

# **EL SECTOR FORESTAL EN URUGUAY Y LA INVERSIÓN EXTRANJERA**

**Impactos en materia de  
empleo, salario y  
condiciones de trabajo**

**Instituto Cuesta Duarte**

**Setiembre de 2018**

## GLOSARIO DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS

BCU – Banco Central del Uruguay  
BPS – Banco de Previsión Social  
BSE – Banco de Seguros del Estado  
CS – Consejos de Salarios  
ECH – Encuesta Continua de Hogares  
FOPCU – Federación de Obreros, Papeleros, Cartoneros del Uruguay  
IED – Inversión Extranjera Directa  
IMS – Índice Medio de Salarios  
INE – Instituto Nacional de Estadística  
IPC – Índice de Precios al Consumo  
IVF – Índice Volumen Físico  
MTSS – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
PBI – Producto Bruto Interno  
PEA – Población Económicamente Activa  
PET – Población en Edad de Trabajar  
PIT-CNT – Plenario Intersindical de Trabajadores–Convención Nacional de Trabajadores  
SMN – Salario Mínimo Nacional  
SOIMA – Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Afines  
Uruguay XXI – Agencia responsable de la promoción de inversiones y exportaciones  
UTU – Universidad Tecnológica del Uruguay  
TA – Tasa de Actividad  
TD – Tasa de Desempleo  
TE – Tasa de Empleo

## INTRODUCCIÓN

Tal como establece la teoría económica, la inversión es un motor fundamental en el crecimiento de cualquier economía. En el caso uruguayo, la baja tasa de inversión en relación al producto que registró la economía durante décadas es uno de los principales factores que explica el escaso dinamismo económico: hasta comienzos del 2000 la tasa de crecimiento media de la economía se ubicaba levemente por encima del 2% y los ciclos de expansión además de cortos, eran normalmente seguidos de crisis con caída de la actividad. Para atender esta realidad, y luego de la fuerte crisis socio económica que sacudió al país en los primeros años de la década de 2000 y que tuvo su epicentro en el año 2002, el gobierno creó un marco legal de promoción de las inversiones, tanto nacionales como extranjeras. Esto, conjuntamente con la afluencia de capitales que desde 2004 se movieron hacia las economías emergentes y un fuerte crecimiento de la actividad económica nacional tras la crisis, condujo a un incremento importante de la inversión en general y de la inversión extranjera directa en particular.

Dentro de los sectores más beneficiados por el ingreso de capitales del exterior se encuentra el sector forestal. En este sector, al amparo de una política fiscal que tiene más de 30 años, se desarrollaron en el país amplias plantaciones de eucaliptos, generando la materia prima necesaria para el establecimiento de inversiones en la primera etapa de la cadena. De esta manera, a partir de 2005, en un contexto de fuerte crecimiento de la economía y con un marco normativo de incentivo a las inversiones, se dieron las condiciones para que se instalaran dichas actividades en el país.

Así, en 2007 se instaló en la localidad de Fray Bentos (en el departamento de Río Negro y a unos 300 km de la capital nacional) la primera planta de pasta de celulosa en el país. La inversión de la empresa Botnia S.A., de capitales finlandeses, fue de aproximadamente 1.200 millones de dólares, convirtiéndose en ese momento en la mayor inversión industrial recibida por Uruguay. Dicha instalación no estuvo exenta de problemas, en la medida en que se generó un conflicto internacional con la República Argentina por las posibles consecuencias de la instalación de la planta y la contaminación que generaría sobre el Río Uruguay la puesta en funcionamiento de la misma. En 2009, la empresa finlandesa UPM, una de las mayores empresas productoras de celulosa en el mundo, compró la mayoría de las acciones de Botnia S.A.

En el año 2009 se instaló en otra zona del interior del país (Puntas de Pereira, departamento de Colonia) la segunda empresa productora de pasta de celulosa de gran porte, superando la inversión realizada por Botnia en 2007. La empresa Montes del Plata, conformada por capitales de dos de las mayores empresas mundiales del sector forestal (la empresa Arauco de capitales chilenos y la sueco-finlandesa Stora

Enzo) representó una inversión de unos 2.000 millones de dólares y nuevamente provocó un salto importante en la producción industrial dada la escala productiva nacional.

Si bien el impacto en materia de empleo directo de estas inversiones no cobró la dimensión que tuvieron las mismas en materia productiva (en particular, una vez superado el proceso de instalación, período en el que se dio un fuerte crecimiento en el empleo en el sector de la construcción), se generan en torno a ambas una serie de negocios asociados fundamentalmente a servicios logísticos, que amplifican el impacto de dichas inversiones tanto en materia productiva como de empleo. Asimismo, la instalación de estas inversiones en el interior del país promovió el desarrollo de otras actividades de comercio y servicios a nivel local, aumentando aún más el impacto indirecto de estas inversiones.

Actualmente existe acuerdo sobre la instalación de una tercera planta que estaría en vías de instalarse. Esta planta tendría una producción similar al total de las dos ya instaladas, por lo que nuevamente se esperaría un fuerte impacto sobre la tasa de inversión y la producción nacional.

El objetivo de este documento es analizar el desarrollo del sector forestal en Uruguay y en particular la fase industrial de la cadena forestal-celulosa y papel, poniendo énfasis fundamentalmente en el impacto que han tenido las grandes inversiones extranjeras de la última década en materia de empleo, salario y condiciones de trabajo.

Para esto, el documento se divide en tres partes: en una primera parte, se describe sucintamente la situación de la inversión extranjera directa en el país en la última década, dando cuenta fundamentalmente de su evolución y los principales sectores a los que se ha dirigido. En una segunda parte se aborda la realidad del sector forestal en el país, describiendo las dos principales cadenas industriales que se derivan de la actividad forestal primaria. En este apartado se presenta la evolución de la producción reciente del sector, su participación en el producto total así como su peso en las exportaciones totales y la dinámica de las mismas en los últimos años.

Finalmente, el tercer apartado y parte medular de este documento hace referencia a la situación del empleo, los salarios y las condiciones de trabajo en el sector forestal, diferenciando siempre la realidad de las dos principales cadenas industriales que se derivan de la actividad primaria de base. Para esto, se desarrolla primeramente una breve caracterización de los ocupados en el sector forestal, dando cuenta de su peso en el empleo total. En segundo lugar se presenta la normativa laboral que rige en el sector así como los incrementos salariales y los beneficios alcanzados en el marco de la negociación colectiva, los que se analizan a partir del análisis de los convenios

sectoriales firmados y a la luz del incremento del salario real alcanzado tanto en este sector como en otros de relevancia en la economía.

En las conclusiones se recoge principalmente lo discutido en el marco de la presentación de este trabajo, poniendo énfasis en los desafíos que enfrenta el sector en adelante y particularmente los trabajadores que se desempeñan en el mismo.

## I. LA INVERSIÓN EXTRANJERA EN URUGUAY

La inversión extranjera directa (IED) es un factor importante de contribución al crecimiento económico, fundamentalmente en economías pequeñas como la uruguaya. En el caso uruguayo en particular, la inversión como porcentaje del producto bruto interno (PBI) mostró tasas muy bajas durante décadas y éste fue uno de los determinantes del magro desempeño económico del país, que registró escasa continuidad de los años de expansión y bajas tasas de crecimiento económico a lo largo de la mayor parte de su historia. De esta manera, la promoción de la inversión -tanto nacional como extranjera- fue uno de los factores clave en la estrategia de promoción del crecimiento de la economía que se emprendió a partir de 2005 en el país y tras una fuerte crisis económica como la que se vivió entre 1998 y 2002. En este sentido, la IED recibida durante la última década contribuyó de manera notoria al crecimiento de la tasa de inversión.

Lo anterior queda claro al ver que en el año 2016 la formación bruta de capital alcanzó al 21% del producto mientras que en 1998 (último año de crecimiento previo a la crisis) este guarismo se había ubicado en el 16%. El fuerte incremento de la tasa de inversión se explica fundamentalmente por la dinámica de la inversión privada, donde la contribución de la inversión extranjera ha sido más que relevante, explicando en 2016 el 20% de la inversión privada total (cifra que en 1998 era de tan sólo 5%).<sup>1</sup>

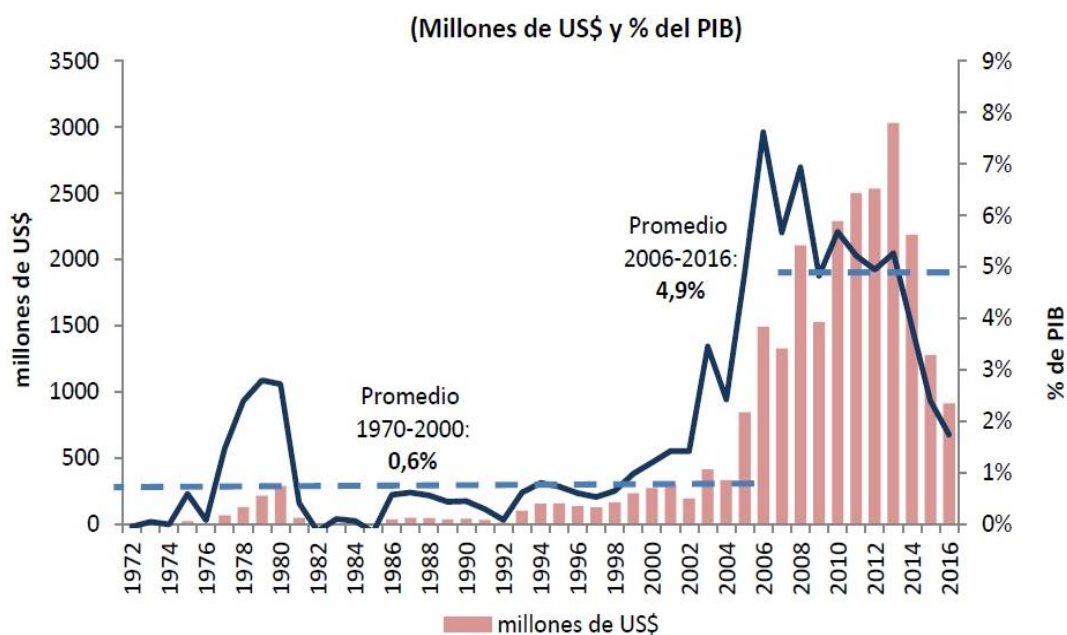
Si bien el marco institucional<sup>2</sup> fue clave en la atracción de IED, cabe destacar que a partir de 2005 se registró a nivel internacional un importante flujo de inversiones hacia las economías emergentes, y América Latina fue una de las regiones de mayor recepción de inversiones extranjeras. Uruguay, no fue ajeno a esta realidad y se posicionó como uno de los principales receptores de IED en la región a partir del año 2005. E incluso, luego de 2014 cuando las mismas tendieron a reducirse de cara a cambios en el contexto regional -particularmente en relación a los cambios en las tendencias de crecimiento de nuestros vecinos más próximos: Brasil y Argentina-, caída en los precios de las materias primas a nivel internacional y un traslado de parte de los flujos hacia las economías más avanzadas, Uruguay siguió siendo, aunque en menor medida, un país de atractivo para la IED.

---

1. Estrictamente no toda la IED que ingresa al país pasa a engrosar la formación bruta de capital ya que parte de ésta se destina a la adquisición de empresas preexistentes. No obstante, la información disponible no permite hacer esta distinción.

2. En Uruguay la inversión (tanto nacional como extranjera) está declarada de interés nacional, sin que exista diferencia de trato entre el inversor nacional y el extranjero. A su vez, existe un marco normativo integral de promoción de inversiones, que entre otros aspectos, brinda importantes estímulos fiscales a la inversión.

En el gráfico que sigue se observa la **evolución de la IED en Uruguay**, tanto en millones de dólares como en cuanto a porcentaje del PIB. Como puede observarse en el gráfico -y se mencionó previamente-, desde el año 2005 la IED expresada en millones de dólares comenzó a crecer de manera importante en Uruguay y siguió haciéndolo hasta el año 2014, siendo 2013 el año de mayor recepción de IED en la historia del país, cuando ingresaron casi 3.000 millones de dólares de inversión extranjera (más del 5% del producto generado ese mismo año).



A partir de 2014 el ingreso de IED comienza a descender anualmente respecto a los niveles alcanzados en el año previo, tendencia que se mantiene en 2015 y 2016. Esta trayectoria sigue la tendencia que ha registrado la inversión extranjera en general en las economías emergentes, y en particular en América Latina.

Entre 2006 y 2016, en promedio la IED captada por Uruguay representó el 4,9% del producto mientras que hasta el año 2000 el promedio histórico era del 0,8% del PIB. Esto se dio pese a que desde 2014 este porcentaje también se viene reduciendo de manera importante y los mayores niveles en este indicador se alcanzaron entre 2006 y 2008. Esto ubica al país entre los mayores receptores de inversión extranjera de la región en relación al tamaño de su economía, siendo superada solamente por Chile.<sup>3</sup>

Uruguay es también uno de los países donde la reinversión de utilidades por parte de las empresas extranjeras instaladas es de las más altas de la región, aún sin que exista ninguna restricción sobre repatriación de utilidades, y donde el porcentaje de

---

3. Datos de Uruguay XXI.

reinversión de las utilidades generadas cada año alcanzó al 58% en promedio desde el año 2006.

Además de la importancia de la IED por su empuje al crecimiento, la misma puede ser un factor que contribuya en la introducción de nuevas prácticas productivas y empresariales, constituyéndose en un motor para la innovación y favorecer la introducción de avances tecnológicos. A su vez, en la medida en que esté apuntalada por otras políticas, puede producir derrames hacia otros sectores de actividad y el resto de la economía. Ejemplos de esto son lo sucedido en el sector agrícola y en el forestal.

Un indicador de relevancia en el análisis de la IED es la **posición de inversión extranjera directa**, dato que representa el valor del stock de las inversiones directas que se mantienen al cierre de cada período de referencia. En 2015 esta cifra ascendía a 21.750 millones de dólares, lo que representa al 41% del PIB, y donde Finlandia da cuenta del 12% del stock total de IED al año 2015. Esto lo convierte en uno de los primeros países considerado individualmente en su contribución al stock total, después de Argentina, que explica el 29% del total.

En lo que atañe a la **localización sectorial de la IED**, de la recepción de IED en América Latina, la mayor parte se dirigió a los sectores primarios e intensivos en recursos naturales, siendo Brasil la excepción ya que buena parte de la inversión se dirigió a sectores vinculados al mercado interno. Esto explica en buena medida la disminución del ingreso de inversión extranjera ante la caída de los precios de las materias primas en los últimos años. En el caso uruguayo, en la última década los principales sectores receptores de IED fueron la construcción y la industria manufacturera.

**Inversión Extranjera Directa por sector**

	Promedio anual 2005-2015 (Part %)
Construcción	28%
Industria*	25%
Agropecuaria y Forestal	17%
Comercio, Hoteles, Restaurantes	7%
Intermediación financiera	6%
Transporte y Comunicación	6%
Suministro de Electricidad	4%
Otros	7%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Como se puede ver en el cuadro anterior, del total de IED que ingresó al país entre 2005 y 2015, algo más de una cuarta parte (28%) se dirigió al sector de la construcción



mientras que otra cuarta parte (25%) tuvo como destino la industria manufacturera. La inversión recibida por la industria manufacturera se vio incidida fuertemente por la inversión en las plantas de celulosa que por su envergadura fueron las mayores inversiones extranjeras en materia industrial en la historia del país.

A nivel de sectores, las empresas forestales tuvieron una participación importante en la IED total. La IED acumulada en silvicultura, producción de madera, productos de madera, papel y la construcción de las plantas de celulosa fue de aproximadamente 4.500 millones de dólares,<sup>4</sup> de los cuales la inversión en las plantas de celulosa representó algo más del 70% del total.

En el caso del **sector forestal**, parece claro que fue el establecimiento de una normativa que incentivó la inversión en la primera etapa de la cadena productiva lo que generó las condiciones para que años más tarde se desarrollaran nuevas actividades en el sector. Así, al amparo de una política forestal que data de hace más de 30 años, se desarrollaron amplias plantaciones de eucaliptos. Esto creó las condiciones para la extracción y comercialización de la madera, lo que años después -y en un contexto de fuerte expansión de las actividades económicas y de incentivos a la inversión- propició la instalación de plantas productoras de pasta de celulosa. La participación de grandes empresas extranjeras en este ámbito, en especial en la etapa de transformación química de la madera, llevaron a transformar completamente el sector.

Es en este contexto que se instalaron en el país dos grandes plantas de pasta de celulosa de capitales extranjeros, las que exportan a todo el mundo y generan negocios asociados como el desarrollo de plantíos, servicios logísticos, generación de energía a partir de la biomasa, entre otros; a la vez que hay una tercera planta sobre la que existe acuerdo y estaría en vías de instalarse.

En 2009 la empresa finlandesa UPM, una de las principales productoras de celulosa del mundo, adquirió la mayor parte de las acciones de Botnia S.A., instalada en el país en 2007 (en la localidad de Fray Bentos, departamento de Río Negro) tras una inversión de aproximadamente 1.200 millones de dólares. La empresa cuenta con una empresa subsidiaria, UPM Forestal Oriental, que opera en el país desde hace más de 20 años y es la que provee de madera a la planta. Así, UPM se nutre en un 70% aproximadamente de madera proveniente de plantaciones propias mientras que el 30% restante proviene de algo más de 200 productores rurales de la zona. La planta de UPM de Fray Bentos tiene una capacidad productiva de 1,3 millones de toneladas de celulosa de fibra corta de eucalipto, la mayor parte de la que es exportada hacia Europa y Asia. En la planta de Fray Bentos además se produce energía a partir de biomasa, la que en parte se emplea para consumo de la propia planta y otra parte es comprada

---

4. Datos de Uruguay XXI.

por la empresa estatal UTE, quien tiene el monopolio de la comercialización de energía en el país.

En 2009 además, se instaló en el país Montes del Plata, la segunda planta de celulosa de gran porte. Esta empresa (instalada en la localidad de Puntas de Pereira, departamento de Colonia) representó una inversión de unos 2.000 millones de dólares y se conforma a partir de la participación -en partes iguales- de dos de las mayores empresas del sector forestal a nivel mundial (la empresa Arauco -de capitales chilenos- y la sueco-finlandesa Stora Enso). Al igual que en el caso de UPM esta empresa obtiene la madera tanto de sus propios campos como de terceros productores, en varios departamentos del país. La planta tiene una capacidad productiva similar a la de UPM, también realiza producción de energía a partir de biomasa y cuenta además con una terminal portuaria propia para exportar su producción.

En noviembre pasado se firmó el preacuerdo de inversión entre la empresa UPM y el gobierno uruguayo para la instalación de una tercera planta de producción de pasta de celulosa. Esta tercera planta (UPM2) tendría una capacidad productiva similar al total de las dos ya instaladas y contribuiría a posicionar a la celulosa como el principal producto de exportación del país a la vez que Uruguay pasaría a ser el segundo exportador mundial de celulosa de fibra corta. La misma finalizaría su instalación en el año 2020 (según proyecciones gubernamentales), implicaría una inversión de unos 4.000 millones de dólares y el gobierno uruguayo también debería realizar una inversión de relevancia en materia de infraestructura. Además del impacto directo evidente que tiene una inversión de esta naturaleza sobre la producción, las exportaciones nacionales y el empleo, existe una cantidad importante de proveedores nacionales y extranjeros que nutren de insumos y servicios a estas grandes empresas, y donde estas inversiones contribuyen de manera indirecta al incremento de la producción y el empleo.

## II. EL SECTOR FORESTAL EN URUGUAY

El sector forestal en Uruguay abarca distintas y bien diversas actividades que van desde la obtención de las semillas y las plantas que van a constituir la materia prima inicial hasta el transporte final de los productos elaborados.

A partir de la producción forestal se derivan dos grandes **cadena productivas industriales** directas y otras dos que podríamos llamar secundarias, subsidiarias o indirectas. Así, de la base forestal surgen de manera directa: la cadena industrial celulósica-papelera por un lado (que incluye desde la madera rolliza sin tratar hasta la producción de pasta de celulosa, papel, cartón y sus productos); y la maderera por el otro, la que abarca la fabricación de productos de madera elaborada (estos son: la madera rolliza tratada, madera aserrada, tableros, madera de embalaje, carpintería de obra, muebles, etc.).

La cadena de la celulosa y el papel es la de mayor peso en el sector en Uruguay y es donde tienen una participación relevante y explican buena parte de la producción total las empresas extranjeras antes mencionadas y que son reconocidas mundialmente en el rubro. En el caso de la cadena industrial maderera en cambio, la misma se caracteriza por la coexistencia de empresas extranjeras y nacionales.

Asimismo, se pueden identificar dos desarrollos o cadenas industriales adicionales de base forestal como son la industria química, que se dedica a la producción de resinas, aceites, biorefinerías, etc.; y la energética a partir de la cual se produce energía de base forestal. La primera de estas cadenas industriales secundarias no tiene desarrollo en Uruguay mientras que la segunda se comenzó a desarrollar de manera subsidiaria por las grandes empresas del sector productoras de celulosa a partir de la producción de energía a partir de biomasa y de cara a los estímulos que presentó el gobierno con el objetivo de diversificar la matriz energética nacional.

Por otra parte, las **actividades** que conforman el sector forestal se pueden clasificar en tres tipos diferentes. En primer término, las actividades correspondientes a la fase primaria o agraria, las que comprenden la producción de las plantas en los viveros, la implantación y los tratamientos silvícolas de los bosques y la cosecha. En segundo lugar, las actividades secundarias o industriales, que comprenden la transformación de la madera en distintos productos, dependiendo de la cadena de la que se trate, incluida su comercialización. Finalmente, se ubican las actividades de logística, transporte y servicios profesionales asociados.

En general las empresas uruguayas de productos forestales, en particular las de gran porte y que destinan la mayor parte de su producción a las exportaciones, son empresas integradas verticalmente donde se abarcan los tres tipos de actividades:

desde la actividad agraria de la fase primaria (las mismas empresas se proveen la mayor parte de la materia prima ellas mismas), pasando por la fase industrial y de procesos intermedios hasta la comercialización de los productos finales. Como contracara, las empresas de menor porte, en general vuelcan su producción al mercado interno y no se encuentran integradas verticalmente.

En la cadena de la celulosa y el papel, la celulosa constituye el producto de la primera fase de procesamiento y es el resultado de la transformación de la materia prima agraria que es la madera en rollos. La celulosa es un producto de escasa diferenciación y como tal presenta las características del resto de las *commodities* y su precio se determina en los mercados internacionales. La celulosa puede clasificarse según dos grandes criterios: en función del proceso que permite separar las fibras celulósicas de los demás componentes de la madera (mecánico o químico) o en función de los orígenes de las fibras celulósicas (fibra corta o fibra larga). En la siguiente fase industrial de esta cadena de la celulosa se ubica la fabricación del papel y cartón, cartulina, papel *tissue*, todos productos que surgen de la transformación de la celulosa.

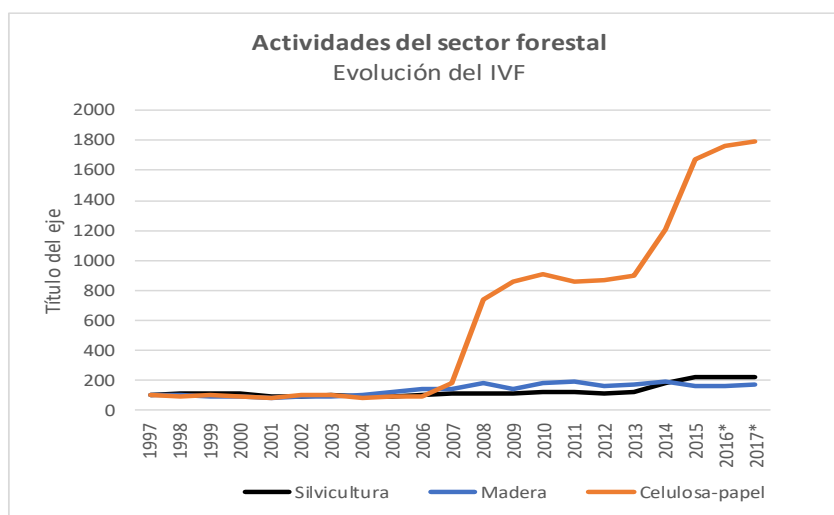
En la cadena forestal-maderera, la materia prima se procesa en aserraderos donde se producen paneles de madera para construcción de viviendas, muebles, etc.

Desde el año 2005, en Uruguay las cadenas productivas de origen forestal (excluyendo los eslabones comerciales y las actividades de logística asociadas) tuvieron una **participación** oscilante en el PBI, la que se ubicó entre el 2,1% y el 4,6% de la producción total nacional. Los años de mayor incidencia estuvieron asociados a los momentos de expansión de la producción de celulosa por parte de las dos grandes plantas instaladas en el país. Se trata justamente del año 2008, una vez que comienza a funcionar a pleno la primera gran pastera, cuando la participación del sector en el PIB salta del entorno del 2% en que venía oscilando al 4,6% para luego oscilar entre el 2,5% y 3% y volver a posicionarse cerca del 4% en 2015, con el pleno funcionamiento de Montes del Plata.

En los gráficos que aparecen a continuación se presenta la **evolución del sector forestal** desagregado en sus tres actividades principales de acuerdo a la desagregación que presentan las Cuentas Nacionales y que difunde periódicamente el Banco Central del Uruguay (BCU). Así, aparece por un lado la actividad primaria o agraria, a la que las Cuentas Nacionales denominan “Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas”; y por otro lado aparecen -también desagregadas entre sí- las dos principales actividades de la fase industrial: la “Producción de madera y fabricación de productos de madera” y la “Fabricación de papel y de productos de papel y cartón”.

En el primero de estos gráficos se presentan las tres evoluciones conjuntamente a partir de un índice de volumen físico (IVF) de la producción, el que tiene base 100 en el año 1997. Si bien en el período relevado tanto la actividad de la fase agraria como la

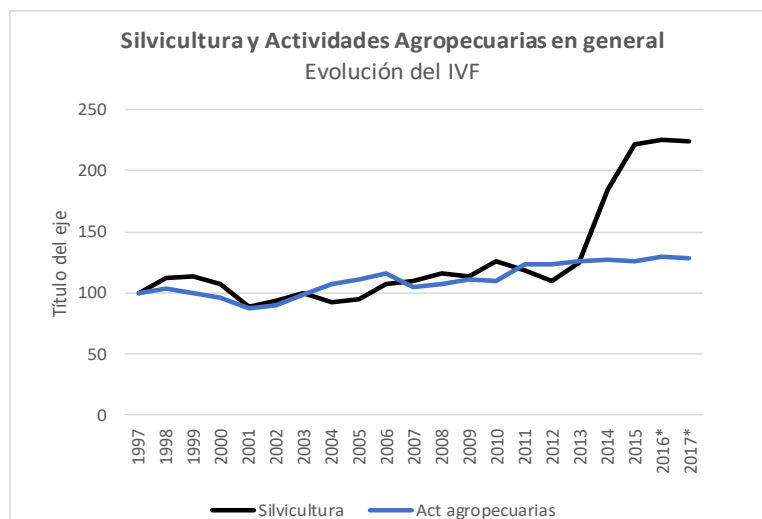
fase industrial vinculada a la madera tienen un desarrollo importante, los mismos pierden relevancia al plotarlos en el mismo gráfico que la evolución de la fase industrial de la celulosa y el papel, cuya escala de producción evidencia importantes saltos ante la instalación de las empresas extranjeras de UPM y Montes del Plata en el sector, las que representaron un salto importante en el total de la producción industrial nacional.



En aras de una mejor visualización de estas evoluciones, en los tres gráficos que aparecen más adelante, se presenta cada uno de estos índices en gráficos separados y se compara su trayectoria con la evolución del IVF de las actividades agropecuarias generales en el caso de la silvicultura y con la evolución de la industria manufacturera en general en el caso de las actividades de la fase industrial.

Esta división, tal cual aparecen desglosadas en la información de cuentas nacionales, muestra que la evolución de estas cadenas industriales, así como de su componente primario, registran diferencias importantes.

En el primero de los gráficos que aparece a continuación, se muestra la evolución de la fase primaria o de silvicultura, así como del promedio de actividades agropecuarias desde 1997 a la fecha, a partir de la evolución de un IVF que tiene base 100 en este mismo año. Como se muestra en el gráfico, la actividad de silvicultura -fase primaria del desarrollo del sector forestal- muestra una trayectoria creciente en el período de 30 años seleccionado y tuvo en este lapso un crecimiento muy superior a la media del sector agropecuario, verificándose la mayor parte de ese crecimiento a partir del año 2012.



En efecto, mientras el IVF del promedio de actividades agropecuarias (donde se incluye la silvicultura) aumentó 28% entre 1997 y el año 2017, registrando un incremento de 16% a partir del año 2005; la silvicultura tuvo un crecimiento de 124%, expandiéndose a partir del año 2005 en un 137%. De esta manera, pese a haber registrado algunos años de disminución de la actividad, el sector de “Silvicultura, extracción de madera y servicios conexos” (la fase primaria) presentó una tasa de crecimiento promedio anual de 8,3% desde 2005. A pesar de esto, la participación del sector en el producto ha permanecido relativamente constante en la última década, rondando el 0,8% del PIB.

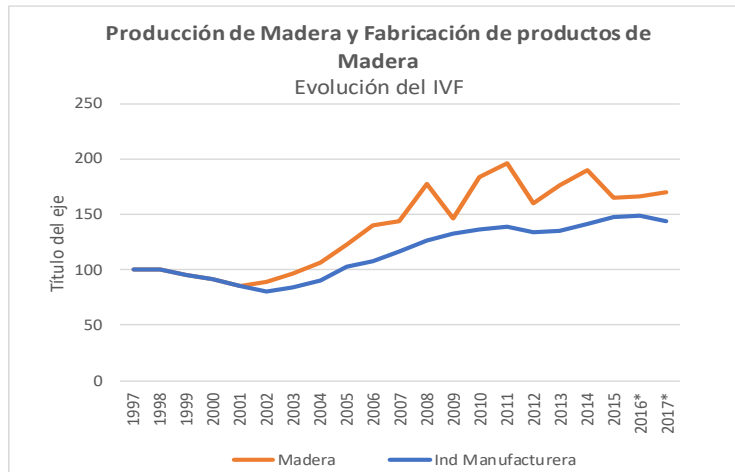
La evolución mencionada es consistente con los datos que surgen de los últimos censos agropecuarios, que reflejan un incremento sustantivo de la tierra dedicada a la forestación como se puede ver en el cuadro que sigue. Asimismo, es claro que fue esta importante expansión la que permitió suministrar materia prima a la dinámica industrial de la producción de celulosa.

	Años		
	1990	2000	2011
Forestación (ha)	70.259	635.313	1.634.637
Superficie Censada	15.803.763	16.333.939	16.357.298
% Tierra forestada	0,4	3,9	10

Fuente: Censos Agropecuarios 2000 y 2011 (MGAP).

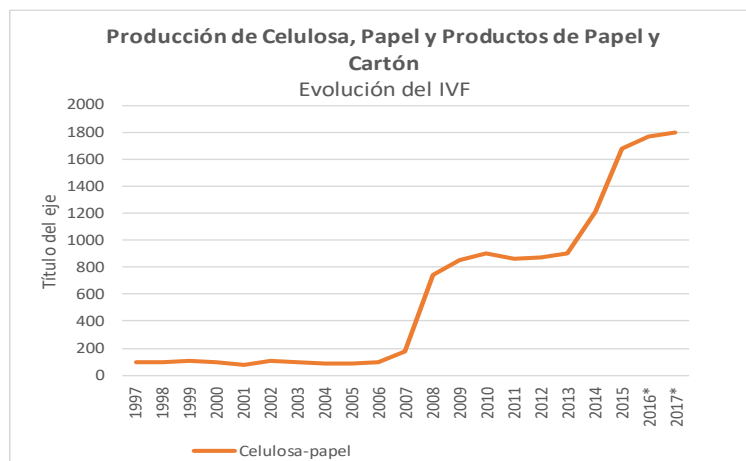
En el segundo de los gráficos, se registra la evolución del IVF de la producción del eslabón industrial de la cadena que hace a la producción de madera y fabricación de productos de madera. Como puede apreciarse en el gráfico, luego de la caída registrada a comienzos del período analizado, que se corresponde con la crisis económica de 1998-2002 y que es acompañada por una caída de la industria en general, la cadena industrial maderera también exhibe una tendencia creciente en

todo el período analizado, expandiéndose 69,6% en el período 1997-2017 y 38% desde el año 2005. En el global del período considerado, el crecimiento es superior al de la industria manufacturera en su conjunto en la consideración punta a punta pero a partir de 2005 la industria manufacturera ha mostrado un leve mejor desempeño, a la vez que su crecimiento presentó menos altibajos que el de la cadena forestal maderera, la que presenta caídas de entidad en la actividad en los años 2009, 2012 y 2015.



Si bien el crecimiento de esta actividad industrial es relevante, las tasas de expansión son significativamente más bajas que en la fase primaria (y que en la otra fase industrial de producción de celulosa y papel, como se verá a continuación), registrando un crecimiento medio anual de 3,7% desde el año 2005. Esto también nos muestra que la mayor parte del incremento de la producción forestal (fase primaria) fue absorbido en la producción de materia prima para la producción de celulosa.

Finalmente, en el último de los gráficos se muestra el IVF de la producción de la cadena industrial forestal celulosa y papel.



Como se puede observar, el sector industrial de la producción de celulosa, papel, cartón y sus productos (la otra cadena de la fase industrial) tuvo un crecimiento muy significativo en los últimos años, asociado fundamentalmente a la instalación de las dos grandes plantas de producción de celulosa de capitales extranjeros. El producto del sector se multiplicó por 18 veces entre 1997 y 2017, y en la comparación con el año 2005, el volumen físico de producción en 2017 es casi 20 veces superior, registrando una tasa de expansión anual promedio a partir de 2005 de 42,6%.

A su vez, los saltos de nivel que se registran en el comportamiento del IVF se asocian claramente con la instalación y puesta en marcha de las dos pasteras extranjeras: a partir de la instalación de la planta de Fray Bentos en el año 2007, ex Botnia S.A. (y actualmente UPM); y en el año 2014 una vez que la planta de Montes del Plata comenzó a funcionar por primera vez en el total de su capacidad.

En lo que atañe a las **exportaciones** del complejo forestal en su totalidad (tanto de madera como de celulosa y papel), las mismas representan en la actualidad el 18% del total de las exportaciones de bienes del país y en 2016 alcanzaron los 1.535 millones de dólares. Dentro de éstas, las exportaciones de celulosa dan cuenta del 81% del total exportado por este sector (1.243 millones de dólares en 2016) mientras que la madera explica el 15% de las ventas externas y el papel solamente del 4%. Así, en 2016 la celulosa se ubicó en el segundo lugar de la canasta exportadora nacional después de la carne bovina.

Las exportaciones forestales mostraron un dinamismo excepcional en los últimos años de manera que el sector ha pasado a ubicarse en los primeros lugares entre los sectores de exportación nacionales. Dicho crecimiento estuvo fuertemente asociado a la instalación de las plantas de UPM y Montes del Plata que venden la mayor parte de su producción de celulosa al exterior. Las exportaciones de pasta de celulosa se realizan a través de dos zonas francas: la Zona Franca de Punta Pereira (donde está instalada la planta de Montes del Plata) y la Zona Franca de Nueva Palmira, a donde envía la celulosa la planta de UPM para su salida al exterior; y tienen como principal destino China.

En el caso de las exportaciones de madera su comportamiento fue algo más oscilante en los últimos años mientras que las exportaciones de papel y productos de papel se resintieron en los últimos años (tanto en materia de volúmenes exportados como en sus precios). Dicha caída se explicó en buena medida porque las mismas se dirigen fundamentalmente a los países de la región, y en particular a Argentina, los que desde hace unos años vienen registrando problemas de entidad en lo que hace al crecimiento de la economía.

Cabe destacar que las **actividades secundarias** relacionadas a la fase industrial de generación de energía a partir de la utilización de subproductos forestales también



tuvo una expansión relevante en los últimos años y ha pasado a cobrar relevancia en la producción del sector. Según datos de Uruguay XXI, en el año 2016 aproximadamente el 10% de la energía eléctrica generada para satisfacer la demanda total en el país tuvo origen en los residuos de biomasa forestal. Si bien la mayor parte de la generación de energía eléctrica de UPM tiene como finalidad atender la demanda de su propia planta, en los últimos años la misma ha sido superavitaria en este plano y por lo tanto parte de la energía generada es comercializada por UTE. En el caso de Montes del Plata un porcentaje mayor de su producción de energía eléctrica (casi el 50%) es vertida a UTE para su comercialización.

### III. EMPLEO, SALARIOS Y RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR FORESTAL Y EN PARTICULAR EN LA FASE INDUSTRIAL DE LA CADENA CELULOSA-PAPEL

#### 1. El mercado de trabajo en Uruguay: principales tendencias y coyuntura reciente

Al año 2017 Uruguay contaba con una población promedio de 3.493.205 personas,<sup>5</sup> (48,4% hombres y 51,6% mujeres). De éstas, 709.960 tienen hasta 14 años de edad y el resto componen la población en edad de trabajar (PET), que en nuestro país justamente está integrada por todos los mayores de 14 años de edad.

A su vez, dentro de la PET, unas 2.783.245 personas, la población económicamente activa (PEA) alcanzó a 1.750.661 personas en 2017. La PEA está compuesta por todos aquellos que desean trabajar, tengan o no tengan un empleo. Dentro de estos activos, los ocupados fueron 1.612.000 personas mientras que los desocupados (quienes desean trabajar, están disponibles para hacerlo y además están buscando activamente un empleo) fueron unas 138.500 personas en promedio.

En materia de **tasas**, el cuadro que sigue presenta la evolución de las principales tasas del mercado laboral en el período 2006-2017: Tasa de Actividad (TA, relación entre la PEA y la PET, la que aproxima la oferta de trabajo de la economía); Tasa de Empleo (TE, cociente entre los ocupados y la PET, tasa que da cuenta de la demanda de trabajo de la economía); y Tasa de Desempleo (TD, relación entre los desocupados y la PEA).

Período 2006-2017. Total del país									
	Tasa de Actividad			Tasa de Empleo			Tasa de Desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2006	60,7	72,2	50,8	54,1	66,3	43,7	10,8	8,1	14,0
2007	62,5	74,0	52,7	56,7	69,1	46,1	9,4	6,7	12,6
2008	62,7	73,3	53,6	57,7	69,2	47,8	8,0	5,6	10,8
2009	63,1	73,8	53,9	58,5	70,0	48,7	7,7	5,5	10,4
2010	62,9	73,1	54,0	58,4	69,3	48,9	7,2	5,3	9,4
2011	64,8	74,7	55,8	60,7	71,0	51,3	6,3	4,8	8,1
2012	64,0	73,5	55,6	59,9	69,8	51,1	6,5	4,9	8,3
2013	63,6	73,9	54,4	59,5	70,2	50,0	6,5	5,0	8,2
2014	64,7	74,3	55,9	60,4	70,5	51,3	6,6	5,1	8,3
2015	63,8	73,0	55,4	59,0	68,4	50,5	7,5	6,4	8,9
2016	63,8	73,0	55,4	58,4	67,6	50,1	7,8	6,5	9,4
2017	62,9	71,6	55,0	57,9	66,9	49,8	7,9	6,6	9,5

Fuente: INE

Luego del fuerte impacto negativo que registró el mercado laboral a comienzos de la década de 2000 como consecuencia de la crisis socioeconómico que atravesó el país,

5. Datos que surgen de las Estimaciones y Proyecciones de Población elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2017.

las principales tasas del mercado de trabajo comenzaron a mostrar evidentes mejoras con incrementos en la TA y TE y una caída importante en la TD. Así, entre 2011 y 2014 el mercado laboral logró niveles récord en materia de empleo y desempleo, alcanzando los mejores datos desde que se llevan registros.

Sin embargo, desde 2015 y de la mano del brusco enlentecimiento de la actividad que tuvo la economía ese año, estas tasas comenzaron a empeorar; situación que continuó en 2016 y 2017 -aunque de manera mucho más moderada- pese a que la economía retomó la senda de crecimiento económico.

Las **principales características** del mercado de trabajo uruguayo son la existencia de brechas que desfavorecen la situación de las mujeres frente a los hombres así como brechas que desfavorecen a los jóvenes frente a los mayores. Así, las tasas de empleo y desempleo tanto de las mujeres como de la población más joven son significativamente peores que las de los hombres y los mayores. Sin embargo, la diferencia entre ambos colectivos es que en la última década de mejoras laborales, la distancia entre hombres y mujeres tendió a disminuir mientras que la que existe entre jóvenes y mayores se mantuvo estancada, incluso a pesar de que en el favorable contexto económico que atravesó el país, se llevaron adelante políticas específicas para atender esta situación.

Otras características específicas del mercado laboral uruguayo son la alta prevalencia de los trabajadores dependientes o asalariados en el total de ocupados (algo más del 70% de los ocupados son trabajadores asalariados, en su mayoría contratados en el sector privado de la economía) y una tasa de no registro a la seguridad social que si bien registró mejoras importantes tras la crisis, presenta un componente estructural y desde hace algunos años se ubica en el entorno del 25%, indicando que 1 de cada 4 ocupados no está registrado a la Seguridad Social y por lo tanto no goza de ninguno de los derechos que brinda el trabajo formal. La tasa de no registro es mucho más alta entre los trabajadores por cuenta propia que entre los asalariados (dentro de este grupo ronda el 15%) y difiere sustancialmente entre sectores de actividad.

El **sector forestal** por su parte, ocupa algo más de 15.000 trabajadores; cifra que incluye tanto los ocupados en la fase primaria de la cadena como en ambas actividades industriales (la maderera y la de la celulosa y papel) pero deja fuera los empleos indirectos que genera el sector en actividades de transporte, logística y otros servicios conexos. De esta manera, la participación del sector en el empleo total (inferior al 1%) es menor a la participación que ha tenido esta actividad en el producto total (la que ha oscilado entre 2,1% y 4,6% a partir de 2005 y que actualmente se ubica en el entorno del 3%), haciendo de éste un sector poco intensivo en empleo considerando la media de la economía.

Según datos de Uruguay XXI, la **empresa UPM** genera 550 trabajos de manera directa aunque la cantidad de ocupados de manera indirecta es muy superior, alcanzando de manera permanente (en períodos normales) los 2.800 trabajadores. Estos trabajadores no son empleados por UPM y no están contratados de manera directa por la empresa sino que trabajan para diferentes empresas a las que UPM contrata a lo largo de toda la cadena. Estos trabajadores se dividen en las diferentes actividades de toda la cadena productiva, incluyendo operaciones en los viveros, plantaciones forestales, actividades de transporte, logística y puerto. Si bien no son trabajadores contratados directamente por la empresa UPM sino por terceras empresas, en la medida en que trabajan exclusivamente para UPM y en muchos casos incluso en su propia planta, se trata de trabajadores tercerizados. En el caso de Montes del Plata se estima que aproximadamente unas 5.000 personas trabajan de manera directa e indirecta para la empresa a lo largo de las diferentes actividades que se desarrollan a lo largo de la cadena.

En las cifras anteriores no se está teniendo en cuenta los trabajadores contratados en el marco de la construcción de ambas plantas (ya que éste es considerado un efecto coyuntural sobre la ocupación, el que finaliza cuando termina la construcción). En los picos de construcción de la planta, esta cifra superó ampliamente la mano de obra que se contrata de manera permanente. En el caso de Montes del Plata, durante la construcción de la planta trabajaron aproximadamente unos 3.200 operarios, principalmente uruguayos, alcanzando por momentos máximos de 6.000 ocupados; lo que generó un impacto importante en el empleo en esos años y en particular en el sector de la construcción.

La modalidad de contratación de terceras empresas que realizan tareas permanentes para la empresa madre en lugar de contratar trabajadores de manera directa, lo que se da en llamar **tercerizaciones**, es un mecanismo de contratación conocido en el país. El mismo tuvo su mayor avance durante el apogeo de la desregulación laboral en el país durante la década del 90 y avanzó particularmente en la industria manufacturera, donde una serie de actividades como la limpieza, seguridad, transporte e incluso mantenimiento de la maquinaria, dejaron de llevarse a cabo por trabajadores contratados de manera directa por la empresa y pasaron a ser realizados por terceras empresas que se dedicaban a la provisión de estos servicios y que eran quienes contrataban a los trabajadores (y luego vendían sus servicios a la empresa madre). Esto representa un cambio importante en la modalidad de contratación ya que la empresa que terceriza, en lugar de contratar trabajadores para la realización de determinadas tareas, pasa a contratar empresas en la modalidad de contratación de servicios.

La precarización del trabajo a la que tiende a conducir esta nueva forma de contratación laboral, conjuntamente con la pérdida de derechos que suele traer

aparejada y la desprotección a la que se enfrentan los trabajadores ante diversas situaciones, condujo a que la misma fuera regulada una década después de su creación.<sup>6</sup> Sin embargo, su regulación fue tímida y solamente establece que la empresa contratante de servicios es responsable de manera subsidiaria de que se cumpla con los beneficios y derechos inherentes al trabajo de los empleados contratados por las empresas prestadoras de servicios. Esto significa que en caso de que la empresa prestadora de servicios no cumpla con los derechos laborales de los trabajadores que contrata, debe ser la empresa contratante de servicios quien debe hacerse cargo de los mismos y los trabajadores tienen derecho a recurrir contra ésta.

Adicionalmente, la negociación colectiva en el marco de los Consejos de Salarios que se retomó en el año 2005 fue otro mecanismo que encontraron los trabajadores para frenar con el proceso de las tercerizaciones. De esta manera, muchos convenios (en particular en la órbita de la industria) ponen límite a las tercerizaciones, estableciendo aquellas actividades que la empresa no puede delegar a otras empresas y que solamente puede llevar adelante con trabajadores directos, tratándose en general de las actividades principales de la empresa y que hacen al proceso productivo de la actividad madre, permitiendo que se delegue a la contratación de otras empresas actividades conexas como la logística, transporte, limpieza, seguridad y otras.

Cabe señalar que en el caso de las empresas extranjeras instaladas en el sector de la producción de celulosa, la contratación de empresas prestadoras de servicios en lugar de contratar trabajadores de manera directa, mostró grandes avances; aspecto que queda muy claro al observar el porcentaje de trabajadores directos contratados por la empresa en relación al total de trabajadores que realizan trabajos en la empresa sin ser contratados de manera directa por ésta.

Si bien las empresas extranjeras siguen modelos de buenas prácticas al momento de contratar otras empresas y tercerizar tareas, la tercerización igualmente plantea desafíos importantes en las relaciones laborales tanto en lo que hace al relacionamiento trabajadores-empresarios como entre los propios trabajadores. Esto se explica porque aún trabajando en el mismo sitio y realizando tareas similares, al pertenecer a empresas distintas, los trabajadores indefectiblemente enfrentan realidades en materia de ingresos y beneficios diferentes. Incluso suelen pertenecer a sindicatos distintos en la mayoría de los casos, lo que hace que la resolución de las situaciones conflictivas tampoco sea directa y se resuelva de manera diferente que con los trabajadores directos.

Una de las principales preocupaciones que han expresado los empresarios del sector, en particular los de las empresas extranjeras instaladas más recientemente en el país, es la escasez de mano de obra capacitada disponible a nivel local, dado el alto

---

6. En 2007 se aprueba la Ley de Tercerizaciones Laborales y Responsabilidad Subsidiaria.

nivel tecnológico que exigen estas empresas, lo que puede llegar a dificultar la contratación de personal nacional.

En Uruguay existen actualmente más de 1.750 empresas vinculadas al complejo forestal registradas en el Banco de Previsión Social (BPS). El 93% de las mismas son micro y pequeñas empresas con menos de 20 trabajadores contratados y cuya principal actividad es brindar servicios a las grandes empresas del sector.

## **2. Caracterización de los trabajadores y del empleo en el sector forestal**

Según datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) relevada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la cadena forestal, incluyendo a los trabajadores del sector primario y a quienes se desempeñan en la fase industrial, empleó en forma directa unos 15.614 trabajadores dependientes o trabajadores asalariados en el año 2017. Entre ellos, un 82% cotizó a la seguridad social –unos 12.814 trabajadores– mientras que el resto se desempeñó en la informalidad, lo que no sólo implica desprotección en lo que atañe a su futura jubilación sino que no tuvieron derecho a otros aspectos que hacen a la protección social presente como son la cobertura por desempleo, enfermedad, maternidad o paternidad y cobertura integral de salud para su núcleo familiar.

Estas cifras, y las que siguen, fueron obtenidas a partir del procesamiento de la ECH que relevó el INE en el año 2017 y configura la fuente de información principal a partir de la que se desarrolla el análisis que sigue. A pesar de que los hogares encuestados representan una muestra del total de la población, en términos agregados, los datos son relativamente similares a los presentados en el informe del Sector forestal realizado por la agencia Uruguay XXI con datos del BPS.

Del total de asalariados que se desempeñan en el sector forestal, aproximadamente la mitad está vinculado a la fase primaria asociada a la forestación y extracción de la madera mientras que la otra mitad trabaja en alguna parte de la fase secundaria vinculada al procesamiento industrial de la madera o de la celulosa y la fabricación del papel. Así, mientras en la fase primaria se ubican 7.815 asalariados, la fase industrial abarca un total de 7.799 trabajadores dependientes. A continuación se presenta una caracterización de los asalariados en cada una de estas dos fases de producción del sector forestal (primaria e industrial) y se analiza la realidad salarial dentro del sector; las que como se verá más adelante dan cuenta de realidades bien diferentes, tanto en lo que atañe a las características de los trabajadores vinculados a cada una de las fases como a la situación del empleo imperante.

## 2.1. Caracterización de los asalariados y el empleo en la Fase Primaria de la cadena

De los 7.815 asalariados totales que se desempeñan en la forestación y extracción de madera (fase primaria), un 87,3% son hombres mientras que el restante 12,7% son mujeres. En relación a las edades, un 48% del total tienen entre 25 y 39 años, y los mayores de 55 años representan solamente un 7% del total de trabajadores.

En relación a la distribución regional, casi un 60% vive en localidades urbanas del interior del país con más de 5.000 habitantes, mientras que el resto se localiza principalmente en áreas del interior relativamente más pequeñas. Montevideo sólo abarca un 3% del total.

*Trabajadores de la fase primaria del sector forestal*

	Asalariados totales	%	Asalariados cotizantes	%
Total	7,815	100%	6,231	100%
Hombres	6,820	87.3%	5,305	85%
Mujeres	995	12.7%	926	15%
Menores de 25 años	1,519	19%	722	12%
De 25 a 39 años	3,789	48%	3,237	52%
De 40 a 54 años	1,984	25%	1,749	28%
55 años y más	523	7%	523	8%
Montevideo	254	3%	254	4%
Loc. Urb más de 5000	4,533	58%	3,549	57%
Loc urb menos de 5000	2,189	28%	1,804	29%
Zona rural	839	11%	624	10%

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2017

En el cuadro anterior se pueden observar los datos antes comentados, tanto para el total de asalariados vinculados a la fase primaria del sector forestal como para los asalariados cotizantes a la seguridad social, cuyos datos aparecen en las últimas dos columnas del cuadro. Cabe mencionar que los trabajadores dependientes registrados a la seguridad social en el eslabón primario de la cadena son un 80% del total de manera que el no registro a la seguridad social en la fase primaria del sector se ubica algo por encima del no registro medio entre los asalariados totales del sector privado de la economía, guarismo que ronda el 15%. Como se desprende del cuadro, no se observan diferencias sustanciales en las principales características de los asalariados totales de la fase primaria y aquellos que cotizan a la seguridad social.

En relación al máximo nivel educativo alcanzado (cuyos datos aparecen en el cuadro que sigue), mientras un 47% sólo registra estudios de nivel primario,<sup>7</sup> un 34% accedió

---

7. En Uruguay, la educación primaria tiene una duración de 6 años y comienza normalmente a los 6 años de los niños.

al nivel secundario.<sup>8</sup> Por su parte, mientras 11% cursó estudios en UTU (Universidad Tecnológica del Uruguay), un 7% accedió a la Universidad o establecimientos de educación terciaria de similares características. Como era esperable, los asalariados cotizantes que cuentan con puestos de trabajo de mayor calidad relativa presentan logros educativos algo más avanzados.

*Trabajadores de la fase primaria del sector forestal según nivel educativo*

<b>Nivel educativo</b>	<b>Asalariados totales</b>	<b>%</b>	<b>Asalariados cotizantes</b>	<b>%</b>
Nunca asistió	67	1%	67	1%
Primaria	3,695	47%	2,629	42%
Secundaria	2,640	34%	2,178	35%
UTU	846	11%	790	13%
Universidad o similar	567	7%	567	9%

Fuente: en base a ECH 2017

Por su parte, el clima educativo de los hogares de estos trabajadores es en promedio, de 8,1 años para los asalariados, subiendo a 8,4 años si se consideran exclusivamente aquellos asalariados registrados a la seguridad social.

En el próximo cuadro se releva el tipo de ocupación en que se desempeñan los asalariados de esta fase productiva (tanto los totales como la realidad exclusivamente de aquellos que están registrados a la seguridad social).

*Trabajadores de la fase primaria del sector forestal según tipo de ocupación*

<b>Tipo de ocupación</b>	<b>Asalariados totales</b>	<b>%</b>	<b>Asalariados cotizantes</b>	<b>%</b>
Directivos de empresas.	30	0.4%	30	0.5%
Profesionales científicos e intelectuales.	283	3.6%	283	4.5%
Técnicos y profesionales de nivel medio	268	3.4%	268	4.3%
Empleados de oficina	449	5.7%	449	7.2%
Trabajadores de los servicios y vendedores	356	4.6%	356	5.7%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	2,402	30.7%	1,554	24.9%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas	551	7.1%	551	8.8%
Operadores y montadores de instalaciones y máquinas	1,808	23.1%	1,664	26.7%
Trabajadores no calificados	1,668	21.3%	1,076	17.3%

Fuente: en base a ECH 2017

---

8. Por su parte, la educación secundaria también tiene una duración de 6 años, los que se dividen en educación secundaria básica o ciclo básico (los primeros 3 años) y el bachillerato diversificado, los últimos 3 años. Para el ingreso a la Universidad se requiere haber finalizado los 6 años de educación secundaria mientras que la educación técnica superior (que se brinda de manera pública en UTU) exige solamente tener finalizado el ciclo básico, con la excepción de la educación técnica terciaria, cuyos cursos son asimilables a la educación terciaria universitaria.



Dentro del tipo de ocupación, destaca una importante concentración de trabajadores entre los agricultores y trabajadores agropecuarios calificados (31%), operadores de maquinaria (23%) y trabajadores no calificados (21%). Puede observarse que el peso de los trabajadores no calificados es relativamente menor entre los asalariados registrados a la seguridad social que entre el total (17,3% en el caso de los registrados y 20,3% en el promedio).

Al analizar la cantidad de trabajadores según el tamaño de la empresa (datos que aparecen en el cuadro que viene a continuación), se observa que un 40% de los asalariados totales se desempeñan en establecimientos de más de 50 empleados. En el otro extremo, un 16% lo hace en empresas muy pequeñas (de entre 2 y 4 empleados). Estos últimos trabajadores son en gran medida asalariados no registrados a la seguridad social, lo que se verifica al considerar únicamente a los asalariados cotizantes, donde la proporción de trabajadores de microempresas cae de 16% a 3%.

*Trabajadores de la fase primaria del sector forestal según tamaño de empresa*

<b>Trabajadores por empresa</b>	<b>Asalariados totales</b>	<b>%</b>	<b>Asalariados cotizantes</b>	<b>%</b>
2 a 4 personas	1,226	16%	194	3%
5 a 9 personas	1015	13%	654	10%
10 a 19 personas	1475	19%	1378	22%
20 a 49 personas	1007	13%	974	16%
50 o más personas	3,092	40%	3,031	49%

Fuente: en base a ECH 2017

Durante 2017, los trabajadores de la fase primaria de la cadena forestal declararon trabajar un promedio de 46 horas a la semana, cifra que crece a 48,3 horas al excluir a los no registrados a la seguridad social. Respecto a la antigüedad, los asalariados totales en promedio trabajan hace 4,4 años, cifra que trepa a 5,2 años para los cotizantes.

En el cuadro siguiente se presenta la situación en relación a la búsqueda de otro empleo. Mientras un 83% declara no buscar otro trabajo (91% al considerar los cotizantes), el resto menciona aspectos vinculados a ingresos insuficientes (7%), inestabilidad (5%) y malas condiciones de trabajo (3%) para considerar la búsqueda de otro empleo. Prácticamente ningún trabajador declara buscar otro empleo debido a estar sobrecalificado o contar con un nivel de formación mejor enfocado a otras tareas.

*Trabajadores de la fase primaria del sector forestal según búsqueda de empleo*

	<b>Asalariados totales</b>	<b>%</b>	<b>Asalariados cotizantes</b>	<b>%</b>
No busca otro empleo	6521	83%	5669	91%
Trabajar menos horas	27	0%	27	0%
Empleo más adecuado a su for	67	1%	67	1%
El trabajo actual no es estable	387	5%	36	1%
Mejorar condiciones del traba	261	3%	261	4%
Mayor ingreso	552	7%	171	3%

Fuente: en base a ECH 2017

Con respecto a los montos salariales que cobran estos trabajadores, el cuadro siguiente muestra la distribución de trabajadores por franjas de ingreso líquido declarado por cada uno de ellos. Como la información se calcula para el ingreso por hora de manera de tornarlo comparable, dicho ingreso líquido se corresponde con 40 horas de trabajo a la semana. El análisis indica que un 51% de los asalariados no alcanza un ingreso líquido de 20.000 pesos mensuales.<sup>9</sup> Incluso entre esta subpoblación de trabajadores con salarios sumergidos, aproximadamente la mitad percibe una remuneración mensual por debajo de los 15.000 pesos líquidos, un monto algo por encima del salario mínimo nacional (SMN) del año 2017 (12.265 pesos nominales, lo que equivale a aproximadamente 9.800 pesos en términos líquidos). Esto ilustra claramente la insuficiencia de ingresos imperante en este eslabón de la cadena del sector forestal.

*Trabajadores de la fase primaria del sector forestal según nivel salarial*

<b>Franjas salariales</b>	<b>Asalariados totales</b>	<b>%</b>	<b>Asalariados cotizantes</b>	<b>%</b>
Menos de 10.000	574	7%	245	4%
10.000 a 15.000	1,348	18%	854	14%
15.000 a 20.000	1,983	26%	1,662	27%
20.000 a 30.000	2,025	26%	1,761	29%
30.000 a 50.000	1273	17%	1230	20%
más de 50.000	481	6%	419	7%
<b>Menos de 20.000</b>	<b>3,905</b>	<b>51%</b>	<b>2,761</b>	<b>45%</b>

Fuente: en base a ECH 2017

Una cuarta parte de los trabajadores percibe un ingreso mensual de entre 20.000 y 30.000 pesos en términos líquidos y algo menos de la otra cuarta parte gana más de 30.000 pesos al mes; siendo un porcentaje muy bajo quienes perciben más de 50.000 pesos líquidos mensuales.

La situación es similar aunque algo mejor entre los asalariados cotizantes. Un 45% de ellos perciben salarios menores a los 20.000 pesos líquidos al mes (y son menos

9. El umbral de 20.000 pesos mensuales se corresponde con 635 dólares aproximadamente.

también los que ganan menos de 15.000 pesos mensuales); el 29% gana un ingreso de entre 20.000 y 30.000 pesos líquidos al mes y el 27% gana más de esta cifra.

## 2.2 Caracterización de los trabajadores y el empleo en la fase industrial de la cadena forestal

La industria forestal ocupa casi 7.800 asalariados, de los cuales un 86% son hombres y tan sólo un 14% son mujeres. Un 43% del total tienen edades de entre 25 y 39 años mientras que los mayores de 55 años representan un 10% del total de trabajadores. En relación a la distribución regional, un 65% está ubicado en localidades urbanas con más de 5.000 habitantes del interior del país mientras que un 17% viven en Montevideo.

*Trabajadores de la fase secundaria del sector forestal*

	Asalariados totales	%	Asalariados cotizantes	%
Total	7,799	100%	6,583	100%
Hombres	6,717	86%	5,638	86%
Mujeres	1,082	14%	945	14%
Menores de 25 años	1,225	16%	796	12%
De 25 a 39 años	3,387	43%	3,010	46%
De 40 a 54 años	2,403	31%	2,093	32%
55 años y más	784	10%	684	10%
Montevideo	1,320	17%	1,191	18%
Loc. Urb más de 5000	5,086	65%	4,219	64%
Loc urb menos de 5000	1,012	13%	822	12%
Zona rural	381	5%	351	5%

Fuente: en base a ECH 2017

A diferencia de lo que sucede en la fase primaria de la cadena forestal, el no registro a la seguridad social entre los trabajadores de la fase industrial se ubica en 15,6%, una cifra relativamente similar a la del promedio de asalariados privados del total del país e inferior al 20% registrado entre los trabajadores del sector primario vinculados a la cadena forestal.

En relación al nivel educativo se observa un nivel de educación formal algo más alto respecto a los trabajadores vinculados a las actividades primarias. Un 42% del total tiene estudios secundarios mientras que casi un 33% estudia o estudió en UTU o la Universidad. Mientras el porcentaje de trabajadores con estudios primarios alcanza a 25% en la fase industrial, en la fase primaria este guarismo se ubicó en 47%, lo que marca claramente el fuerte contraste mencionado al comienzo.

*Trabajadores de la fase secundaria del sector forestal según nivel educativo*

<b>Nivel educativo</b>	<b>Asalariados totales</b>	<b>%</b>	<b>Asalariados cotizantes</b>	<b>%</b>
Nunca asistió	30	0%	30	0%
Primaria	1,920	25%	1,346	20%
Secundaria	3,265	42%	2,753	42%
UTU	1,116	14%	1,012	15%
Universidad o similar	1468	19%	1442	22%

Fuente: en base a ECH 2017

Por su parte, el clima educativo de los hogares de estos trabajadores es en promedio, de 9 años para los asalariados totales, aumentando a 9,3 años para aquellos trabajadores registrados a la seguridad social.

De acuerdo al tipo de ocupación, algo más de la cuarta parte de estos asalariados se desempeñan como operadores y montadores de instalaciones y maquinaria mientras que otra cuarta parte son oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas. Posteriormente, un 21,5% figuran como trabajadores no calificados seguidos por profesionales, técnicos y empleados de oficina con niveles que no alcanzan el 7% del total.

Al igual que en el caso de los trabajadores de la fase primaria, el porcentaje de trabajadores no calificados es mayor entre el total de asalariados que entre aquellos registrados a la seguridad social.

*Trabajadores de la fase secundaria del sector forestal según tipo de ocupación*

<b>Tipo de ocupación</b>	<b>Asalariados totales</b>	<b>%</b>	<b>Asalariados cotizantes</b>	<b>%</b>
Directivos de empresas.	280	3.6%	254	3.9%
Profesionales científicos e intelectuales.	528	6.8%	528	8.0%
Técnicos y profesionales de nivel medio	511	6.6%	511	7.8%
Empleados de oficina	486	6.2%	486	7.4%
Trabajadores de los servicios y vendedores	245	3.1%	187	2.8%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	83	1.1%	50	0.8%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas	1,950	25.0%	1,521	23.1%
Operadores y montadores de instalaciones y máquinas	2,038	26.1%	1,901	28.9%
Trabajadores no calificados	1,678	21.5%	1,145	17.4%

Fuente: en base a ECH 2017

Tal como se observa en el cuadro que aparece a continuación, la mitad de los trabajadores ocupados en la fase industrial del sector forestal se desempeñan en establecimientos de más de 50 personas, mientras que tanto los establecimientos más pequeños como aquellos de entre 5 a 9 trabajadores nuclea a un 15% del total. Al igual que en el sector primario, en las empresas más pequeñas se concentran los mayores niveles de ausencia de cobertura a la seguridad social.

### *Trabajadores de la fase secundaria del sector forestal según tamaño de empresa*

<b>Trabajadores por empresa</b>	<b>Asalariados totales</b>	<b>%</b>	<b>Asalariados cotizantes</b>	<b>%</b>
2 a 4 personas	1,132	15%	531	8%
5 a 9 personas	1,150	15%	768	12%
10 a 19 personas	865	11%	664	10%
20 a 49 personas	738	9%	706	11%
50 o más personas	3,914	50%	3,914	59%

Fuente: en base a ECH 2017

Por su parte, en la fase industrial de la cadena forestal, los trabajadores declaran trabajar un promedio de 44,4 horas a la semana, cifra que crece a 45,6 horas al excluir a quienes no están registrados a la seguridad social. Respecto a la antigüedad, los asalariados totales en promedio trabajan hace 6,8 años, cifra que sube a 7,6 años para los cotizantes; y que en ambos casos se ubica por encima de la antigüedad promedio de los trabajadores en la fase primaria de la cadena.

En relación a la búsqueda de otro empleo, los resultados no difieren significativamente respecto a los encontrados en el caso de los trabajadores de la fase primaria. Mientras un 84% declara no buscar otro trabajo, el resto menciona aspectos vinculados a ingresos insuficientes (9%) y malas condiciones de trabajo (5%). El resto de las categorías presentan niveles prácticamente nulos.

### *Trabajadores de la fase secundaria del sector forestal según búsqueda de empleo*

	<b>Asalariados totales</b>	<b>%</b>	<b>Asalariados cotizantes</b>	<b>%</b>
No busca otro empleo	6545	84%	5691	86%
Empleo más adecuado a su formación	30	0%	30	0%
El trabajo actual no es estable	73	1%	73	1%
Mejorar condiciones del trabajo	53	1%	0	0%
Mayor ingreso	374	5%	281	4%
	724	9%	508	8%

Fuente: en base a ECH 2017

Finalmente, el nivel de los salarios en la fase industrial, aunque es algo superior, también es relativamente sumergido como en el caso de los trabajadores del eslabón primario de la cadena. En este caso, un 50% del conjunto de los asalariados percibe una remuneración líquida por debajo de los 20.000 pesos mensuales y casi 25% del total no alcanza los 15.000 pesos líquidos por mes. Por su parte, sólo un 14% del total gana un salario mayor a los 50.000 pesos líquidos mensuales, una cifra que en el caso de la actividad primaria se ubicaba solamente en el 6% del total.

### *Trabajadores de la fase secundaria del sector forestal según nivel salarial*

<b>Franjas salariales</b>	<b>Asalariados totales</b>	<b>%</b>	<b>Asalariados cotizantes</b>	<b>%</b>
Menos de 10000	476	6%	220	3%
10000 a 15000	1,383	18%	1059	17%
15000 a 20000	1,927	26%	1,609	25%
20000 a 30000	1,764	24%	1,577	25%
30000 a 50000	882	12%	848	13%
más de 50000	1067	14%	1067	17%
<b>Menos de 20.000</b>	<b>3,786</b>	<b>50%</b>	<b>2,888</b>	<b>45%</b>

Fuente: en base a ECH 2017

### **3. Salarios: evolución y niveles del sector forestal**

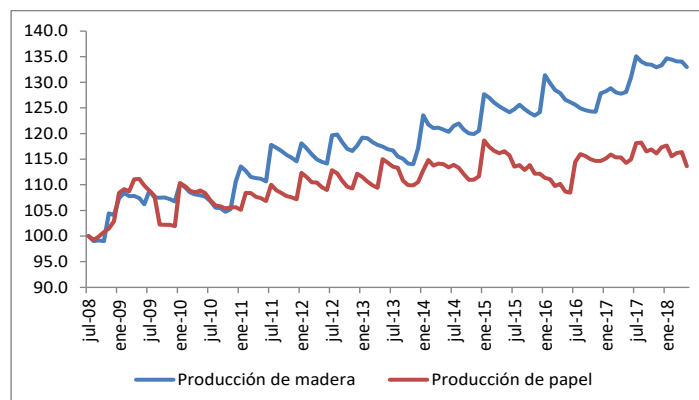
Los datos de evolución salarial son relevados y publicados mensualmente por el INE en el Índice Medio de Salario (IMS). Al tratarse de un índice, este indicador –que surge de la información que brindan las empresas- permite analizar la evolución del salario de los trabajadores asalariados y se pueden desagregar a nivel de rama de actividad, pero no permite conocer los niveles salariales. Es por eso que la parte de niveles salariales se relevó a partir de la información que brindan los propios ocupados en la ECH. Al tratarse de fuentes de información diferentes, la evolución del IMS y la que surge de las declaraciones de las personas en la ECH no son enteramente comparables y los analistas suelen emplear los datos de la ECH para relevar niveles y los del IMS para analizar evoluciones.

Además, cabe aclarar que las series presentadas por el INE para el IMS abarcan la industria manufacturera y el comercio y los servicios, dejando fuera las actividades primarias.

En el gráfico que aparece a continuación se presenta la evolución salarial de los trabajadores de la fase industrial desde julio de 2008 a la fecha.<sup>10</sup> Mientras en estos 10 años los trabajadores vinculados a la fase industrial de la producción de madera alcanzaron un incremento de salario real acumulado de 33%, quienes se desempeñan en la producción de papel registraron una suba sensiblemente inferior que ubica el crecimiento acumulado por debajo de 14%.

---

10. El gráfico está elaborado con datos del IMS por sector de actividad en base a datos del INE, que surgen de la información que brindan las empresas del sector. Este índice tiene base 100 precisamente en julio de 2008, que es a partir del momento en que se presenta esta serie.



Fuente: INE

No obstante, dado que los trabajadores vinculados a la fase industrial de la madera partían de niveles salariales bastante más bajos, es posible que estas diferentes trayectorias se expliquen por el hecho de que los trabajadores vinculados a la madera se vieron beneficiados en mayor medida por los incrementos adicionales que se propusieron en el marco de la negociación colectiva para los salarios más sumergidos.

#### 4. Marco Normativo laboral aplicable al sector forestal

El Derecho laboral positivo uruguayo es asistemático y fragmentario, dado que no existe en nuestro país un código o ley general del trabajo que regule todos los aspectos de la relación de trabajo. Por lo tanto, para conocer el marco laboral regulatorio de los distintos sectores de actividad es necesario considerar una serie de disposiciones, de fuente heterónoma y autónoma (laudos de Consejos de Salarios y convenios colectivos), que disponen los mínimos aplicables a cada sector.

Uruguay tiene una larga historia en materia de negociación colectiva, ya sea en el marco de la negociación colectiva clásica o bipartita o a través de la negociación tripartita celebrada en el ámbito de los Consejos de Salarios (CS). Por lo tanto, a la hora de examinar el régimen jurídico aplicable a cada rama de actividad, debe tenerse presente que junto a las normas de carácter heterónimo, de fuente estatal, conviven disposiciones de origen convencional.

#### Régimen laboral general

Al sector forestal le es aplicable el régimen laboral general. De esta manera, la limitación de la jornada de trabajo en 8 horas diarias y 48 horas semanales, y el régimen de descansos dentro de la jornada y en la semana, están regulados por la Ley

Nº 5.350 de 17/XI/1915;<sup>11</sup> el régimen de horas extras, que establece una tasa de recargo del 100% en los días hábiles y 150% en días inhábiles, sobre el salario que corresponda en unidades hora, está establecido en la Ley Nº 15.966 de 17/XI/1988;<sup>12</sup> existe el pago de un salario anual complementario o aguinaldo, según Ley Nº 12.840<sup>13</sup> de 22/XII/1960; vacaciones anuales de acuerdo a la Ley Nº 12.590<sup>14</sup> de 23/XII/1958; el pago de salario vacacional como lo establece la Ley Nº 16.101<sup>15</sup> de 10/XI/1989; regulación de licencias especiales según la Ley Nº 18.345 de 11/XI/2008 (modificada por la Ley Nº 18.458<sup>16</sup> de 02/I/2009).

Asimismo, se aplican las disposiciones relativas a la protección social: subsidio por desocupación (según Decreto Ley No. 15.180<sup>17</sup> de 20/VIII/1981 y Ley 18.399<sup>18</sup> de 24/X/2008) y seguro por enfermedad común (Ley Nº 14.407<sup>19</sup> de 22/VII/1975). Éstas y otras contingencias (como las asignaciones familiares, subsidio por maternidad y jubilaciones) están a cargo del BPS.

También es de aplicación al sector el régimen de seguro obligatorio, a cargo del empleador, para la protección ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ley No. 5.032<sup>20</sup> de 21/VII/1992 y Ley No. 16.074<sup>21</sup> de 10/X/1989) y que debe ser contratado con el Banco de Seguros del Estado (BSE).

La reglamentación general anterior y las leyes específicas mencionadas son las que rigen para todos los trabajadores del sector privado y en particular para los trabajadores industriales, ya sea de la fase industrial maderera o de la fase celulósica y del papel. En el caso de los trabajadores del sector primario, si bien gozan de los mismos derechos (jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, regulación del descanso dentro de la jornada y en la semana, derecho al aguinaldo y salario vacacional complementario, etc.), la reglamentación específica de los mismos es recogida en las leyes y reglamentaciones del sector rural. Y en algunos casos como el derecho al seguro de desempleo y las licencias, tiene en cuenta la particularidad de las jornadas de trabajo rural, trabajo en zafras y otros.

---

11. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1742356.htm>

12. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6949873.htm>

13. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3524892.htm>

14. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/12590-1958>

15. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16101-1989>

16. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp5646117.htm>

17. <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/15180-1981>

18. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp8387603.htm>

19. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6615769.htm>

20. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/5032-1914>

21. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16074-1989>



### **Particularidades sectoriales:**

Producto de la negociación colectiva en los distintos sectores de actividad existen una serie de acuerdos que implican un régimen más favorable que lo dispuesto por la normativa vigente. Dichos acuerdos tienen validez de ley y son vinculantes para todos los trabajadores del sector (estén o no vinculados a la negociación colectiva y estén o no sindicalizados) y deben cumplirlas todas las empresas del sector, independientemente de su vinculación o pertenencia a las cámaras empresariales que negocian los acuerdos.

En este plano, la normativa vigente es diferente entre los trabajadores de la fase primaria de la cadena y los vinculados a la fase industrial; y también entre los de la cadena forestal-madera y los pertenecientes a la cadena forestal-celulosa-papel. Esto se explica por el hecho de que la negociación colectiva (que en nuestro país es tripartita, por sector de actividad y que ha operado de manera ininterrumpida desde mediados de 2005) y el ámbito de CS en que se dirimen estos aspectos es específico para cada sector de actividad.

La negociación colectiva en el ámbito de los CS se ordena por grupo de actividad económica, los que a su vez se dividen en subgrupos y en algunos casos estos subgrupos se dividen en capítulos, siendo esta unidad última en la que se desarrollan efectivamente las negociaciones. Así, existen 20 grupos de negociación en el sector privado más un grupo de negociación para el servicio doméstico y 3 grupos de negociación para los trabajadores rurales. La apertura de cada uno de estos grupos en subgrupos y capítulos conduce a que existan unos 230 ámbitos de negociación aproximadamente, que es donde efectivamente se alcanzan los convenios colectivos vinculantes para todas las empresas y trabajadores del sector.

En el caso del sector forestal, las partes aparecen abarcadas en tres grupos de negociación diferentes: trabajadores y empresarios de la fase primaria negocian en el grupo 24 (el tercero del medio rural), llamado "Forestación (incluidos montes, bosques y turberas)", y que no está abierto en subgrupos. En el caso de las fases industriales, negocian en el marco del grupo 6: "Industria de la madera, celulosa y papel", el cual está abierto en 3 subgrupos. El subgrupo 1 "Celulosa, papel, pañales, cartón y sus productos" es donde negocia la fase industrial de la cadena forestal-celulosa-papel, mientras que en el subgrupo 2 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras", donde negocia la fase industrial de la cadena forestal madera.

Es importante aclarar que en las distintas etapas podríamos encontrar otros actores, por ejemplo los sindicatos que nuclean a los trabajadores tercerizados de los que no nos ocupamos en este informe, o acuerdos de empresas que contengan mejores beneficios que los descritos. A continuación se describen las principales

particularidades de los acuerdos existentes con los dos grandes sindicatos que nuclean las actividades más importantes de la cadena, a saber: el SOIMA (Sindicato Obrero de la Industria de la Madera), quien nuclea a los trabajadores de la fase primaria y a la industria de la madera (cadena industrial forestal-madera) y el FOPCU (Federación de los Obreros del Papel y Cartoneros del Uruguay), que nuclea a los trabajadores de la otra fase industrial del sector forestal, la industria perteneciente a la cadena forestal-celulosa-papel.<sup>22</sup>

## **GRUPO 24 – FORESTACIÓN (Fase primaria de la cadena)**

### ***Principales beneficios negociados en el marco de los CS:***

i. Día del sector

El 24 de diciembre se celebra el Día del Trabajador Forestal, el que tiene carácter de feriado pago para todos los trabajadores de las empresas de este sector de actividad, y al que se le aplica el régimen previsto por la Ley No. 12.590.

ii. Ficto de alimentación y vivienda

Los trabajadores que no reciban alimentación ni vivienda (“secos”) percibirán, además de los salarios que correspondan, una suma nominal fijada por mes o su equivalente diario por día efectivamente trabajado. Dicha suma se ajusta anualmente conforme a la evolución registrada por el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior.

iii. Descansos intermedios

En las empresas en que la jornada de trabajo sea continua, los trabajadores gozarán de un descanso intermedio de media hora paga, que se considerará como tiempo trabajado a todos los efectos. En caso de jornada discontinua, el descanso intermedio será de dos horas y media, no pagas, acordándose la posibilidad de reducirse hasta una hora no paga, lo que podrá variar por decisión del empleador conforme a los ciclos estacionales (primavera/verano, otoño/invierno).

iv. Descanso semanal

Se establece como regla general que el descanso semanal será preferentemente el día domingo, sin perjuicio de lo cual las partes podrán convenir que dicho descanso será en otro día de la semana, ya sea fijo o rotativo.

v. Distribución de la jornada semanal

Las empresas podrán suscribir convenios de distribución de la jornada semanal diferentes a los regímenes que funcionan actualmente, con jornadas de mayor

---

22. Ambos integran la central única de trabajadores del Uruguay, el PIT-CNT. Para conocer más sobre el movimiento sindical uruguayo puede visitar la web [www.pitcnt.uy](http://www.pitcnt.uy)

duración y acumulación de descansos, debiendo, en caso de adoptar un régimen particular, presentar los convenios que resultaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para su registro. Asimismo, y en acuerdo con el trabajador, se podrá aplicar un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos quincenales o mensuales, en cuyo caso, el tiempo de descanso generado deberá ser gozado en forma íntegra y sin interrupciones dentro de la quincena o mes siguiente, según corresponda.

vi. Distribución del sábado

En el sector se ha pactado la posibilidad de eliminar o reducir las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra, las horas de ese día se distribuirán en los restantes días de la semana, los cuales tendrán una duración de hasta 9 horas 36 minutos en las jornadas discontinuas, o de hasta 9 horas 30 minutos en las jornadas continuas, más el período de descanso intermedio que se disponga y que no se computará como trabajo efectivo a esos efectos.

En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas y horarios que considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.

vii. Tiempo de traslado

El tiempo de traslado hacia y desde los lugares de trabajo no se computará en ningún caso como tiempo trabajado. El trabajo efectivo se computará desde el momento de llegada al establecimiento o lugar de realización de las tareas y hasta la finalización efectiva de la jornada laboral.

En los trabajos que se efectúen a distancia de las poblaciones o centros urbanos y por tratarse de actividad rural, cuando los trabajadores sean conducidos por cuenta del empleador, si la duración del viaje de ida y vuelta desde el límite urbano al lugar de destino o viceversa, es superior a 60 minutos en cada trayecto, tendrán derecho al cobro de una compensación por traslado. Esta compensación se ajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que se apliquen los incrementos salariales correspondientes.

viii. Instrumentos y ropa de trabajo

Uso de motosierra propia del trabajador:

Aquellos trabajadores que con el consentimiento del empleador utilicen su propia motosierra percibirán una compensación por concepto de reintegro por el uso y desgaste de la misma. En esos casos además, las empresas deberán proporcionar el combustible y el aceite necesario para el funcionamiento de la motosierra.

Ropa de trabajo:

Las empresas proporcionarán, sin cargo y en carácter de préstamo, ropa de trabajo a sus operarios dos veces al año. En tal sentido, entregarán un pantalón y una camisa antes del inicio del verano, y un pantalón y una camisa de abrigo antes del inicio del invierno.

ix. Licencia especial para exámenes ginecológicos

Las trabajadoras que se realicen el examen del Papanicolau y el de mamografía, tendrán derecho a un día anual de licencia paga adicional al previsto legalmente si presentan certificación médica que indique la necesidad de reiterarlos o que acrediten que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día.

x. Carnet de salud.

El carnet de salud es obligatorio para todos los trabajadores del sector, y el costo del carnet de salud reglamentario, con dos años de vigencia, será de cargo de las empresas. No le será permitido el ingreso al establecimiento al trabajador que no tenga vigente su carnet de salud luego de haber sido intimado y que se le conceda un plazo mínimo de diez días hábiles para obtenerlo.

xi. Días de lluvia

Los días de lluvia en los que el trabajador se presente a su lugar de trabajo y no pudiera trabajar o trabajara parcialmente, en ambos casos por lluvia o por decisión de la empresa que impida o suspenda la tarea, cobrará un mínimo de cuatro horas normales si el corte se verifica antes de su descanso intermedio, o cobrará la jornada normal completa si el corte se produce después de dicho descanso.

xii. Nocturnidad.

Los salarios se incrementarán en un 20% cuando la actividad sea nocturna, entendiéndose por tal la comprendida total o parcialmente entre la hora 22 y la hora 6 del día siguiente.

En los casos en que el operario del turno nocturno fijo sea trasladado al turno diurno, por decisión de la empresa, y siempre que haya trabajado en el turno de la noche más de 240 jornadas en el último año móvil, tendrá derecho a que se le mantenga la bonificación del 20% por 60 días corridos.

***Reglamentación de la actividad sindical en los convenios colectivos sectoriales:***

La organización sindical en el sector data de los primeros años del siglo pasado. Los trabajadores del sector se encuentran nucleados en el SOIMA (Sindicato Obrero de la Industria de la Madera),<sup>23</sup> uno de los sindicatos más viejos del país, fundado en 1907.

i. Régimen de libertad sindical

En consonancia con la normativa vigente en el país, las partes han acordado algunos criterios para efectivizar el ejercicio de la libertad sindical. Así, se acuerda que la colocación de avisos y/o carteleros sindicales en lugar adecuado, será en acuerdo con la dirección de la empresa y los trabajadores. Asimismo, las empresas permitirán a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre del

---

23. El SOIMA integra la central única de trabajadores del Uruguay, el PIT-CNT.

SOIMA, que distribuyan boletines, folletos, publicaciones u otros documentos del Sindicato entre los trabajadores de la empresa. Además, siempre que medie consentimiento previo y por escrito del trabajador, las empresas practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical y mensualmente lo verterán al SOIMA, en la forma que éste indique.

ii. Mecanismos de prevención y solución de conflictos

En el sector se han establecido mecanismos propios de prevención y solución de conflictos. Los planteos y reclamos sobre los asuntos laborales que se efectúen serán canalizados o en el ámbito bipartito que funcione en cada empresa que actuará preventivamente, a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 72 horas hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento, pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo. En caso de que no hubiera acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, se consignará en una carta, y se notificará al MTSS a fin de solicitar su intervención como mediador y en donde se acordarán los plazos para intentar la solución del diferendo. En aquellos casos en que el conflicto persista, la organización sindical deberá comunicar a la empresa la situación de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor de 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que posteriormente se decida adoptar.

Asimismo, se acuerdan normas que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas, la no pérdida de materias en proceso, como así también el cumplimiento de los compromisos de entrega debidamente documentados con anterioridad, tendientes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

iii. Licencia sindical.

Se establece la licencia sindical para el sector forestar en los siguientes términos:

- El o los delegados de los comités de base pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo tendrán derecho a gozar de 1/2 hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 250 horas mensuales y con un tope individual de 100 horas mensuales.

Harán uso de dicha licencia los delegados de los comités de base de las empresas según la siguiente escala:

Empresas de 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 2 delegados suplentes.

Empresas de 31 a 60 trabajadores: 2 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

Empresas de 61 a 100 trabajadores: 3 delegados titulares y 3 suplentes.

Empresas de 101 a 150 trabajadores: 4 delegados titulares y 3 suplentes.

Empresas de más de 151 trabajadores: 5 delegados titulares y 4 suplentes.

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes no son acumulables a la de los meses siguientes.

- Los delegados nacionales tendrán derecho a 20 horas por mes no acumulativas por cada delegado (aparte de las horas de los delegados de los comités de base) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 5 delegados nacionales con derecho a este beneficio.

Asimismo, cada uno de los delegados nacionales tendrá derecho a que la empresa donde trabajan abone dos pasajes por mes ida y vuelta (por una distancia mínima de 400 kms) que serán entregados a la organización sindical de la forma que este indique.

Las horas abonadas como licencia sindical efectivamente utilizadas se considerarán como tiempo trabajado a todos los efectos legales pertinentes.

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el comité de base de la empresa a ésta con una antelación no menor a 48 horas previas a su goce y deberán además contar con la aprobación escrita y el respaldo de SOIMA. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones excepcionales que así lo justifiquen.

Aunque la decisión final sobre la autorización corresponderá, como en los demás casos a la empresa, se podrá prescindir del preaviso referido en casos excepcionales y urgentes que impliquen el ejercicio de la licencia de un dirigente nacional de SOIMA (máximo: uno por empresa a estos efectos).

### ***Respecto de los ajustes salariales:***

A continuación se detallan los ajustes salariales fijados en las 6 rondas de CS, los cuales ofician de piso de los incrementos que deben otorgar todas las empresas del sector a todos sus trabajadores dependientes. En general los ajustes se componen de un porcentaje que acompaña la evolución de los precios al consumo (ajuste por inflación) y de otro porcentaje adicional, que es el que permite que el salario crezca por encima de los precios al consumo y por lo tanto el salario real aumente. En el punteo que sigue se explicitan solamente los ajustes por encima de la inflación ya que son los que dan cuenta del incremento en el poder de compra de los salarios.

- Primera Ronda (de enero de 2006 a junio de 2006) – 1 ajuste semestral  
Ajuste de 1,5% (enero de 2006).
- Segunda Ronda (de julio de 2006 a junio de 2008) – 4 ajustes semestrales  
1er ajuste (julio de 2006): en lugar de un ajuste salarial el convenio propone una partida fija a pagar por una única vez en el semestre en función de los jornales trabajados y de dos niveles diferentes según el tramo de ingresos en que se ubique cada trabajador.

2do ajuste (enero de 2007): 2,8% para los salarios más bajos y 2% para los salarios más elevados.

3er ajuste (julio de 2007): 1,53% para los salarios más bajos y 1,25% para los más altos.

4to ajuste (enero de 2008): 1,44% para los salarios más bajos y 1,08% para los más altos.

– Tercera Ronda (de julio de 2008 a junio de 2010) – 4 ajustes semestrales

1er ajuste (julio de 2008): 1%.

2do ajuste (enero de 2009): 1%.

3er ajuste (julio de 2009): 1%.

4to ajuste (enero de 2010): 1%.

– Cuarta Ronda (de julio de 2010 a diciembre de 2012) – 5 ajustes semestrales

1er ajuste (julio de 2010): 2% según indicador de evolución del PBI y del tipo de cambio.

2do ajuste (enero de 2011): 3,88% con el mismo criterio.

3er ajuste (julio de 2011): 2,21% en función de crecimiento indicador anterior.

4to ajuste (enero de 2012): 2,2% igual criterio anterior.

5to ajuste (julio de 2012): 1% idem.

– Quinta Ronda (de enero de 2013 a diciembre de 2015) – 3 ajustes anuales

1er ajuste (enero de 2013): 1% para los salarios más bajos y sin crecimiento real para los más elevados.

2do ajuste (enero de 2014): 1,25% para los salarios más bajos y 0,75% para los más altos.

3er ajuste (enero de 2015): 1,25% para los salarios más bajos y 0,75% para los más altos.

– Sexta Ronda (de enero de 2016 a diciembre de 2018) – 6 ajustes semestrales

A partir de la sexta ronda de CS, el Poder Ejecutivo presentó lineamientos relativamente rígidos para la negociación que cambiaban la lógica de los ajustes acordados hasta el momento y en su lugar proponían ajustes nominales, fijos y por todo concepto sin desagregar el componente a acordar por la evolución de la inflación y aquel vinculado al crecimiento del salario real. Además dichos ajustes debían acordarse en función del desempeño sectorial de acuerdo a 3 escalas descendentes diferentes a lo largo del convenio: ajustes más elevados para los sectores más dinámicos; ajuste intermedios para los sectores medios y ajustes más bajos para aquellos sectores que se considerara que se encontraban en problemas.

En este marco, el sector forestal acordó 2 ajustes semestrales por todo concepto de 4,5% durante el primer año de convenio; 2 ajustes de 4% para el segundo año y de 3,5% para el tercer año. Dichos ajustes se correspondían con la situación de un sector medio.

Importa señalar que en las sucesivas rondas de CS siempre se alcanzó acuerdo entre trabajadores y empresarios y por lo tanto se alcanzó la firma de un convenio colectivo, excepto en la quinta ronda donde se debió proceder a la votación de las distintas propuestas y la propuesta resultante fue acompañada por ambos sectores profesionales pero no por el Poder Ejecutivo.

Además, también es de relevancia mencionar respecto de la negociación, que al igual que sucedió en otros grupos, prácticamente desde las primeras rondas de negociación se acordaron ajustes diferenciales y más elevados para los salarios más bajos. Esta política fue retomada como propuesta general a partir de la tercera y cuarta ronda por parte del Poder Ejecutivo para la totalidad de los grupos de negociación.

## **GRUPO 6 – INDUSTRIA DE LA MADERA, CELULOSA Y PAPEL**

### **SUBGRUPO 1 – CELULOSA, PAPEL, PAÑALES, CARTÓN Y SUS PRODUCTOS (Fase industrial de la cadena forestal-celulosa-papel)**

#### ***Principales beneficios negociados en el marco de los CS:***

i. Día del sector

El 10 de junio se celebra el día del Trabajador Papelero que tendrá el carácter de feriado pago para todos los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se le aplicará el régimen de la Ley No. 12.590.

ii. Antigüedad

Los trabajadores que cuenten con más de 10 años de antigüedad en la empresa se les abonará una compensación mensual equivalente al 3% del salario mínimo de la categoría 1.

iii. Nocturnidad.

Los salarios se incrementarán en un 25% cuando la actividad sea nocturna, sobre el salario base.

#### ***Reglamentación de la actividad sindical en los convenios colectivos sectoriales:***

La organización sindical en el sector industrial de la cadena forestal-celulosa-papel data de los primeros años del siglo pasado. La instalación de nuevas empresas de gran porte en el sector y la transformación de varios procesos productivos ha llevado a una refundación y fuerte consolidación de la organización sindical más representativa que es la FOPCU (Federación de Obreros Papeleros y Cartoneros del Uruguay).



i. Mecanismos de prevención y solución de conflictos.

Al igual que en el sector de la madera, y como suele suceder en varios sectores de actividad (en particular en los vinculados a la industria manufacturera y que tienen una mayor historia de negociación), se han establecido mecanismos propios de prevención y solución de conflictos.

Para adoptar medidas gremiales, previamente deberán agotarse las instancias de diálogo y negociación para encontrar soluciones a los problemas que surjan. Se debe velar por la resolución en la empresa o en la comisión bipartita, y recurrir al ámbito del CS solamente en caso de que en el resto de las instancias no fuese posible dar solución al conflicto.

ii. Licencia sindical.

En esta fase de la cadena, se acordó la licencia sindical en los siguientes términos:

Horas mensuales de licencia sindical paga por las empresas.-

a) Media hora de licencia gremial paga por mes, por cada funcionario de la empresa en ese mes, con un tope de 400 horas mensuales.

b) Este derecho se concederá siempre que del cálculo resulten más de dos horas. Las horas de licencia sindical pagas que no sean utilizadas en el mes, no son trasladables ni acumulables a las de los meses siguientes.

Del total de horas de licencia gremial pagas por la empresa, deberá reservarse un 30% que podrá ser utilizado por los delegados de rama o nacionales. En caso de no utilizarse, este porcentaje será utilizado por los delegados de la empresa. Cuando el delegado de empresa sea además delegado de rama o nacional, el Comité de Base o Sindicato deberá comunicar a la empresa para qué actividades, nacionales o de empresa, se utilizará la licencia gremial paga solicitada. En tal caso, las horas utilizadas se imputarán a uno u otro porcentaje (70% o 30%).

El uso requiere algunas formalidades, las licencias gremiales pagas por las empresas, serán comunicadas por escrito, 48 horas previas a su goce, salvo casos excepcionales, en que se solicitará, en cuanto se tome conocimiento de la necesidad de gozar la correspondiente licencia gremial paga y deberá fundarse debidamente. En ambos casos, se comunicará al personal a cargo del sector en que se desempeña el trabajador, o a la oficina de personal, que se hará uso de la licencia gremial paga.

***Respecto de los ajustes salariales:***

- Primera Ronda (de julio de 2005 a junio de 2006) – 2 ajustes semestrales
  - 1er ajuste (julio de 2005): 2%
  - 2do ajuste (enero de 2006): 1%.
- Segunda Ronda (de julio de 2006 a junio de 2008) – 4 ajustes semestrales
  - 1er ajuste (julio de 2006): 1,5%.

- 2do ajuste (enero de 2007): 1,5%.
- 3er ajuste (julio de 2007): 1,5%.
- 4to ajuste (enero de 2008): 1,5%.
- Tercera Ronda (de julio de 2008 a diciembre de 2010) – 3 ajustes (uno semestral y dos anuales)
- 1er ajuste (julio de 2008): 2%.
- 2do ajuste (enero de 2009): 4%.
- 3er ajuste (enero de 2010): 4%.
- Cuarta Ronda (de enero de 2011 a diciembre de 2012) – 4 ajustes semestrales
- 1er ajuste (enero de 2011): 1,5%.
- 2do ajuste (julio de 2011): no incorpora ajuste sobre la inflación.
- 3er ajuste (enero de 2012): 1,5%.
- 4to ajuste (julio de 2012): no incorpora ajuste sobre la inflación.
- En este convenio se incorpora además un complemento sobre el salario vacacional legal de 15% a pagarse durante los años 2011 y 2012.
- Quinta Ronda (de enero de 2013 a diciembre de 2015) – 3 ajustes anuales
- 1er ajuste (enero de 2013): 1,25%.
- 2do ajuste (enero de 2014): 1,25%.
- 3er ajuste (enero de 2015): 1,25%.
- Sexta Ronda (de enero de 2016 a diciembre de 2018) – 6 ajustes semestrales
- Al igual que en el grupo de la Forestación y en la mayoría de los grupos de negociación privada, los ajustes pactados en el marco de la sexta ronda de CS fueron -de acuerdo a lo establecido por el Poder Ejecutivo- ajustes nominales, fijos y por todo concepto sin desagregar el componente a acordar por la evolución de la inflación y aquel vinculado al crecimiento del salario real.
- En el caso de la industria de la celulosa y el papel se acordaron 2 ajustes semestrales por todo concepto de 4% y 3% durante el primer año de convenio; 2 ajustes de 3,25% para el segundo año y de 3% para el tercer año.
- Dado que dichos ajustes se correspondían con un sector en problemas, se separaron expresamente en el CS los ajustes a otorgar por parte de las empresas UPM y Montes del Plata del resto de las empresas del sector.
- Para las empresas UPM y Montes del Plata, que claramente registraron un comportamiento mucho más dinámico en los últimos años que las del resto del sector, los ajustes acordados fueron: de 5% y 4,7% en el primer año del convenio; dos ajustes de 4,5% durante el segundo año del convenio y dos ajustes de 4% durante el tercer año del convenio; ajustes que se correspondían con los de los sectores más dinámicos de la economía.
- Dados los bajos salarios imperantes en algunas empresas del sector para algunas categorías de trabajo, el convenio también establece ajustes diferenciales de entre

2% y 3% para los salarios considerados sumergidos, tal cual lo establecían los lineamientos del Poder Ejecutivo.

En el caso del grupo 6, subgrupo 1, sector de la celulosa y el papel, se alcanzó acuerdo y firmaron convenios colectivos tripartitos en todas las rondas de negociación, excepto en la segunda y tercera ronda en las que al no alcanzarse acuerdo entre las partes se recurrió a votar la propuesta presentada por el Poder Ejecutivo, la que en ambas instancias fue votada afirmativamente por el sector trabajador y el propio Poder Ejecutivo. Cabe aclarar que en las instancias en que no se llega a acuerdo entre las partes profesionales, el CS solamente puede determinar los salarios mínimos por categoría laboral y los ajustes pertinentes, sin que tenga potestad de laudar entorno a otros beneficios o condiciones de trabajo en el sector.

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

Desde hace más de una década, en el año 2005, Uruguay ha sido uno de los países de importante recepción de IED en la región. Esto se explica tanto por el gran flujo de inversiones que se volcaron a la región como por la normativa establecida en esos años, que favoreció el ingreso de inversión desde el exterior. El sector forestal fue uno de los sectores de mayor recepción de IED, con la instalación de dos grandes plantas productoras de celulosa (UPM y Montes del Plata), que en su momento se posicionaron como las mayores inversiones industriales en la historia del país.

Si bien el peso de dichas inversiones en el empleo total no tuvo la magnitud que adquirió en materia de producción, las mismas presentan importantes desafíos para los trabajadores del sector forestal. En el marco del seminario en el que se presentó y discutió el presente documento se señalaron básicamente cuatro desafíos fundamentales para el sector en el futuro, en el que se está debatiendo además la instalación de una nueva planta de celulosa de capitales extranjeros (UPM2) cuya producción alcanzará a la suma de las dos anteriores y se constituirá por tanto en la mayor inversión industrial en el país, posicionando a la celulosa como el principal producto de exportación nacional.

Dentro de estos desafíos se señaló: la posibilidad que brindan estas inversiones para articular un mayor desarrollo productivo en el país (producción de papel y productos de papel, industria química y productos de madera); la heterogeneidad que existe entre los trabajadores de los distintos sectores del complejo forestal; el peso de las tercerizaciones en el sector (y en particular en las empresas de capitales extranjeros), con los desafíos que esto produce para el movimiento sindical; y la formación de mano de obra calificada que se adapte a los requerimientos que imprimen las nuevas inversiones.

Respecto al primer desafío en relación al desarrollo productivo, el movimiento sindical considera que debe haber una política sectorial más clara que apunte y subsidie el desarrollo productivo, fomentando la continuidad de las cadenas a nivel local, de manera de promover la generación de puestos de trabajo de mayor calificación y la exportación de productos con mayor grado de diferenciación y valor agregado. En este sentido, se considera fundamental que dichos aspectos se incorporen de manera fundamental en las negociaciones con las nuevas inversiones, en particular aquellas de gran porte.

En lo que atañe a la heterogeneidad entre los trabajadores del complejo forestal, parece relevante que exista un ámbito específico para trasladar dicho debate, que tenga un corte de cadena o complejo sectorial, que no sustituya a los CS pero que acompañe la dinámica de éstos y donde se puedan debatir cuestiones que atañen

además a la capacitación, incorporación de tecnologías, etc. La problemática de los trabajadores tercerizados, y que en las inversiones extranjeras ha adquirido dimensiones elevadas para la realidad nacional, debe ser incorporada en estos ámbitos.

Finalmente, la capacitación de la mano de obra local es un desafío no solo para trabajadores y empresarios del sector sino también para las políticas públicas de capacitación y formación; las que deben asumir estos desafíos en el corto plazo, de manera de evitar que parte de los puestos de trabajo que potencialmente pueden generar las inversiones extranjeras, terminen cubriéndose con trabajadores extranjeros como resultado de la falta de capacitación a nivel local.

Todo lo anterior reclama la necesidad de que exista un ámbito, más allá de los CS sectoriales, que pueda analizar estos temas y encarar estas problemáticas, integrando la visión estatal a la de trabajadores y empresarios de los distintos eslabones de la cadena.

## BIBLIOGRAFÍA

“Cadenas mundiales de suministro: análisis de escalamiento económico, social y medioambiental en la cadena forestal-madera-celulosa con énfasis en celulosa de Uruguay”; Scotto, Stephany (consultora), CINTERFOR-OIT; julio de 2018.

“Elementos para la propuesta sindical sobre el comercio internacional de celulosa y papel en los países del Cono Sur”; Instituto Cuesta Duarte; julio de 2013.

“Ficha país: Finlandia”; Uruguay XXI; enero de 2018.

“Inversión Extranjera Directa”; Uruguay XXI; octubre de 2017.

“Negociación colectiva en el complejo industrial forestal (2005–2010)”; Instituto Cuesta Duarte; setiembre de 2010.

“Sector Forestal”; Uruguay XXI; setiembre de 2017.