: (*) Sofía Tuyaré

En este nuevo año que recién comienza se estima que algunas variables mejoren su desempeño.

El estancamiento del nivel de actividad de la economía parece haber llegado a su fin y las proyecciones la sitúan nuevamente en la senda de crecimiento. Tanto organismos internacionales como los analistas locales prevén que el Producto Interno Bruto de Uruguay este año crezca levemente por encima del 1%.

Luego de la importante expansión de los precios de la economía local en la primera mitad del año, la inflación comenzó a ceder y cerró por debajo del registro de 2015.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la inflación de diciembre cayó 0,55% respecto al mes anterior, y con este registro se acumula en 2016 una variación de precios de 8,1%. En el segundo semestre el incremento de los precios se desaceleró, y logró ubicarse a una tasa inferior a la de diciembre de 2015 (9,4%). Dentro de los rubros que explican la baja en diciembre, la disminución en la electricidad debido a la implementación del "Plan UTE Premia" fue la principal incidencia. Según la última encuesta disponible sobre Expectativas de Inflación en diciembre elaborada por Banco Central del Uruguay (BCU), la mediana de las respuestas sitúa a la inflación en 8,90% a fin de este año. Recordemos que comenzó este año a regir el aumento de tarifas, lo que va a repercutir en la evolución de los precios de la economía uruguaya.

Salarios nominales

Según el INE, en el mes de noviembre el Índice Medio de Salarios (IMS) creció 0,73% respecto de octubre, y con este incremento acumula en los once meses del año, a un mes de cerrar 2016, un aumento de 10,54%.

Para el indicador nominal es relevante observar lo que sucede en la medición interanual, dado las características de los aumentos salariales. En noviembre de 2016, el índice creció un 10,77% respecto al mismo mes del año anterior. El IMS en octubre se incrementó un 10,25% y en setiembre un 11,08%, para la medición interanual.

Si analizamos según sectores, en noviembre el IMS para los públicos creció 0,23% y para los privados un 1%, para la variación mensual. En la medición interanual, el indicador en el sector público aumentó 11,93% y el privado 10,14%.

Salarios reales

Ante un escenario de alta tasa de inflación, la preocupación se centra en el temor de pérdida de poder adquisitivo.

El Índice de Salario Real creció 0,62% en noviembre para la medición mensual, el indicador se incrementa por segundo mes consecutivo. En el acumulado a noviembre de 2016, el índice acumula una variación de 1,69%.

En términos interanuales, el índice general creció un 2,47% en el penúltimo mes del año respecto de mismo mes de 2015. Para el sector público el incremento fue de 1,04% y para el privado de 1,25%, para el mismo período.

Mercado laboral

Según los indicadores que elabora el INE, el desempleo en el mes de noviembre, último dato disponible, se situó en 7,7%. Esto significó un leve aumento respecto a la tasa registrada en octubre que se había ubicado en 7,1%.

Si comparamos por región, en Montevideo la tasa de desempleo fue de 7,4% y la del interior 8%. Si se desagrega según sexo, la tasa de desempleo para los hombres fue de 6,6% y de 9,1% para las mujeres.

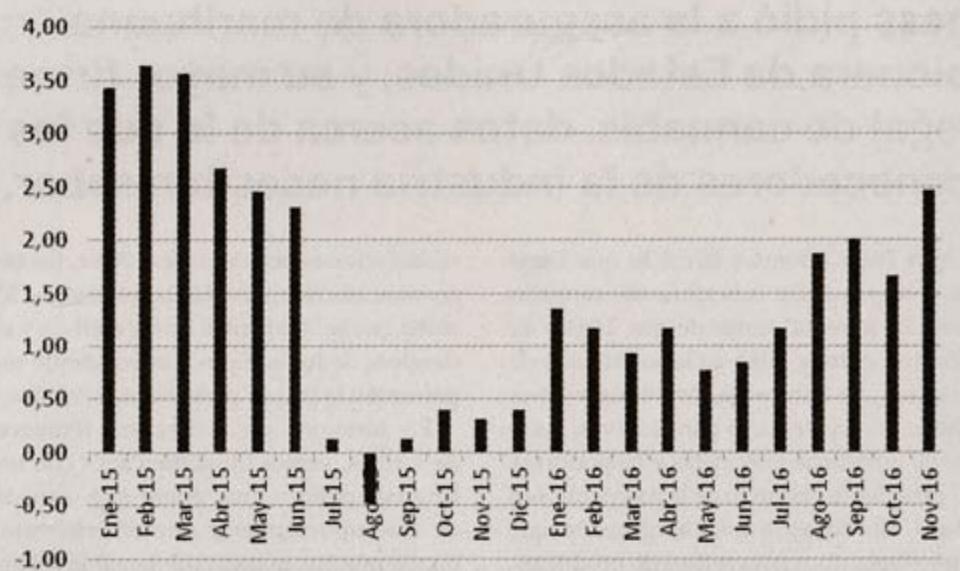
Respecto a los otros indicadores del sector, el nivel de actividad se ubicó en 62,9% en noviembre, un 0,7 inferior al registro de octubre (63,6%).

La tasa de empleo en noviembre se ubicó en 58%, un 1,1 punto porcentuales menor a la de octubre (59,1%). Si comparamos según sexo, vemos que la tasa de empleo para los hombres en noviembre fue de 66,8% y para las mujeres de 50%.

Según los analistas que responden la Encuesta de Expectativas Económicas que elabora el BCU, en diciembre estimaban que la cantidad de puestos ocupados en 2016 crecería ligeramente un 0,6% en 2017, luego de caer levemente en 2016.

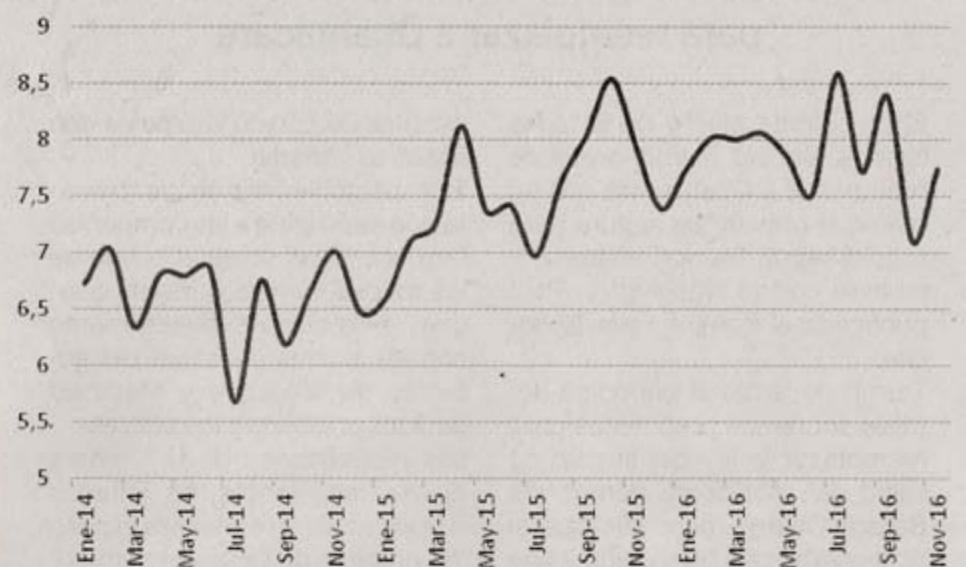
»* Economista, integrante del departamento de Consultoría de CARLE & ANDRIOLI, firma miembro independiente de Geneva Group International.

Variación del Índice de Salario Real (%), últimos doce meses



Fuente: elaboración propia en base a datos del INE.

Tasa de desempleo



Fuente: elaboración propia en base a datos del INE.

MES: Diciembre			
BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL			
Obligaciones correspondientes al mes: Diciembre 2016			
Último día de N° empresa	GRANDES CONTRIBUYENTES presentación nominal y pago de aportes	INDUSTRIA Y COMERCIO presentación nominal y pago de aportes	COBRANZA DESCEN TRALIZADA Montevideo e Interior
0	12-ene	17-ene	23-ene
1	12-ene	17-ene	23-ene
2	12-ene	17-ene	23-ene
3	12-ene	17-ene	23-ene
4	12-ene	17-ene	23-ene
5	12-ene	18-ene	23-ene
6	12-ene	18-ene	23-ene
7	12-ene	18-ene	23-ene
8	12-ene	18-ene	23-ene
9	12-ene	18-ene	23-ene
FONASA			
27-ene			

Tributarias y Mercantiles

Análisis

Empleo juvenil en temporada turística Nuevas facilidades

» A fines del mes de diciembre, el Poder Ejecutivo aprobó un Decreto por medio del cual se otorgan nuevas facilidades para la contratación de jóvenes en temporada turística, en el marco de la Ley de Empleo Juvenil y su reglamentación. A continuación analizaremos los requisitos, beneficios y características que regula la nueva normativa, y su relación con el régimen general de la contratación de empleo juvenil.

Por: **Dr. Mauro da Rocha Negreira (*)**
mdarocha@galantemartins.com

Lo que llevamos del 2017 nos da la perspectiva de que la actual temporada turística se perfila como una de las mejores de los últimos años. Este aspecto, sumado a las políticas públicas que se han venido llevando a cabo, en pos de fomentar la contratación de jóvenes, promoviendo sus primeras experiencias y/o ingreso en el mercado laboral formal, motivaron al gobierno a aprobar un Decreto que facilita la contratación de empleo juvenil para esta temporada.

La iniciativa surge a partir de inquietudes presentadas a Inefop por parte del Sector Empresarial del Turismo y el Centro Comercial de Rocha. Desde allí se realiza la propuesta al Poder Ejecutivo, a fin de extender los beneficios de la Ley de Empleo Juvenil para períodos cortos de tiempo, ya que la misma estipula un período mínimo de contratación de 6 meses, tiempo que excede la temporada turística.

Asimismo, en base a controles realizados por el Ministerio de Trabajo y otros organismos estatales, se ha constatado un gran nivel de informalidad en los trabajadores empleados en los comercios enfocados en el turismo, siendo motivación principal del Decreto llegar a aumentar la formalidad en base a incentivos y beneficios.

El Decreto se enmarca en lo ya regulado sobre empleo juvenil, pero a su vez, introduce una nueva modalidad específica para contratos por temporada turística, con ciertas particularidades que analizaremos a continuación.

Características del nuevo decreto y su relación con el régimen general (Ley 19.133)

El programa que se crea mediante el nuevo Decreto se denomina "Programa de Empleo Juvenil Decente", y comprenderá las contrataciones que se realicen dentro del período entre el 1 de Diciembre de 2016 hasta el 30 de abril de 2017.

Dado que el Decreto en cuestión tiene su

origen en las preocupaciones de comerciantes y prestadores de servicios de zonas turísticas, principalmente de balnearios de Rocha, es que se planteó la inquietud por lograr adaptar el régimen general de la Ley de Empleo Juvenil y sus reglamentaciones, a las necesidades propias de la zona y la temporada turística.

Como expresáramos anteriormente, el régimen que plantea el Decreto es similar a lo que se denomina en la ley Nro. 19.133 "Programa de Primera Experiencia Laboral", en cuanto a los beneficios que se otorgan a las empresas participantes y los requisitos de edad de los trabajadores. No obstante, ambos programas poseen ciertas diferencias.

Al igual que en el régimen general se establece una limitante de edad, ya que aquellos jóvenes que se postulen deberán tener entre 15 y 24 años de edad. Asimismo también se requiere que dichos trabajadores carezcan de experiencia formal de trabajo por más de 90 días corridos.

En cuanto al punto de los antecedentes cabe señalar que el resultar beneficiario del "Programa de Empleo Juvenil Decente", no constituirá un antecedente laboral para la aplicación del régimen general. Es decir, que una misma persona puede ser beneficiaria hasta por dos oportunidades del programa de empleo juvenil en temporada, y a su vez, postularse para acceder a un contrato de primera experiencia laboral del régimen general.

Un punto a valorar, tanto para esta modalidad de contratación estival, como para el régimen general de la Ley de Empleo Juvenil, es que para el caso de la contratación de menores, se deberán tramitar los permisos correspondientes ante el INAU.

Por otra parte, es dable destacar que los períodos de contratación del régimen general no pueden ser inferiores a 6 meses, mientras que el nuevo Decreto otorga la posibilidad de contratar por períodos de 75 jornales o más, lo que resulta beneficioso para las necesidades de los empresarios del sector turístico y/o afines, e inclusive para los propios trabajadores.

A tener en cuenta por las empresas

Las empresas que soliciten contratos por



medio de esta modalidad deberán cumplir con los requisitos del régimen general del empleo juvenil, como son acreditar estar al día con aportes de contribuciones de seguridad social, no haber rescindido contratos laborales o enviado a seguro de paro a trabajadores con similares tareas, exceptuando aquellos casos de notoria mala conducta.

Otro aspecto que deberá considerarse es que hay una limitación porcentual de la cantidad de trabajadores a contratar bajo esta modalidad, que no podrá exceder del 20% de la planilla permanente de la empresa.

Aquellas empresas que cuenten con hasta 10 trabajadores, podrán contratar un máximo de 2 empleados bajo el régimen del nuevo Decreto. No obstante se prevé que el Ministerio de Trabajo pueda otorgar excepciones, como por ejemplo a las empresas que se encuentren en proceso de expansión.

Otro punto a tener en cuenta por las empresas, es el requisito que se aplica en la actualidad dado lo regulado por el Decreto 115/015, y consiste en que tanto el trabajador como la empresa deben registrarse en una plataforma creada a dichos efectos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (www.viatabajo.mtss.gub.uy). Por medio de dicha plataforma se realizan las contrataciones y se ejercen los controles del Ministerio sobre la empresa, para corroborar que se cumpla con todos los requisitos que mencionamos anteriormente.

Beneficios

Asemejándose con el régimen de primera experiencia laboral ya regulado por la Ley, el Decreto en estudio establece un beneficio a las empresas que corresponde a un subsidio del 25% del salario del trabajador. Es decir que el Estado pagará parte del salario del empleado, mediante el otorgamiento de créditos fiscales a la empresa.

Sin embargo debemos considerar que las retribuciones mensuales del trabajador no podrán excederse de \$14.906 (valor actual).

Más allá del subsidio, que es el gran incentivo que se les da a las empresas para que contraten bajo esta modalidad, la sociedad en su conjunto recibe un gran beneficio que es lograr la formalidad laboral de muchos jóvenes, en sectores que actualmente no contaban con ella. Asimismo se otorga la posibilidad a quienes se encuentran realizando sus primeras experiencias en ámbitos laborales, que aportarán a su experiencia y formación profesional.

Otro de los beneficios que se busca, es conciliar el trabajo de los jóvenes con su formación académica. Desde el Poder Ejecutivo expresan que dado que los trabajos se realizarían en temporada estival, los mismos no afectarían los estudios de los trabajadores, pudiendo aportarle experiencia laboral así como réditos económicos que los ayuden a solventar sus gastos.

A modo de conclusión podemos señalar que este tipo de soluciones, que se introducen por parte del gobierno, a partir de solicitudes o inquietudes de ciertos sectores de la población, redundan en la mayoría de los casos en beneficios para la sociedad en su conjunto. Asimismo, sería conveniente tomar ejemplos y experiencias como ésta, para poder extender y aplicar en diversos ámbitos, evitando los trámites y excesivas formalidades, la burocracia y facilitando la vida de las personas. En última instancia debemos tener en cuenta que las reglamentaciones deben funcionar para impartir orden en la sociedad y que dicho extremo genere beneficios para todos. Si tenemos esa idea como meta, se podrán lograr cambios, que de a poco, pero a paso firme, nos harán crecer como sociedad.

INEFOP: TRABAJADORES Y EMPRESARIOS RECLAMAN AL GOBIERNO EL PAGO DE 60 MILLONES DE DÓLARES

El gran ausente

Hace seis años que los aportes económicos del gobierno no aparecen. Aun sin ese apoyo el INEFOP camina sin dificultades gracias al aporte de trabajadores y empresarios. Por eso los representantes de ambos sectores en este órgano tripartito reclaman el pago de una deuda que asciende a 60 millones de dólares y advierten que, de no subsanarse esta situación, dejarán de votar la implementación de iniciativas que no forman parte de las competencias del instituto.

MARIANA CIANELLI

"No hay excusas para que el gobierno no haya pagado su parte", disparó a Brecha el representante del PIT-CNT en el consejo directivo del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), Julio Perdigón. Los recursos que sustentan al organismo se componen de los aportes que realizan mensualmente trabajadores y empresarios a través del Fondo de Reversión Laboral (FRL) y de las partidas anuales que libera el Poder Ejecutivo en función del cumplimiento de los compromisos de gestión que el organismo le presenta. A pesar de haber pasado con soto todos estos años, en 2010 fue la única ocasión en que el gobierno aportó su parte. La deuda, de acuerdo a la información recabada por este medio, está por encima de los 60 millones de dólares.

Desde su creación, en 2008, el INEFOP ha sido la piedra angular de las políticas de empleo y programas de formación profesional para el sector privado. El director general y representante del Ministerio de Trabajo en el consejo directivo, Eduardo Pereyra, explicó que el instituto tiene fondos de recaudación "procíclica" pero de ejecución "anticíclica": cuando aumenta el empleo, aumentan los aportes y el fondo crece; cuando hay desempleo, se invierte más en capacitaciones y los recursos disminuyen. Esa forma de recaudación le ha permitido al instituto generar un colchón de 80 millones de dólares. Pereyra agregó que en esta nueva coyuntura económica, en la que el país tuvo "muchos ajustes" en términos presupuestales y el instituto posee esos millones como base, "es razonable que no le pongamos un revólver en el pecho al Ministerio de Economía para que nos pague".

El INEFOP no tiene "problemas de liquidez" ni la necesidad de estar "apretando la caja" del Ejecutivo. Pereyra argumentó: "Nuestros planes están financiados hasta 2019. Puede haber un problema político y que a alguno le guste tener la plata contante y sonante, pero lo que se acumuló en periodos buenos es para ser usado en periodos no tan buenos, como el actual".

Este último aspecto, justamente, es el que preocupa a al-



Entrega de diplomas en INEFOP | FOTO: SCI

gunos integrantes del consejo directivo del INEFOP. El otro representante del PIT-CNT, Ismael Fuentes, explicó a Brecha que el año pasado, fruto de la gran cantidad de capacitaciones que se hicieron y de los convenios en los que el instituto participó, "los egresos superaron a los ingresos", y vaticinó que "posiblemente este año vuelva a ocurrir lo mismo".

Está por verse

EN LA LEY de presupuesto aprobada al principio de este periodo se prevé una partida equivalente al 30 por ciento de los recursos anuales para proyectos específicos orientados a la educación, "sin que ello afecte los fondos aportados por trabajadores y empresarios". Sin embargo, la partida todavía no llegó. El representante empresarial Gerardo Garbarino manifestó su preocupación por este punto, porque "no está definido desde el Poder Ejecutivo qué fondos corresponden" exactamente a ese porcentaje, por lo que, si el gobierno no los aporta, "vamos a tocar lo que dice por ley que no tenemos que tocar". El director general del INEFOP, Eduardo Pereyra, explicó que "si bien el monto no está en la caja del organismo, los aportes ya están reconocidos". En la medida que el instituto presente propuestas, "los recursos se irán ejecutando". No obstante, tanto trabajadores como empresarios aclaran que este monto no subsana la deuda. ■

Según Perdigón, si bien el instituto no tiene como cometido "sentarse en millones de dólares", la solvencia no puede ser una "excusa" para no recibir "lo que corresponde": "Ellos tienen un compromiso y lo tienen que cumplir, porque tarde o temprano lo vamos a necesitar. Si hoy decimos que en 2017 vamos a gastar más de lo que recaudamos, quiere decir que el instituto se va comer parte de lo ahorrado".

PROBLEMA DE MATICES. Desde su creación bajo el ala del primer gobierno frenteamplista, el INEFOP ha ido ampliando sus horizontes. En un primer momento los programas que ejecutaba estaban orientados a capacitar a trabajadores en seguro de paro o fuera del mercado laboral. Hoy el organismo implementa una catarata de proyectos que van desde la estimulación de la inserción del sector juvenil en el mercado de trabajo, hasta la capacitación en sectores clave, como el turismo.

Fuentes explica que el instituto actualmente "asume muchas cosas que van más allá de la ley que le dio vida", por ejemplo el financiamiento de la ley de empleo juvenil y del programa Yo Estudio y Trabajo. "Si uno se va al extremo, no le correspondería al instituto financiar todo eso, deberían ser políticas de Estado. Las financiamos porque creemos que son importantes, pero ya le hemos planteado al Ejecutivo que, de seguir enviando proyectos que no son inherentes al INEFOP—sin las partidas del gobierno—, se complica para seguir votando."

en qué se debe capacitar". Según él, el gobierno "no entendió qué es el INEFOP". Recordó que en 2015, durante el conflicto de la enseñanza, Tabaré Vázquez intentó utilizar los fondos del instituto para la educación: "Eso no lo puede hacer. Es el consejo directivo el que administra el FRL. Creo que hay un desconocimiento del propio gobierno de lo que significa el INEFOP y cuáles son sus cometidos". De acuerdo a la interpretación de los directivos del PIT-CNT el instituto es una "extensión de la negociación colectiva", mientras que para el gobierno es un "apéndice" del Ministerio de Trabajo.

Pereyra, por su parte, recalca que más allá de la gestión tripartita y de que las líneas de trabajo se adapten a las demandas de la actividad privada, el INEFOP es un "instituto público" que debe responder a las políticas del Ejecutivo: "Es una herramienta dúctil que se adapta a las condiciones y a los lineamientos políticos. No rehusamos esto, es importante saberlo: la institución responde a las directrices que marca el Poder Ejecutivo".

Más allá de los diferentes acentos, los proyectos que ha impulsado el INEFOP "se realizan con los aportes de trabajadores y empresarios". En definitiva, recalca Perdigón, estos sectores son los que están financiando las políticas públicas del gobierno, tanto las que les corresponden legalmente como las que no: "Esta no es una cuestión de sacarse cartel, es la realidad: el Estado no está contribuyendo con sus propias políticas".

En diciembre del año pasado todos los integrantes del consejo directivo se reunieron con el ministro de Trabajo, Ernesto Murro, para plantearle su preocupación respecto a la ausencia de pago del gobierno. El representante del sector empresarial señaló que Murro "quedó en hacer las gestiones correspondientes", pero mostró poca expectativa: "Entendemos que en el caso de que quieran cumplir, no lo van a poder hacer de un día para el otro". Desde la delegación de la central obrera completan: "Por lo menos que nos den una señal". ■

Empresas vuelven a quejarse ante la OIT

Cuestionan las ocupaciones y la negociación tripartita

La Cámara Nacional de Comercio y Servicios y la de Industrias replantearon el pasado 1° de enero la queja que presentaron originalmente en 2009 ante la Organización del Trabajo (OIT) contra la ley de negociación colectiva y el decreto 65/06 que permite las ocupaciones de lugares de trabajo, informó VTV.

Carlos Perera, presidente de la Cámara Nacional de Comercio dijo a El País que las gremiales empresariales dejaron por dos años en suspenso la queja para negociar su desactivación "y no pasó absolutamente nada".

Según el empresario, el Pit-Cnt no hizo ninguna propuesta para que los empresarios desistieran de su queja, aunque el gobierno sí buscó desactivarla por entender que afecta la imagen del país.

Las gremiales quieren dejar sin efecto la normativa que

permite la ocupación de los lugares de trabajo y los piquetes y además quieren que la negociación tripartita entre sindicatos, empresas y Estado se limite a establecer salarios mínimos y que otros aspectos queden librados a las negociaciones bipartitas entre trabajadores y patronales.

Ahora las gremiales esperan que el Poder Ejecutivo envíe algún proyecto de ley para modificar los aspectos que las empresas cuestionan. Por dos veces las gremiales empresariales accedieron a dejar en suspenso la queja a cambio de que el Pit-Cnt no insistiera en el tratamiento parlamentario de una ley que obligaría a justificar cada despido que se realice. Pero las gremiales empresariales entendieron que el Pit-Cnt le estaba dando largas al asunto y que era demasiado tarde volver a discutir el tema en la segunda mitad de enero.

La central sindical entiende que las grandes líneas de la ley de negociación colectiva son correctas y han permitido varios años de mejora en el salario real.



REUNIÓN. La cúpula de la Cámara de Comercio con legisladores



AUDITORÍA
CONSULTORÍA
FINANZAS CORPORATIVAS
IMPUESTOS
OUTSOURCING

Acuerdos salariales luego de una extensa negociación



Por la Cra. Silvina Figueiras Rodas
Silvina.figueiras@mvd.auren.com

El pasado 29 de diciembre de 2016, con la publicación del Decreto 181/2016 estableciendo los salarios mínimos y los ajustes de remuneraciones del Grupo N° 22 "Ganadería, agricultura y actividades conexas", se dio por finalizada la tercera etapa de la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios.

Más allá de algún empleador previsor que pudo realizar algún aumento a cuenta del futuro ajuste, en un mes en donde las empresas deben hacer frente al pago de los aguinaldos y al adelanto de los salarios vacacionales correspondientes enero, sumarle el pago de los aumentos de sueldos acumulados de seis meses implica un esfuerzo económico adicional al sector empresarial.

Analicemos en mas profundidad el funcionamiento de los Consejos de Salarios para entender mejor su operativa y los factores que pueden afectar la negociación en esto órganos tripartitos:

Cometidos

Según la Ley 10.449 su cometido es la fijación de los salarios mínimos que deben percibir los trabajadores.

Adicionalmente, la Ley 18.566 de Negociación Colectiva estableció el objetivo de actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores; así como otras condiciones de trabajo, si estas últimas son acordadas por los delegados de los empleadores y los trabajadores. Por este motivo, cuando las resoluciones se toman con el acuerdo del Poder Ejecutivo con una sola de las partes, se refieren solamente a los salarios mínimos y los ajustes de las remuneraciones.

Convocatoria y elección de delegados

Los Consejos de Salarios son convocados por el Poder Ejecutivo. Las diversas actividades productivas del sector privado se encuentran clasificadas en 24 grupos, para cada uno de los cuales funcionará un Consejo de Salarios constituido por siete miembros: tres representantes del Poder Ejecutivo, dos representantes por los emplea-

dores y dos representantes por los trabajadores.

Los representantes del Poder Ejecutivo son designados en Consejo de Ministros, mientras que los representantes de los trabajadores y los empleadores son designados en elecciones organizadas por el Poder Ejecutivo.

Resoluciones

Las resoluciones de los Consejos de Salarios se toman por mayoría simple, pero para que las votaciones sean consideradas válidas deben estar presentes representantes de los tres sectores.

Sólo podrán efectuarse votaciones sobre salarios si las mismas son incluidas dentro del Orden del Día y los representantes deben ser citados con por lo menos cuarenta y ocho horas de anticipación. Salvo que las mismas sean resueltas por unanimidad.

Lineamientos del Poder Ejecutivo

Al realizar la convocatoria a los Consejos de Salarios el Poder Ejecutivo establece los parámetros que considera que deben seguirse en las negociaciones de los diversos grupos de actividad.

Estos lineamientos no son obligatorios, es decir, si los aumentos propuestos no siguen estos lineamientos los representantes del Poder Ejecutivo votarán en contrario, pero esto no significa que no puedan ser aprobados igualmente por el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empleadores. Un ejemplo de estos es el caso de 36 subgrupos que en esta Sexta Ronda de Consejos laudaron sin los votos de los representantes del Poder Ejecutivo por encontrarse las propuestas por encima de los lineamientos establecidos.

En esta instancia, debido a una conjuntura económica desfavorable y la heterogeneidad de algunos grupos se vió dificultado el ámbito de negociación prorrogando excesivamente los tiempos de negociación, tardando seis meses de para lograr laudar todos sus grupos (86 subgrupos se laudaron en el mes de diciembre).

Descartan extensión de conflicto en colegios

Los problemas están focalizados en solo tres instituciones

La presidenta de la Asociación de Instituciones de Educación Privada, Zózima González, dijo a El País que los problemas financieros que atraviesa el colegio José Pedro Varela y sindicales en el Elbio Fernández y la Sagrada Familia, no están extendidos a otros centros educativos.

"Novedades con otras insti-

tuciones no hay. Está focalizado el problema. La situación de las instituciones privadas socias de la asociación es de estabilidad", dijo González, quien agregó que la situación en los centros en problemas "ni ha generado movilización ni preocupación porque se ve como un hecho aislado de estas instituciones que vienen atravesando trayectos particulares".

El sindicato (Sintep) está preocupado por el retraso en las indemnizaciones por los despidos realizados en el colegio José Pedro Varela y de dis-

tintas obligaciones con los trabajadores que siguen en la plantilla y por los que considera despidos arbitrarios y antisindicales en el colegio Elbio Fernández y en la Sagrada Familia.

El dirigente del sindicato Sergio Sommaruga dijo a El País que el Varela atraviesa una situación "delicada" debido a que hay una caída en la cantidad de inscriptos para 2017 de alrededor de 250 alumnos con respecto a 2016, cuando ya había habido una caída.

González dijo que el 17,3% de los niños en Uruguay asisten



VARELA. Pagos atrasados.

a colegios privados y que esa franja de alumnado no varió a lo largo del año pasado. Si bien los nuevos datos de matrícula se actualizarán en febrero, adelantó que "es difícil poder prever que pueda cambiar cuando no ha habido modificaciones respecto del año pasado".

Sommaruga denunció que en el Elbio Fernández, se produjo el despido de una delegada sindical "de un día para el otro para pasar un mensaje amedrentador" y de una maestra que se desempeñaba hace 31 años en la institución.

Director y redactor responsable: Ricardo Peirano (rpeirano@observador.com.uy) • **Editor jefe:** Gonzalo Ferreira (gferreira@observador.com.uy) • **Gerente de contenidos digitales:** Carina Novarese (cnovarese@observador.com.uy) • **Subeditores jefes:** Ignacio Chans y Álvaro Irigoitia • **Editores:** Natalia Roba (Actualidad), Pedro Silva (Agro), Federico Comesaña (Economía), Luis Inzaurrealde (Deportes), Felipe Llambías (Luces/Tendencias), Gabriela Malvasio (Café y Negocios), Armando Sartorotti (Fotografía), Paula Scorza (Web), Roberto Zaquiére (Mundo) y Marcela Maseda (El Observador TV) • **Subeditores:** Leonardo Pereyra (Actualidad), Carolina Delisa (Web) y María Orfila (Cromo) • **Ilustraciones:** Salvatore y Gustavo Pancho Perrier • **Coordinador de edición:** Pablo Mancione

LAS VÍAS DE LA DISCORDIA

La instalación de una tercera planta de celulosa por UPM no pende de un hilo sino del mejoramiento de grandes tramos de vías defectuosas. Técnicos del consorcio finlandés, actualmente en Uruguay, le han señalado al ministro de Transporte y Obras Públicas, Víctor Rossi, la necesidad de que se completen las obras de infraestructura a que está comprometido el gobierno, como condición para llevar adelante la construcción de la planta, según informó El País. Incluyen nuevos rieles y durmientes, que se mejoren puentes, se construyan los costosos terraplenes de piedra para soportar el paso de la docena de pesados trenes cargados de madera, de 10 cuadras de largo, que transitarán cada día y se eliminen curvas que imponen lentitud.

Las obras que le corresponden al gobierno están demoradas por falta de acuerdos precisos sobre los trabajos a realizar, incluyendo discusiones sobre si se pueden reparar tramos de vías o hay que construir nuevas. Además sigue indeciso el tema crucial del ingreso de los trenes desde la eventual planta en Tacuarembó o Durazno hasta el puerto de Montevideo, punto de la exportación de la pasta de

celulosa. Las vías existentes cruzan las ciudades de Santa Lucía y Las Piedras, que se verían afectadas por el intenso tránsito ferroviario, a lo que se agrega el diseño del acceso de los trenes a Montevideo hasta el puerto.

La indefinición de todos estos temas generan incertidumbre sobre la esperanza del presidente Tabaré Vázquez de confirmar la instalación de la planta durante su visita a Finlandia el mes próximo. Su meta de que en el segundo semestre de este año se coloque la piedra fundamental de la planta difícilmente pueda concretarse, a menos que en las próximas semanas se acuerden en detalle los trabajos a realizar y el gobierno asegure la financiación de los más de US\$ 1.000 millones que demandarán las obras y que le corresponde arbitrar, bajo el acuerdo preliminar con UPM. Las obras son esenciales ya que, según los técnicos de la empresa finlandesa, en la estructura actual los trenes no podrían circular a más de 40 kilómetros por hora, cuando el proyecto de UPM requiere que marchen al doble de esa velocidad.

Solo si se superan los obstáculos que persisten, se concretará un emprendimiento

que es crucial para Uruguay, donde el procesamiento de la madera es puntal del futuro exportador del país. La planta supone una inversión de UPM de US\$ 4.000 millones, la mayor de origen privado jamás registrada en el país. Superará largamente en producción a la que ya tiene UPM en Fray Bentos y a la de Montes del Plata en Colonia y, si finalmente sale, creará muchos puestos de trabajo e incidirá en el aumento de la actividad económica. Esto ayudará al gobierno en su anunciado objetivo de bajar el déficit fiscal al término de su período a 2,5% del Producto Interno Bruto. Otro beneficio colateral será darle un soplo de vida a la mortecina AFE. El ente, que sigue perdiendo cargas año a año habiendo cerrado 2016 con un mínimo histórico de 700 mil toneladas, puede lograr algunas ventajas acoplándose en parte menor a las actividades de UPM. El país tiene mucho para ganar con esta nueva planta. Pero solo será posible si los organismos públicos involucrados en las obras de infraestructura ferroviaria actúan con máxima diligencia, eficacia técnica y financiación de la contrapartida estatal, requisitos que por ahora no parecen estar asegurados. ●

Cerrar la brecha de género daría un impulso a la economía global

DAVOS. Empleos femeninos serán los más afectados por robotización, según estudios

El enorme desequilibrio entre mujeres y hombres en su participación en la política y la economía (la llamada brecha de género) es un problema de equidad pero también económico, indican expertas y analistas en el foro de Davos.

“No estamos utilizando gran parte de nuestra fuerza laboral”, afirmó a AFP la costarricense Cynthia Castro, de la consultora RBA y especialista en la cuestión.

La consecuencia es que millones de mujeres están fuera del mercado laboral y dejan a las economías del mundo sin uno de sus mejores recursos para crecer y crear riqueza.

Un estudio del McKinsey Global Institute reveló que si se siguiera el ejemplo de los países del mundo que mejor luchan contra la brecha de género se podría aumentar hasta 11% el Producto Interno Bruto (PIB) global en el horizonte de 2025.

“La desigualdad de género no es sólo una cuestión moral y social urgente sino también un desafío económico crítico”, afirma el informe, que en el caso de América Latina augura que si los países



La brecha de género no es solo un problema social sino económico.

de la zona siguieran el ejemplo de Chile, el más avanzado en la materia, el aumento del PIB regional podría alcanzar 14%.

En colaboración con el Instituto de la Mujer, dependiente del gobierno de Costa Rica, la consultora de Castro ha puesto en marcha un sistema de certificación de brecha de género.

Se trata de un “sello” de buenas prácticas que garantiza que

una compañía respeta criterios como la igualdad de salarios y de puestos entre hombres y mujeres, lucha contra el acoso sexual y el lenguaje sexista (también en su publicidad) o que da licencias tanto de maternidad como de paternidad.

El paso siguiente es crear conciencia entre los consumidores de que existe una certificación, “de manera que igual que preferimos

14%

es el aumento del PIB que podría alcanzar América Latina de cara a 2025 si siguiera las políticas de género de Chile, el referente de la región en esa materia.

un producto porque es ambientalmente sostenible prefiramos un producto porque es responsable con la brecha de género”, afirma Castro, que apunta con ironía la ausencia de hombres en los numerosos debates sobre el tema que se celebran estos días en Davos, un foro donde la mayoría de delegados siguen siendo hombres.

Educación e impacto tecnológico

Frente a una situación que ya es compleja, observadores y analistas advierten de las consecuencias para la brecha de género de la cuarta revolución industrial, es decir del impacto de las nuevas tecnologías en la economía, con fenómenos como la robotización y la consiguiente destrucción de empleos.

Según datos del Foro Económico Mundial (WEF), en los trabajos predominantemente masculinos, por cada empleo creado por el cambio tecnológico se destruirán tres. Y en el caso de los empleos que generalmente ocupan mujeres, la proporción sube a cinco empleos destruidos por cada uno creado.

“Entre los asalariados de cuello blanco, el impacto podría ser mucho más negativo para las mujeres”, reconoce Saadia Zahidi, responsable de Educación, Género y Trabajo del WEF.

Zahidi es una de las responsables del Global Gender Gap Report, un informe anual que evalúa los progresos de cada país.

Su última edición, publicada a finales de 2016 afirmaba que, al ritmo actual, se necesitarán al menos 170 años para cerrar la brecha entre hombres y mujeres.

Frente a este panorama sombrío, parte de la solución pasa por más educación y políticas para preparar a las mujeres a “nuevos trabajos que nunca antes habríamos imaginado” y que necesitarán muchos más conocimientos científicos, según Mary C. Boyce, decana de la escuela de ingeniería y ciencias aplicadas de la Universidad de Columbia (Nueva York), que está estos días en Davos.

“En la universidad estamos trabajando para atraer a las mujeres hacia esa gran oportunidad y creo que lo estamos consiguiendo. Pero eso tiene que empezar a impregnar la escuela primaria y secundaria”, afirmó. (AFP) ●