

*Impactos de la Reinstauración de los Consejos de
Salarios sobre la Distribución Salarial en Uruguay:
análisis y perspectivas.*

**Trabajo de Investigación Monográfico
Licenciatura en Economía
Facultad de Ciencia Económicas y de Administración
Universidad de la República**

Mauricio Zunino Cánepa

Tutor: Daniel Olesker

Setiembre 2008.

Resumen.

En el año 2005 y con la asunción de un nuevo gobierno se reestructura el marco institucional en el que se desarrollan las relaciones laborales, teniendo como principal elemento de cambio la reconvocatoria de los Consejos de Salarios que habían dejado de funcionar desde el año 1992.

El sistema de remuneraciones por trabajo había tenido a lo largo de toda la década del noventa y primer quinquenio del dos mil un crecimiento de la desigualdad salarial sobre todo en los trabajadores vinculados al sector privado. Este proceso se desarrolló en el marco de un Sistema de Relaciones Laborales altamente fragmentado y de negociación descentralizada. Por lo que ante las modificaciones institucionales ocurridas cobra relevancia analizar cuales han sido las consecuencias de este nuevo esquema.

Por lo que el objetivo del presente trabajo es investigar que ha ocurrido con el grado de dispersión salarial en el período 2004-2007 y ver cual ha sido el grado de incidencia que los Consejos de Salarios tuvieron en el mismo. Para realizar esto se realizará un estudio no paramétrico de la distribución salarial; en el cual se intenta contestar la pregunta de cómo se hubiera comportado la distribución salarial si no se hubieran producido las modificaciones institucionales planteadas.

Los resultados arribados en este estudio reflejan que la reinstalación de los Consejos de Salarios como mecanismo de discusión y resolución salarial ha contribuido a reducir el grado de dispersión salarial existente y por ende a una mayor equidad en la distribución de los ingresos provenientes del trabajo.

Agradecimientos.

Quiero agradecer a todos aquellos que de una manera u otra colaboraron con la elaboración de este trabajo, ya sea por los interesantes comentarios o sugerencias que me ayudaron a enriquecer la perspectiva de análisis y me sirvieron para incorporar elementos interesantes a la investigación.

Un agradecimiento muy especial para mi tutor Ec. Daniel Olesker, que me brindó un importante apoyo tanto académico como anímico, sin el cual no hubiera podido llevar adelante este proceso. Me brindó en todo momento su ayuda, colaboró aportándome parte de los datos que necesitaba, brindó sugerencias sobre a donde enfocar y los contenidos a emplear y siempre se mostró disponible para evacuar mis dudas e interrogantes.

También quiero agradecer a mis familiares, amigos y compañeros de trabajo, los cuales me brindaron su respaldo durante todo este tiempo y colaboraron tratando de facilitarme las cosas para que yo pudiera dedicarme de la mejor manera posible.

Otro agradecimiento especial merece mi hermano Gonzalo Zunino, con el que discutí buena parte de los temas y contenidos que aparecen en este trabajo y siempre mostró su disposición para trabajar con migo en este proyecto.

Para finalizar merecen una mención especial mi compañera Andrea, la que desde siempre puso todo a disposición para que pudiera concentrarme en la tarea de esta monografía. Y otro para mis hijas Antonella, la que nació mientras se elaboraba esta monografía y Giuliana la que a pesar de sus cuatro años siempre quiso ayudarme en la elaboración de esta monografía.

Desde ya cualquier error u omisión que se presente en la misma, es estrictamente mi responsabilidad.

Índice

Capítulo I: Introducción	4
Capítulo II: Objetivos y Justificación del Tema	15
a) Objetivos Primarios.....	16
b) Objetivos Derivados en el Mercado Laboral.....	22
c) Incidencia sobre otras variables económicas.....	25
d) Pertinencia del tema elegido.....	27
Capítulo III: Antecedentes y Trabajos vinculados al tema	32
a) Recopilación de Trabajos a nivel Internacional.....	35
b) Trabajos Referidos al Uruguay.....	41
c) Otros estudios vinculados:.....	47
i- Trabajos sobre el mercado de trabajo.....	47
ii- Trabajos sobre desigualdad y pobreza.....	48
d) Síntesis de los trabajos anteriores.....	52
Capítulo IV: Evolución histórica de las relaciones laborales en el Uruguay	54
a) Origen del Sistema de Relaciones Laborales.....	56
b) El Uruguay Batllista.....	58
c) La depresión de los años 30.....	63
d) Negociación Colectiva Obligatoria: Ley de Consejos de Salarios.....	65
e) El autoritarismo.....	69
f) La reinstauración democrática 1985-1990.....	72
g) La década del noventa.....	75
h) La nueva convocatoria de los Consejos de Salarios.....	79
Capítulo V: Marco Teórico	81
a) Modelos de Oferta.....	86
b) Modelos de Demanda.....	89
i- Salarios de Eficiencia.....	90
ii- Modelos de Segmentación.....	91

iii-	Contratos a término.....	93
iv-	Modelos credencialistas o de señales.....	94
v-	Modelos de discriminación.....	95
c)	Modelos de Oferta y Demanda.....	96
d)	Modelos Institucionales.....	96
 Capítulo VI: Metodología.....		102
a)	Organización de los datos.....	104
b)	Regresión para estimar.....	107
c)	Estudio semi-paramétrico.....	108
d)	Ampliaciones.....	110
 Capítulo VII: Formulación de un Modelo Empírico.....		112
a)	Bases de Datos y características del análisis.....	113
b)	Elaboración de un modelo general de determinación salarial.....	114
c)	Definición de las variables.....	116
d)	Elaboración primaria de las ecuaciones salariales.....	118
e)	Contraste de normalidad.....	119
f)	Elaboración de las densidades salariales contrafactuales.....	121
g)	Análisis de los Residuos.....	124
 Capítulo VIII: Estimación y contrastación estadístico-econométrica de los datos.....		125
a)	Resultados 2004.....	127
b)	Análisis de los datos arrojados en los años posteriores.....	140
c)	Test de normalidad de las distribuciones.....	157
d)	Elaboración de las distribuciones contrafactuales.....	159
e)	Estimación de las Densidades de Kernel y sus efectos sobre la distribución...	163
 Capítulo IX: Conclusiones Generales.....		176
 Bibliografía.....		188

Anexos

Anexo 1: Los Consejos de Salarios.....	197
Anexo 2: Referencias Estadísticas.....	208
Anexo 3: Referencias Metodológicas.....	293

Capítulo I: Introducción

La presente propuesta monográfica intenta generar un trabajo de investigación sobre los efectos e implicaciones que la reinstalación de los Consejos de Salario ha tenido sobre el mercado laboral uruguayo y sobre otra serie de variables económicas diversas que trasciendan a este. Entendemos que el marco de esta nueva normativa institucional que ocurrió a partir de Mayo de 2005, ha generado una serie interesante de modificaciones en los parámetros de comportamiento de los diversos agentes que hacen relevante la inclusión de este tema dentro de la agenda de investigación académica.

Si bien la reinstauración de los Consejos de Salarios ha generado un número importante de modificaciones a la hora de evaluar el funcionamiento del Sistema de Relaciones Laborales, en el presente trabajo se centra la atención en lo que hace a los efectos de esta modificación institucional sobre los determinantes salariales; aunque dejando abierta la posibilidad de generar ampliaciones de este objeto de estudio en la medida que las posibilidades analíticas así lo permitan.

La inclusión de otros elementos que puedan resultar ajenos a los determinantes salariales serán incluidos en la medida que su tratamiento pueda ser abordado y sea compatible con la temática a tratar. En otro caso realizaremos las menciones a los efectos o temas referidos, los que dejaremos como líneas abiertas para ser abordadas en futuros trabajos de investigación.

En lo que hace específicamente a los determinantes de las remuneraciones este trabajo estará centrado en el estudio del fenómeno de dispersión y segmentación salarial. Es decir plantear cual puede ser la incidencia de un nuevo marco institucional sobre la determinación de las remuneraciones relativas, ver la existencia de las diversas causantes que pueden motivar a la generación de remuneraciones dispares, y como la incidencia de las instituciones puede condicionar o afectar tales resultados.

El año 2005 marca un quiebre en el manejo del Sistema de Relaciones Laborales en nuestro país, ya que el gobierno entrante se propuso, cuestión que luego efectivizó, la

reinstalación de los mecanismos de negociación colectiva que habían existido en el país. Los que bajo las especificidades uruguayas adoptan la modalidad de Consejos de Salarios. La reaparición en escena de este instrumento es la motivación central del presente trabajo, ya que es este cambio el que nos permite poder estudiar las consecuencias de este cambio de régimen.

Existe una amplia e importante literatura (la que se profundizará y ampliará más adelante en el presente trabajo, para ser más exacto en el Capítulo III) que plantea la relevancia de los fenómenos institucionales como determinante de las remuneraciones relativas del trabajo, por lo que nos hemos planteado modelizar y estimar la cuantía de los efectos institucionales sobre este tema.

Las particularidades y especificidades del Marco Institucional Uruguayo hacen compleja la adaptación de buena parte de la mencionada literatura institucionalista del mercado laboral a este caso concreto. En este sentido la estructura y funcionamiento del marco de negociación colectiva aplicado en el país hace que se deba innovar en la conceptualización teórica de forma de abrir un espectro para el estudio particularizado de nuestra realidad puntual.

Lo dicho en el párrafo anterior nos plantea un interesante desafío teórico. En primer lugar como la mayor parte de la elaboración teórica constituida hace mención al marco institucional se sintetiza en los llamados Modelos ODI (Oferta, Demanda e Instituciones). Pero dentro de la categoría de instituciones nos encontramos con un agregado bastante amplio y con una serie importante de subcategorías incluidas en el mismo. Esto implica tratar de contextualizar estas interpretaciones teóricas con la realidad de las instituciones uruguayas, por lo que se procederá a la realización de la elaboración de un modelo teórico de análisis que las englobe.

La evidencia empírica reafirma en buena medida los postulados teóricos sobre la incidencia de los diferentes esquemas de negociación sobre los resultados en materia de remuneraciones. Por lo tanto la existencia de esquemas de negociación más centralizados o más descentralizados ocasionan modificaciones sobre los salarios percibidos por los trabajadores bajo características restantes iguales.

El desafío que nos propuesto consiste en realizar una comparación de diversos períodos históricos con diferentes estructuras institucionales y tratar ver sus evoluciones y posibles diferencias que existan al respecto.

La estructura de institucional uruguaya ha presentado diversos esquemas a lo largo de diferentes períodos de tiempo; dentro de lo que refiere al marco institucional la figura central en materia de regulación y fijación salarial se vincula al papel jugado por los Consejos de Salarios. La existencia o no de este mecanismo de negociación ha marcado significativamente el marco de relaciones laborales.

Sin lugar a dudas dentro del esquema institucional que rige el sistema de Relaciones Laborales el papel jugado por los Consejos de Salarios se ha vuelto un elemento central, relegando a un segundo plano otros elementos. Además la importancia de los Consejos de Salarios va más allá del uso de estos mismos, incluso condicionando a otros aspectos institucionales como son los Sindicatos.

El papel de los Sindicatos se ha visto afectado en forma importante por la existencia o no de los Consejos de Salarios; donde en aquellas momentos donde estuvieron vigentes la acción sindical ha sido más intensa y más abarcativa del conjunto de trabajadores. Se puede marcar como excepción lo ocurrido hacia fines de la década del 60 y principios del 70, pero donde las principales elementos de conflicto no tenían que ver con aspectos reivindicativo salariales, sino de una defensa de la institucionalidad democrática.

Los Consejos de Salarios son el ámbito institucional que la normativa uruguaya ha estructurado a los efectos de conducir la negociación colectiva, la que adopta un carácter tripartito: trabajadores, empresarios y el Estado. La participación del Estado dentro de la estructura de negociación le da a este instrumento una particularidad importante en lo que hace a las comparaciones internacionales.

La ley que prevé la existencia de los Consejos de Salarios data del año 1943, pero ha sufrido importantes períodos de discontinuidades que obedecieron a diferentes circunstancias históricas, las que detallaremos y profundizaremos más adelante en el capítulo correspondiente. Además como es previsible la estructura de los Consejos ha implementado diferentes formas y ha ido adaptando su estructura y funcionamiento con

respecto a la propuesta original, también trataremos de abordar como han sido estas modificaciones y cuales han sido las motivaciones centrales para dichas aplicaciones y cuales fueron sus resultados finales.

Si bien realiza un análisis de los diferentes períodos históricos, nos centraremos fundamentalmente en lo que fueron los años posteriores a la restauración democrática de 1985. Este período ha mostrado importantes transformaciones en lo que hace a la composición del mercado laboral, a su vez ha presentado diferentes orientaciones y virajes a la interna de este espacio temporal.

En lo que hace a nuestro objeto de estudio que son los Consejos de Salarios, se inicia el período con la reinstalación después de muchos años sin operar, pero a partir de 1992, se dejan de convocar nuevamente y se vuelven a instalar a partir de mayo de 2005.

Este trabajo intentará ver las incidencias de la existencia o no de negociación colectiva obligatoria sobre los determinantes salariales. Además intentaremos analizar la evolución de las remuneraciones relativas y su grado de dispersión y segmentación existente.

En lo que hace a las especificidades concretas el presente trabajo abordara como eje central la dinámica salarial de los trabajadores asalariados privados, ya que este sector es el que nos permite realizar las principales comparaciones en distintos escenarios institucionales. En una primera instancia los Consejos de Salarios se crearon para este tipo de trabajadores y los períodos de vigencia o ausencia de estos siempre estuvo afectando a este sector.

En el marco de la normativa actual se incorporan formalmente ámbitos de negociación para los trabajadores públicos y para los rurales, las comparaciones con esquemas anteriores presentan algunas dificultades que serán detalladas oportunamente. Estas limitaciones no implicarán sin embargo que estos sectores sean abordados tangencialmente bajo consideraciones especiales, pero necesarias para abordar el fenómeno en su globalidad.

En lo que hace a otras categorías laborales como ser los trabajadores por cuenta propia con o sin local, solo se abordarán en la medida de que los efectos de la negociación colectiva pueda llegar a incidirles, ya sea de manera directa o indirecta.

Los fenómenos de segmentación salarial comenzaron surgir en los países desarrollados en la década del 80, y por ende comenzaron a aparecer distintas propuestas de interpretación del fenómeno. En Uruguay y en la mayoría de los países de América Latina este fenómeno comenzó a aparecer con una considerable magnitud en los 90, convirtiéndose en un elemento relevante de la composición del mercado laboral.

En buena parte de estos países el aumento de la dispersión salarial, ha coincidido con la introducción de importantes reformas en los mercados laborales. Con el ascenso de las concepciones liberales que siguieron a la caída del fordismo de inspiración keynesiana tanto en Europa como en Estados Unidos, implicaron importantes transformaciones que tenían como objetivo la desregulación y flexibilización del mercado laboral.

Este tipo de medidas fueron tomadas por los gobiernos latinoamericanos de inicios de los 90, los que bajo la inspiración del Consenso de Washington, también adoptaron una serie de medidas que pretendían darle al mercado laboral una nueva perspectiva la que implicaba una mayor desregulación y por ende una menor incidencia de los factores y mecanismos institucionales en el mercado de trabajo.

Uno de los fenómenos más característicos del mercado laboral uruguayo es la existencia de una marcada segmentación salarial. A principio de la década del noventa se produjo el retiro del Estado de la negociación colectiva, lo que le daba carácter obligatorio; esto conjuntamente con la falta de un marco legal claro, desencadenó un proceso de deterioro de la calidad del empleo y de precarización de las condiciones laborales de los trabajadores.

Asimismo dicho proceso puede ser un factor determinante de la creciente desintegración social y la agudizada concentración de la riqueza, hechos que provocaron un cambio drástico en la estructura social del país.

En la década del 90 las condiciones de empleo se deterioraron y los mecanismos de protección y amparo de los trabajadores disminuyeron su cobertura y efectividad. Si además tenemos en cuenta que cerca de un 70% de los hogares dependen principalmente de los ingresos salariales como fuente primaria de sus ingresos, estos eventos marcan una clara modificación y alteración en materia de distribución del ingreso.

Actualmente las preocupaciones centrales de quienes abordan los problemas laborales en países como los latinoamericanos, consisten en ver como se pueden crear nuevos empleos y mejorar la calidad de los mismos, sin que esto implique un deterioro de las condiciones de competitividad del país; han realizado informes que apuntan en este sentido la CCE 1993, OIT 1999, CEPAL 2003, e incluso con perspectivas teóricas e ideológicas diferentes Banco Mundial 1995. (Tomado de Notaro 2005).

La literatura acerca de los determinantes del salario real del sector privado en el Uruguay constata la existencia de dos tipos de factores principales: los macroeconómicos y los institucionales. Sobre la base de que a corto plazo son los factores institucionales y no los macroeconómicos los determinantes de la evolución de los salarios, es que cobra relevancia analizar los posibles impactos de la reinstalación de los Consejos de Salarios a partir del segundo semestre de 2005 y ver como pudo haberse revertido la tendencia operada en la década anterior.

En lo que hace ha estudios que involucran este tema, encontramos para el caso uruguayo una serie de trabajos en los cuales se analiza el fenómeno de la década del 90, y en períodos anteriores. Lo que nosotros proponemos incorporar es un nuevo espacio temporal, el que además está caracterizado por una fuerte modificación institucional.

La hipótesis que intentaremos demostrar, sobre la base de los antecedentes previamente mencionados (incremento de la desigualdad a nivel salarial así como una distribución del ingreso regresiva luego del retiro del Estado de la negociación colectiva) consiste en que la fijación de salarios mínimos por categoría ocupacional a través de los Consejos de Salarios produce una concentración en la distribución de las remuneraciones salariales, además de un aumento de los niveles promedio y de los ubicados en la cola izquierda de la distribución salarial.

Una hipótesis complementaria resulta de examinar el resto de la distribución. Es dable esperar que no ocurra una retracción en los salarios superiores de la escala, incluso éstos podrían aumentar si tomamos en consideración que por lo general las subas de salarios tienden a generalizarse debido, entre otras causas, a que los trabajadores mejores remunerados pertenecen a grupos con mayores niveles de organización y por ende son capaces de ejercer mayores niveles de presión.

Con el objeto de comparar la estructura de salarios antes y después de la reinstauración de los Consejos de Salarios, desarrollaremos un método contrafáctico desarrollado por Dinardo, Fortín y Lemieux (1995) que se basa en la distribución de los salarios, para responder a la pregunta: ¿cuál hubiera sido la función de distribución de los salarios a partir del segundo semestre de 2005 si no se hubiera convocado a los Consejos de Salarios?

Como paso previo, considerando que el salario mínimo nacional vigente en el segundo semestre de 2004 ha sufrido aumentos significativos, nos parece ilustrativo demostrar el impacto de estos fenómenos sobre la estructura de salarios para que nuestras conclusiones carezcan de este tipo de sesgo.

Todas estas consideraciones metodológicas se detallan en un capítulo propio, a los efectos de poder explayar más en las consideraciones particulares que la metodología aplicada ofrece. Además cuales son las limitaciones de análisis que la misma tiene y que fenómenos de la realidad quedan contemplados y cuales no dentro de la elaboración de nuestro modelo empírico.

Nuestro análisis, entonces, se basa en la estimación de las funciones de densidad correspondientes a los diferentes períodos objeto de estudio. Para ello, se realiza un procedimiento de estimación semi-paramétrico que consiste en, a partir de los datos recabados, calcular un histograma y utilizar el estimador de densidad Kernel (que opera como una función de ponderación) para “alisarlo”.

La propuesta metodológica que pretendemos adoptar tiene la ventaja de poder contar con los datos necesarios para poder llevarla adelante, ya que los datos que se necesitan

pueden encontrarse en las estadísticas que se elaboran por el Instituto Nacional de Estadística.

Los datos acerca de la estructura salarial se extraerán esencialmente de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) elaborada por el INE, como los planteos de los distintos años de esta encuesta presentan diferencias, hubo que hacer algunas consideraciones especiales de forma que fueran compatibles los resultados encontrados en los diferentes años, las puntualizaciones específicas se enunciarán y justificarán el capítulo correspondiente.

El resto de las variables que actúan como determinantes salariales que no son contemplados por la ECH, serán obtenidos de otras series estadísticas que publica el propio INE y el BCU; en el caso de que sea necesario una elaboración más particularizada de alguna variable se detallará con mayor profundidad en la sección correspondiente.

La información referente a los salarios mínimos se obtiene a través de los decretos del Poder Ejecutivo, en donde surgen tanto el salario mínimo nacional como los salarios mínimos por categoría dentro de cada rama. Además toda la información sobre las especificidades que puedan mostrar los diversos convenios específicos de cada sector de actividad son de uso público y por ende se incorporaran todos aquellos elementos que resulten relevantes a nuestro análisis.

Asimismo consultaremos la información acerca del monitoreo del desarrollo de las negociaciones que realizan algunos sindicatos. La existencia de monitoreos paralelos como este pueden brindar nuevos elementos de análisis y por sobre todo una nueva perspectiva de ver los fenómenos.

Como mencionáramos previamente los resultados que se obtengan constituirían un insumo importante para posteriores investigaciones acerca de los factores institucionales y el grado en que determinan los salarios en nuestro país, así como también qué preponderancia tienen entre el total de determinantes.

En función del análisis de nuestra principal hipótesis, se abre la discusión sobre el desarrollo futuro de una instancia de negociación tan importante como los Consejos de Salarios, los que ocasionan una serie importante de efectos a evaluar su convocatoria como eje de política laboral en los gobiernos sucesivos.

Esta recomendación de política sería dable de operativizar siempre y cuando el objetivo que se persiga por los hacedores de política sea el de disminución de la brecha salarial en el conjunto de la economía y con esta la generación de una distribución más equitativa del ingreso. Si el objetivo del gobierno maneja como objetivo para la fijación de los salarios, una política de ataque a las presiones inflacionarias, como se ha dado en el período posterior a la dictadura y fundamentalmente en la década del 90, no creemos que se produzcan mejoras en la equidad distributiva y en cambio creemos que se producirá una precarización de las condiciones laborales tal como ocurrió en períodos anteriores.

En lo que sigue de este capítulo presentaremos un breve detalle y algunos comentarios centrales de cada una de las partes que componen la estructura del presente documento. Como líneas generales hemos resuelto estructurar este trabajo en nueve capítulos, en cada uno de los cuales se aborda algún aspecto importante dentro de lo que hace a la construcción del tema.

En primera instancia el primer capítulo que denominamos Introducción, la cual venimos desarrollando, tiene como objetivo primario el de introducir la temática, aspecto que hemos tratado de hacer en los párrafos precedentes y de plantear la estructura general del trabajo, la que comenzaremos a desarrollar a partir de ahora.

El capítulo que sigue plantea y profundiza sobre los objetivos que la presente investigación y cuales son los motivos que nos motivaron a plantear esta temática y nuestros determinantes a la hora de abordarlo. Dentro de este se mostrará la existencia de dos tipos de objetivos: aquellos directos que se desprenden de la propia elaboración analítica y tiene un estrecho correlato con la dinámica salarial; y aquellos objetivos que por su marco mantienen una estructura indirecta ya sea porque abarcan otras temáticas del mercado laboral o incluso se salen de este mercado; por último se presenta la pertinencia de la temática elegida, y la proyección que la presente investigación puede

tener sobre nuevas líneas de investigación, así como por parte de los hacedores de política de los resultados que el instrumento elegido ha tenido.

La tercera parte plantea una revisión de los antecedentes así como una sistematización de los trabajos académicos vinculados al tema. Se intenta recopilar la mayor información posible ya elaborada por otros autores a nivel nacional e internacional. Esta recopilación tiene como objetivo la actualización de y concentración de todos aquellos aportes realizados hasta el momento y tratar de obtener una serie de elementos que puedan contribuir a nuestro análisis.

El capítulo cuatro se dedica a contextualizar las especificidades del caso Uruguay, este capítulo se aborda desde una perspectiva histórica de largo plazo, aunque se centrará el análisis en la etapa pos dictadura. La idea aquí es brindar una ambientación de situación que nos posibilite incorporar elementos explicativos a nuestros modelos teóricos de análisis.

El quinto capítulo está dedicado a plantear el Marco Teórico, donde formularemos cuales son las principales interpretaciones teóricas en materia de determinantes salariales y de su grado de dispersión. Nos centraremos en aquellas interpretaciones basadas en aspectos institucionales ya que nuestro trabajo se centrará en la importancia e incidencia de estos sobre la segmentación salarial.

Todos los aspectos metodológicos aplicados se detallan en el capítulo sexto. Este tiene una importancia relevante ya que de la aplicación de la metodología aplicada resulta todo nuestro accionar práctico.

La propuesta para el capítulo siete es tratar de formular un modelo teórico de análisis. Este modelo intenta contemplar aquellos elementos del marco teórico que son aplicables a la realidad que nos interesa y que pueden llevarse a una modelización. Una vez planteado el modelo teórico el siguiente paso sería ponerlo a prueba empíricamente por lo que a continuación se realiza la estructuración de un modelo empírico.

Seguidamente en el ocho realizamos las estimaciones correspondientes y las contrastaciones estadísticas correspondientes.

Por último tratamos de sintetizar cuales han sido las principales conclusiones obtenidas de la presente investigación; además ver que aspectos quedaron por fuera y sería interesante profundizar su análisis en investigaciones posteriores.

Este trabajo contiene además tres anexos que intentan trasladar algunas de las consideraciones aplicadas en el documento central sobre diversos temas, estos son: Estructura y conformación de los Consejos de Salarios; información estadística; y metodología de la investigación aplicada.

En conclusión este trabajo tratará de abordar un tema sumamente relevante en la actualidad, y como tal algo controvertido. Nuestra intención es que los resultados que se obtengan de la presente investigación puedan servir de aporte al abordaje del tema y a su vez despertar nuevas inquietudes y preguntas posibles de ser abordadas en proyectos posteriores de trabajo. Desde ya nos declaramos responsables por las omisiones, imprecisiones o errores que la misma contenga.

Capítulo II: Objetivos y Justificación del Tema

En este capítulo del trabajo lo que se pretende es dejar bien en claro y explicitados los objetivos que el mismo persigue y por ende hacia adonde se apunta con la presente investigación. De esta manera dar de forma explícita su grado de alcance para ver que contenidos quedan abarcados dentro de la misma y cuales van a quedar por fuera del objeto de estudio que se pretende abordar.

Como fue referenciado en la parte anterior se pretende trabajar sobre el tema de la dispersión salarial. En particular ver como inciden en el caso uruguayo los distintos esquemas institucionales en la determinación salarial y a partir de esta que tan dispersos se encuentran los distintos niveles salariales que los individuos reciben.

Como todo tema que implique un análisis de los salarios tiene como correlato una repercusión directa sobre los temas distributivos a nivel del ingreso, en particular para la economía uruguaya donde los ingresos salariales representan una enorme proporción de los ingresos percibidos por los hogares uruguayos. El hecho de que una enorme proporción de los hogares uruguayos dependa prioritariamente de los ingresos salariales como fuente primaria para el cumplimiento de sus necesidades, hace de estos temas un aspecto relevante en la economía uruguaya.

Además todos aquellos temas que aborden directa o indirectamente la distribución del ingreso dentro de sus contenidos, revisten una importante incidencia, pero también están rodeados de una importante polémica, ya sea desde el punto de vista analítico, así como dentro de esferas mucho más amplias. Dado que la cuestión distributiva ha sido y es uno de los temas más controvertidos en la esfera económica y en particular en los elementos de política económica que se adoptan, ya que el actuar y tratar de incidir en dicha distribución repercute en posibles transferencias de ingresos entre los distintos estratos sociales.

Hemos manifestado dentro del capítulo anterior que el objetivo primario es analizar los efectos que la reinstalación de los Consejos de Salarios ha tenido sobre el esquema de

determinación salarial. Es decir pautar que grado de incidencia han tenido los Consejos de Salarios sobre las remuneraciones que los diversos grupos de trabajadores han tenido y en función de esto ver el grado de segmentación salarial que pueda existir una vez reinstalados y como evolucionó el grado de dispersión existente.

A su vez también tenemos que tener en cuenta los efectos derivados que las modificaciones señaladas en el párrafo anterior, y otras que la reinstauración de los Consejos de Salarios puedan ocasionar sobre otras variables del mercado laboral, como pueden ser la ocupación, las condiciones laborales y en particular las condiciones de empleo que los trabajadores acceden.

Un tercer aspecto que tenemos que tener en cuenta a la hora de analizar los Consejos de Salario y sus consecuencias sobre los determinantes salariales, es ver que efectos ocasionaron estos sobre la globalidad del sistema económico. En este sentido pretendemos realizar un breve análisis sobre algunos de los efectos que los Consejos de Salarios han ocasionado.

En este sentido dividiremos el presente capítulo en cuatro secciones las que contemplan la clasificación antes mencionada: en la primera se desarrollan los objetivos primarios aplicados en el presente trabajo; en un segundo apartado se presentarán los objetivos derivados que afectan al mercado laboral; un tercer apartado que refiere a aquellos derivados, que repercuten sobre otras esferas y aristas de la economía; y por último se presentará una justificación de la elección del tema que pretendemos estudiar, en el cual se focaliza sobre la pertinencia académica y actual que el estudio de este tema presenta en esta coyuntura.

a) Objetivos Primarios.

Dentro de la presente sección se pretende enumerar cuales son aquellos elementos centrales que se pretenden conseguir a partir de esta investigación. Estos son los que resultan de la pregunta principal que se pretende contestar y que son las motivaciones

centrales que han impulsado este trabajo. Entonces los elementos que se citarán aquí están claramente relacionados con los efectos que los Consejos de Salarios ocasionan sobre la determinación de los salarios de los trabajadores formales de la actividad privada y una vez conseguido esto ver como accionan esto sobre el nivel de dispersión que las remuneraciones relativas tengan a su interior.

En primer lugar todos aquellos elementos que impliquen el tratamiento del Sistema de Relaciones Laborales, presenta algunas especificidades y particularidades importantes que hacen a la propia dinámica del mismo. En este sentido destacamos que la dinámica del mercado laboral presenta en primera instancia algunas variaciones de los mercados convencionales. Esta cuestión parece estar ampliamente consensuada, por lo que los mecanismos de ajustes de tipo neoclásicos que se sugieren como adaptables a otros mercados no parecen tener andamio dentro de este.

En primer lugar el mercado de trabajo de cualquier lugar no se comporta como una estructura única y homogénea, por lo que ni su oferta ni su demanda son únicas. Entonces esto nos pauta un mercado laboral en el que interactúan una serie de ofertas y demandas particularizadas las que se entrecruzan en busca de alcanzar los equilibrios. Esta estructura altamente compleja nos marca incluso la posibilidad de que los resultados alcanzados puedan llegar a plantear excesos conjuntos de oferta y demanda los que no pueden compensarse mutuamente.

Además buena parte de las personas ocupadas no lo hacen en sistemas de relaciones de dependencia (en la clasificación uruguaya denominados trabajadores por cuenta propia con o sin local), lo que nos da una dinámica diferente para este tipo de trabajadores. La existencia de una proporción de trabajadores que opten por la búsqueda de alternativas laborales en las que no rijan las típicas relaciones de producción capitalistas nos agrega nuevas complejidades al tratamiento de estos temas. Habría que preguntarse cual es el grado de sustituibilidad que tiene este sector con la ocupación en el sector privado y por ende en función de esto ver como afectan las modificaciones que se ocasionan en el sector de ocupados privados formales sobre aquellos trabajadores por cuenta propia.

Por otro lado existen también relaciones asalariadas, en las que los trabajadores actúan como propietarios de su fuerza de trabajo, la cual están obligados a vender en el mercado a cambio de un salario. Pero dentro de esta gama de relaciones asalariadas existen diferencias ya que no todas ellas responden a las estructuras propias del modo de producción capitalista ya que los demandantes no son exactamente empresas que trabajen dentro de esta lógica, tal es así en el caso de los trabajadores públicos en los que la dinámica del sector adopta formas de articulación diferentes y es posible que también dentro de la esfera privada existan variantes.

Este problema se complejiza en la época actual ante las nuevas transformaciones globales y los profundos cambios tecnológicos que llevan a una reorganización de la distribución del trabajo y conllevan a la redefinición del papel jugado por el Estado, en eso que Rifkin a dado a plantear como la necesidad de conformar un modelo laboral de “*posmercado*”. Sin caer en extremados fatalismo, estas nuevas implicancias tienen una enorme importancia en la conformación del marco en que se dan las relaciones laborales; además de las particularidades que el Estado debe adoptar y reactualizar sus formas de intervención para que las mismas sean efectivas y funcionales a los intereses planteados por este.

Como fue referenciado anteriormente dentro de este documento el interés prioritario se centra en el desarrollo de la dinámica salarial y particularmente enfocada en el sector privado de actividad trabajando tangencialmente con los otros sectores de ocupación. Específicamente lo que se intenta analizar es la existencia de segmentación salarial y cuales son sus causas y determinantes y de que manera la incidencia de factores institucionales puede ocasionar modificaciones en la evolución de dicha dispersión.

La literatura económica que ha puesto su énfasis en el análisis de los problemas de dispersión salarial, se pueden agrupar en dos grandes categorías que interpretan su origen y dinámica: en primer lugar aquellas que focalizan su atención en la dinámica de oferta y demanda por calificaciones laborales; y por otra parte en las que hacen hincapié en el cambio sufrido por las instituciones que regulan el mercado de trabajo (tomado de Arim y Zoppolo 2000).

Además si analizamos cuales son los principales determinantes salariales, vemos que las diversas interpretaciones teóricas concuerdan en mostrar que dichos determinantes dependen de la incidencia de factores macroeconómicos y de la incidencia de los mecanismos institucionales. Donde además la incidencia de los factores macroeconómico repercuten mayoritariamente sobre la dinámica de largo plazo y en el corto plazo se incrementa la importancia de los factores institucionales sobre la determinación de los ingresos provenientes del trabajo.

En el sentido que nosotros pretendemos centrar nuestro análisis sobre la incidencia de los factores institucionales es que el escenario temporal que tomaremos se limita a horizonte de pocos años. En este sentido se pretende centrar el estudio en un período de cuatro años.

La principal modificación institucional ocurrida en el período de estudio (2004-2007) ha sido la reinstauración de los Consejos de Salarios. La vuelta a escena de esta figura institucional tiene como objetivo canalizar las discusiones e institucionalizar las resoluciones que se adopten en el proceso de negociación, el que se hace de carácter obligatorio y tripartito.

De esta manera el instrumento institucional prioritario, a la hora de evaluar la dinámica salarial de los últimos años, ha sido la reinstauración de los ámbitos de negociación colectiva mediante la modalidad de Consejos de Salarios. Es la idea de la presente investigación ver de qué manera se conjugan las resoluciones que se adoptan en estos con el resto de los determinantes salariales.

Como se dijo, dentro de lo que son las grandes ramas de interpretaciones, nosotros nos centraremos esencialmente en aquellos enfoques que hacen referencia al marco institucional. Esto no implica desconocer la incidencia de los restantes factores que actúan en forma conjunta sobre el mismo fenómeno. Es más para poder conocer la dimensión y la incidencia de los elementos institucionales se hace imprescindible que este fenómeno se pueda aislar, por lo que es necesario que se conozcan los restantes determinantes de las remuneraciones relativas y contemplar su incidencia, ya que

algunos actúan en la misma dirección, pero otros se pueden contraponer en sentido a lo que pretendemos abordar.

Como ya hicimos referencia la reinstauración de los Consejos de Salarios representa la modificación principal dentro de los efectos institucionales ocurridos en los últimos años. La importancia de este ámbito es que en el se desarrolla la negociación colectiva de las diversas ramas de actividad, dicha negociación se desarrolla entre los trabajadores y empresarios, con presencia y acción del Estado, el que una vez laudado el sector promulga sus resoluciones con carácter obligatorio para la totalidad de la rama. El proceso de negociación se centra en la discusión salarial, aunque también se traten otro tipo de temas.

El principal elemento que acciona sobre la determinación salarial es la existencia de fijación de salarios mínimos por categoría ocupacional para cada sector particular. La fijación de estos pisos salariales implica un manejo de las posibilidades de fijación salarial las que topea por el margen inferior debido a los mínimos. Esto a su vez genera incidencia sobre la dispersión que las remuneraciones por trabajo ofrecen. La presunción primaria en este sentido es que la existencia de estos mínimos han elevado las remuneraciones más deprimidas lo que generaría un traslado hacia valores más elevados de los trabajadores ubicados en la cola izquierda de la distribución.

Además de los cambios en la posición, que surgen como resultado del desplazamiento de la curva debido a los mayores aumentos en los niveles de salario en este tiempo, lo que podemos ver en el corrimiento de la media salarial; también nos interesa ver que ocurre con las variaciones de otras de las características de la distribución como son la dispersión y la forma. Con esto estaríamos planteando que nuestro análisis no se limitará al primer momento de la distribución ya que existen importantes elementos que quedan fuera de esta medida.

La pregunta que deberíamos hacernos a esta altura es como incide este piso en el nivel de dispersión. Es decir porque estos mínimos tenderían a comprimir la distribución y no ha generar un traslado hacia la derecha de toda la distribución sin que hubiese modificaciones de forma. En este sentido es que los procesos de negociación más

centralizados tienden a concentrar la distribución salarial en la medida que su visión comprende un horizonte más general que el mero corporativo y por ende las principales ganancias del proceso redistributivo recaen en aquellos sectores de menores ingresos, los que perciben mayores aumentos en detrimento de aquellos trabajadores ubicados en el margen derecho de la distribución, a los cuales los pisos salariales fijados en los Consejos no les inciden de manera importante en su estructura salarial, por lo que los incrementos alcanzados por esto deberían ser de menor magnitud que los de los anteriores trabajadores. En función de esta conjunción de incrementos diferenciados es que se presupone que luego de la reimplementación de los Consejos de Salarios la dispersión salarial disminuirá.

Un elemento que podría condicionar estos resultados el hecho de que los sectores de trabajadores de mayores ingresos, alcancen por si solos condiciones superiores producto de su correlación de fuerzas dentro del proceso de negociación. Normalmente este tipo de trabajadores tiene mayores posibilidades de que sus reclamos se contemplen por contar con una estructura de presión más importante, producto de una estructura sindical más sólida que en otros sectores o de cualificaciones especiales de estos trabajadores.

La dicotomía antes planteada normalmente es laudada por la acción del Estado que como garante del interés general, debería contemplar desde una perspectiva más global y abarcativa todo el fenómeno.

A los efectos de poder llevar adelante lo anteriormente planteado es que nos proponemos comparar las distribuciones salariales para los distintos años que hemos seleccionado, lo que haremos a partir de una estimación no paramétrica de las mismas. Buscaremos ver como se producen los traslados de la masa de probabilidad a lo largo de los diversos tramos de la curva de distribución y las variaciones que esto genere sobre la forma de la curva.

b) Objetivos derivados en el Mercado Laboral

Dentro de lo que refiere a los objetivos derivados que afectan al mercado laboral, lo que pretendemos presentar son una serie de posibles alteraciones que la reinstauración de los Consejos de Salarios puede ocasionar sobre el resto de las condicionantes no salariales del mercado laboral.

En la sección anterior vimos cuales son las consideraciones primarias que pretendemos abordar sobre los efectos salariales que las modificaciones institucionales han generado. Pero lo cierto es que la reinstalación de los Consejos de Salarios tiene influencias más allá de los aspectos salariales que resuelva a pesar de que este sea el objetivo central que aborda. El resto de las consecuencias que pueden generar algunas son planteadas directamente como accionar de estos, mientras que otras se generan a partir las derivaciones por encadenamientos.

Un primer aspecto relevante en este sentido de las derivaciones indirectas es el estudio de los posibles efectos que los resultados alcanzados en materia salarial puedan tener sobre el empleo. Si una vez institucionalizado el marco de negociación y donde el gobierno dio garantías a la ejecución de los procesos sindicales, era previsible como efectivamente ocurrió que se procesará un importante incremento de los niveles salariales; lo que quedaría pendiente por ver es si este incremento en los salarios percibidos por los trabajadores ha generado alteraciones en la dinámica de creación de empleos que el país ha tenido en los últimos años.

De acuerdo al paradigma neoclásico sobre el accionar del mercado laboral (mercado que al entender de esta concepción funciona como cualquier otro mercado de cualquier otro bien), en la medida que el salario, que actúa como precio en este mercado, aumente, esto llevaría a una disminución de la demanda de trabajadores realizada por las empresas y por ende generaría un mayor desempleo. Desde este punto de vista la fijación de niveles salariales que surjan de una negociación y no de la libre interacción de oferentes y demandantes de trabajo, haría que se aplicaran generalmente salarios por encima del nivel de equilibrio, lo que llevaría consigo a un exceso de oferta de trabajo la

que no sería absorbida y por ende daría lugar a la existencia de trabajadores desocupados.

El paradigma neoclásico en materia laboral no tiende a cumplirse estrictamente, ya que en la medida que los salarios han caído no se han generado incrementos en los niveles de empleo registrados en la economía y donde el grado de sustituibilidad entre capital y trabajo no parece darse ante la variación de los rendimientos marginales de los factores. En este sentido debemos considerar como poco razonable una justificación de este tipo, independientemente que parece existir una cierta correlación inversa entre empleo y salarios.

Lo planteado en los párrafos anteriores está inscripto en un escenario estático, por lo que deberíamos ver que ocurre en un proceso de dinámica temporal. Se supone que en una economía en crecimiento deberían crecer tanto el nivel de empleo como el nivel de salarios de una economía, y que en las épocas de caída y recesión ambas variables deberían bajar de manera simultánea.

Los resultados empíricos de la economía uruguaya de los últimos años no parecen concordar con los fundamentos planteados anteriormente. Por ejemplo durante la década del 90 la economía creció sin que esto implicara, sobre todo en la segunda mitad, un incremento en los niveles de empleo y donde los salarios reales de los trabajadores tendieron a reducirse. Esto nos plantea que el crecimiento económico no es una condición que garantice la creación de empleos y una mejora en las condiciones de trabajo y mayores niveles de ingresos para la masa de trabajadores.

Con respecto a la relación empleo-salarios la respuesta de los últimos años marca un importante crecimiento de ambas variables en forma simultánea. En este sentido los incrementos salariales que se laudaron en los Consejos de Salarios no parecen haber afectado la dinámica de creación de empleos en los últimos años.

Otro aspecto que parece haber recobrado su importancia como instrumento es el Salario Mínimo Nacional, éste permaneció durante mucho tiempo estancado y por ende perdió completamente su relevancia a la hora de fijar un piso que asegurará al trabajador un determinado estándar mínimo de condiciones de vida. Si bien el Salario Mínimo

Nacional no se determina a partir de la negociación de los Consejos de Salario, sino que su valor lo determina el Poder Ejecutivo a través de decretos, la acción que tenga el ejecutivo en este sentido condicionaría los resultados alcanzados en materia de los acuerdos específicos.

En los últimos años este salario mínimo de características impersonales y válido para cualquier categoría ocupacional se ha venido incrementando de manera persistente y continuada donde además las tasas de variación que ha sufrido son de una magnitud considerable. En este sentido la existencia de un salario mínimo que vuelva a ser relevante en materia de fijación salarial condiciona los pisos mínimos que se pueden adoptar para cada categoría ocupacional y además le da un marco a todas aquellas actividades que puedan no quedar comprendidas dentro del marco establecido por los consejos de Salarios.

Un elemento interesante que resulta relevante de analizar es el grado de correlación y sustitución que existe entre el empleo privado y las actividades por cuenta propia. Las actividades de generación de empleo por cuenta propia puede ser una alternativa laboral para muchas personas en la medida que no logren obtener un empleo como asalariado en el sector privado, o que los empleos a los que tienen acceso les ofrecen menos posibilidades que las actividades cuentapropistas que pudieran desarrollar. En este sentido si una vez restaurados los Consejos de Salarios, estos logran mejores condiciones de trabajo y mayores salarios, es probable que una parte de los ocupados en actividades por cuenta propia tengan incentivos a volcarse al sector privado lo que generaría un incremento de la oferta de trabajadores.

Si bien nosotros en el presente trabajo de investigación nos centraremos en aquellos efectos que han tenido los Consejos de Salarios sobre el tema salarial y en particular sobre la dispersión de los mismos; pero se abordan dentro de los convenios firmados una gama mucho más amplia de temas. Dentro de los otros temas tratados en los convenios se pueden citar por ejemplo la estabilidad laboral, tema que ha ganado relevancia en los últimos años y sobre todo después de la crisis de 2002, donde la importante pérdida de puestos de trabajo y la difícil reinserción de estos trabajadores han puesto este tema dentro de la agenda de negociación. Además se han tratado temas

vinculados a la formación y capacitación laboral y los temas vinculados a la productividad de la mano de obra.

Otro elemento sobre el que es posible ver una enorme incidencia, es sobre el grado de sindicalización existente en la economía. Durante la década del noventa el nivel de sindicalización de los trabajadores uruguayos y principalmente del sector privado descendió notablemente; sin embargo esta tendencia se revirtió a partir del 2005, donde básicamente incidieron dos factores principales: en primer lugar los Consejos de Salarios implican la posibilidad de negociar por parte de los trabajadores, lo que tiende a incrementar el nivel de participación de los trabajadores en los ámbitos colectivos; y en segundo lugar de parte del gobierno se han generado mecanismos de protección a la actividad sindical, lo que ha hecho que los trabajadores cuenten con mayores garantías para ejercer sus derechos sindicales.

A modo de síntesis hemos tratado en esta sección de marcar una lista no taxativa de posibles efectos a evaluar que generaría la restauración de los Consejos de Salarios sobre diversos aspectos no salariales del mercado laboral uruguayo, dado que la influencia de este mecanismo de negociación ha generado trasciende la esfera de nuestro objeto de estudio.

c) Incidencia sobre otras variables económicas.

El objetivo de la presente sección es mostrar un poco los objetivos analíticos que se abordaran de manera derivada y tangencial, pero como generan una importante relevancia merecen algunos comentarios. De esta manera realizaremos algunos comentarios sobre una serie de variables sobre las cuales los resultados de las negociaciones realizadas en los Consejos de Salarios pueden incidir o han incidido.

Un primer efecto interesante es el que resulta de ver cuales pueden ser los efectos que un monto mayor de ingresos salariales percibidos por los trabajadores podría generar sobre los valores resultantes de otras variables. El hecho de que estos sectores perciban mayores ingresos incrementaría la demanda interna de bienes y servicios, por lo que esto podría dinamizar el mercado interno y de esta manera dar un arrastre mediante encadenamientos sucesivos al proceso económico.

Por lo planteado en el párrafo anterior entonces podemos manifestar que existe una relación positiva entre los niveles salariales y el crecimiento económico. En este sentido es interesante este efecto ya que en la medida que los niveles salariales puedan incrementarse esto pautaría una economía que crece su nivel de producto y por ende tiene mayores posibilidades de desarrollo a futuro.

Una de los argumentos empleados por las patronales empresariales, las que en un primer momento se opusieron a la negociación obligatoria, e incluso hoy siguen planteando importantes críticas y cuestionamientos a este proceso; han basado estas críticas sobre la base de la pérdida de competitividad por el encarecimiento de los costos. Deberíamos ver como repercuten los aumentos salariales en los costos globales de las empresas que repercusión tiene esto sobre la competitividad de las mismas. Habría que ver también cuales son los elementos que las empresas toman en cuenta para ganar competitividad, dado que basar este tema únicamente en un tema de costos y en particular los salariales demuestra una visión bastante limitada en este sentido.

Otra consideración importante a tener en cuenta es el grado de repercusión que tienen los incrementos salariales sobre la inflación. Este tema toma una relevancia central sobre todo en esta tercera ronda de negociación, donde este tema ha sido puesto en discusión y donde existen propuestas de eliminar los parámetros de indexación salarial. Desde el año pasado el país comenzó a verse expuesto a presiones de tipo inflacionarias, sobre todo producto de algunos shocks internacionales de oferta. Pero habría que ver cuanto inciden los elementos que potencian la demanda como es el tema de los ingresos por trabajo. Según algunas estimaciones que datan de algunos años realizadas por CINVE, se estima que la relación de salarios-precios es de un 0.4. De esta manera esta proporción de traslado resulta de una magnitud importante por lo que las recuperaciones

salariales existentes en estos últimos años serían un factor considerable de las presiones inflacionarias.

Una última consideración que deseamos hacer en este momento tiene que ver con las repercusiones que las variaciones salariales generan sobre algunos mecanismos de reajuste, tal es el caso por ejemplo de las pasividades, las que por precepto constitucional deben reajustarse por lo menos a nivel del Índice Medio de Salarios (IMS), de esta manera los incrementos salariales generan concomitantemente aumentos de las pasividades y por ende del gasto público para cubrir este rubro. Otro elemento es el que se genera a través de la incidencia del IMS sobre la Unidad Reajutable (UR), unidad esta de importante incidencia sobre el mercado inmobiliario.

En esta sección del capítulo presento algunas de las incidencias derivadas que la reinstalación de los Consejos de Salarios y los resultados obtenidos en estas negociaciones tienen efectos sobre una serie importante de variables económicas generales las cuales es importante considerar su evolución y el grado de incidencia de los efectos salariales sobre las mismas.

d) Pertinencia del tema elegido.

La dispersión de las remuneraciones por trabajo, es un fenómeno que ha tendido a perdurar en este último período de tiempo en la enorme mayoría de los países. Este fenómeno que se instaló en las economías más avanzadas durante la década del 80 y que se introdujo en las economías latinoamericanas a partir de la noventa, fenómeno al que no fue ajeno nuestro país, ha perdurado por lo que la investigación de sus causa de origen y sus niveles de permanencia resultan ser fenómenos interesantes de analizar desde una perspectiva académica que intente dar respuesta a este tipo de fenómenos.

Han existido diversos estudios que abordaron esta temática, ya sea a nivel internacional, como a nivel nacional. Dentro de lo que hace a los estudios de dispersión y

segmentación salarial hechos para la economía uruguaya, datan de algunos años atrás, por lo que han dejado de lado las posibles modificaciones que pudieran existir en el período más reciente.

De los trabajos relevados ninguno llega a analizar el período pos crisis, por lo que las implicaciones que la misma pudo tener, y que se proyectan hacia el futuro no están contemplados. Además en el año 2005, se produce una importante modificación institucional a nivel del mercado de trabajo y en particular en lo que hace a los mecanismos de fijación de salarios que es la reinstauración de los Consejos de Salarios para la actividad privada, pero además se agregan bajo este tipo de estructura a los trabajadores públicos y a los rurales.

De esta manera se vuelve pertinente la incorporación de este nuevo período de tiempo a los estudios del fenómeno, ya que existen elementos nuevos a considerar que pueden alterar la distribución salarial anteriormente existente en el país. Además se establecen criterios de fijación salarial diferentes para los trabajadores públicos y a los trabajadores rurales, lo que debería analizarse es cual ha sido la incidencia que esta nueva experiencia en materia de fijación salarial ha tenido sobre la dinámica salarial y su grado de dispersión.

Otro elemento adicional que se presenta en el presente trabajo es marcar un mayor énfasis en los aspectos institucionales dentro de los determinantes salariales. Los diversos estudios realizados que tuvieron en su mayoría su centro temporal en los noventa, centran sus interpretaciones en la variación de los retornos a la educación que los diferentes trabajadores han obtenido. Pocos de estos estudios se centraron en las modificaciones de los mecanismos institucionales de fijación salarial como elemento interpretativo de la evolución de la dispersión de la distribución salarial.

En el período que hemos resuelto tratar nosotros, los elementos institucionales son los que sufren mayores modificaciones por lo que son estos los que pudieron haber generado mayores modificaciones sobre la tendencia existente en la distribución salarial, y es en este sentido que centramos nuestro análisis en las modificaciones institucionales.

Además de los motivos propiamente académicos que se han mencionado y otros que pueden quedar por fuera del presente trabajo; hay en este tipo de fenómenos una importante atención política. Todos aquellos fenómenos que tratan fenómenos vinculados a la distribución del ingreso siempre tienen una carga de controversia implícita.

El debate político sobre la relevancia de los Consejos de Salarios ha sido importante. Esta reinstauración se planteó dentro del programa de gobierno del Frente Amplio, iniciativa que fue respaldada por el movimiento sindical uruguayo, que tenía este punto como una de sus reivindicaciones, pero este fue cuestionado por parte de los partidos políticos de la derecha y por el sector empresarial.

La existencia de los Consejos de Salarios, se remonta en el país a los primeros años de la década del cuarenta, donde las tendencias batllistas que gobernaban trataron de encauzar los conflictos distributivos entre el capital y el trabajo e institucionalizar con la intervención del Estado sus resoluciones. La existencia de una negociación colectiva de carácter obligatorio fortaleció a los sindicatos ya que los hizo crecer en número de afiliados de manera importante y les dio mayores posibilidades de negociar dentro de esta pugna distributiva.

Sin lugar a dudas si la negociación salarial se hace en forma colectiva, esto repercute en mayores niveles de salarios para las masas de trabajadores que si la negociación se hace a nivel individual, donde las asimetrías para negociar entre el empleador y el trabajador disminuyen por el peso que puedan ejercer las masas organizadas.

Cuando las concepciones neoliberales se conjugaron con el autoritarismo político de finales de los setenta y principios de los ochenta, parte de los paquetes de reajustes consistieron en la eliminación de los mecanismos de negociación colectiva a nivel salarial. Con la restauración democrática se volvió a convocar a los mecanismos de negociación, pero los mismos volvieron a desaparecer a inicios de los noventa. El gobierno blanco de entonces sostenía que debían flexibilizarse los instrumentos que regulaban al mercado laboral como forma de poder aumentar el nivel de empleo y que de esta manera los propios mecanismos de mercado generarían paulatinamente mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores y mayores niveles salariales.

Todos estos mecanismos flexibilizadores aplicados terminaron generando una precarización de las condiciones laborales de la enorme mayoría de los trabajadores, y en lo que hace a la dispersión salarial esta se incrementó notablemente. El incremento de la dispersión salarial obedeció a un fuerte incremento de los retornos a la educación y la falta de protección para aquellos empleos de peores condiciones, generaron que la brecha existente entre estos se ampliara en forma continua.

El cambio de gobierno ocurrido en el 2005, trae consigo un cambio en la filosofía de concebir las relaciones laborales e impuso un nuevo marco de estructura en el cual canalizar la discusión en materia salarial. La reimplantación de la negociación colectiva obligatoria cambia las reglas de juego del período anterior, tratando de promover de esta manera, una mejora en las condiciones laborales y disminuir las asimetrías y la desprotección que la negociación individual le generaba al trabajador.

Si bien la vuelta de los Consejos de Salarios lleva poco tiempo de aplicación, las tendencias y resultados obtenidos hasta el momento marcan una puesta en marcha que nos permite tomar una serie de elementos para concluir algunas tendencias de futuro. Los resultados inmediatos que dicha restauración han sido un importante incremento de los niveles salariales, pero es probable que en esta recuperación incidieran varios factores, como ser los bajísimos niveles de los cuales se partía en los años post crisis, también los fuertes niveles de crecimiento generados en estos últimos años deben haber incidido positivamente en el incremento salarial generado. A nivel de la dispersión que tenga la distribución salarial es de esperar que los mecanismos de negociación logren concentrar la distribución y por ende generar condiciones más equitativas para el conjunto de los trabajadores.

Como proyección de lo que pueda suceder en el futuro, lo que está en debate aquí son las condiciones distributivas que se generen del proceso productivo. La discusión distributiva que está en debate refiere a la distribución entre clases sociales y a la distribución intra clase. La distribución entre clases refiere a que los procesos de negociación colectiva generan mejores condiciones para que los trabajadores puedan retener en parte la plusvalía que ellos mismos generan; y la distribución a la interna de

la clase trabajadora en la medida que la dispersión salarial disminuya y por ende se generen remuneraciones más equitativas.

Capítulo III: Antecedentes y trabajos vinculados al tema.

Como hicimos referencia en las secciones anteriores, el fenómeno de la dispersión salarial comienza a tomar notoriedad en los países más avanzados durante la década del ochenta, por lo que los primeros estudios surgen básicamente en estos años en Estados Unidos y Europa; la literatura para los países en vías de desarrollo comienza a elaborarse a partir de los noventa que es cuando este fenómeno comienza a tomar relevancia.

Los estudios realizados para la economía uruguaya también comenzaron a proliferar en la década del noventa. Buena parte de los estudios publicados contrastan los resultados hallados en los noventa con los ocurridos en el último lustro de los ochenta que coinciden con el primer período de gobierno post dictadura.

Las interpretaciones sobre el tema de la desigualdad de la distribución salarial pueden englobarse dentro de dos tipos de interpretaciones, sin que estas sean completamente tajantes en sus interpretaciones, por lo que existen una serie de trabajos que vinculan ambas familias de interpretaciones.

Por un lado se encuentran aquellos trabajos que centran su interpretación en la dinámica de oferta y demanda relativas de trabajo por calificaciones. Esta formato analítico lo que intenta corroborar es que los retornos pagados a la educación han tendido a dispersarse producto y por ende los niveles salariales para individuos de diferentes calificaciones tienden a ser más dispares; además ante el aumento creciente de años de educación formal existentes genera una brecha cada vez mayor entre las remuneraciones percibidas por el factor trabajo. Un marco analítico que brinda una metodología para el estudio de ofertas y demandas relativas según calificaciones lo ofrece Katz y Murphy (1992).

La otra gran familia de interpretaciones, es la que hace referencia a los cambios en los mecanismos institucionales que regulan e inciden en la dinámica del mercado laboral. En este enfoque se centra en que los mecanismos, modos y formas en que se sintetizan

las deliberaciones en materia salarial. Lo que se brinda como interpretación es que en los ochenta para los países desarrollados se fueron desintegrando los mecanismos de regulación y protección del trabajo, y de esta manera se fueron generando mecanismos de resolución salarial individuales, lo que llevó a que determinados grupos de trabajadores obtuvieran un incremento de las remuneraciones percibidas, mientras que otros no lograron mantener sus niveles salariales y de esta manera se incrementó la brecha salarial. Esta interpretación permite dar respuesta a los incrementos de la dispersión salarial dentro de un mismo grupo de trabajadores con un mismo nivel de calificaciones.

Si analizamos lo ocurrido para el caso uruguayo post dictadura y hasta el 2005, conjugando ambos enfoques podemos concluir que durante el último lustro de los ochenta la dispersión salarial disminuyó y que la misma comenzó a incrementarse a inicios de los noventa, tendencia que continuó hasta el 2005.

En el 85 luego de la reinstauración democrática se restablecieron todos aquellos mecanismos institucionales de protección del trabajo, que existían antes de la dictadura, dentro de esto se permitió el libre funcionamiento de los sindicatos, los que resurgieron con una gran fuerza y un alto nivel de adhesión de las masas de trabajadores, otro elemento importante fue la reinstauración de los Consejos de Salarios, que volvió a dar un marco de negociación a la cuestión salarial. Esta serie de elementos permitieron una elevación generalizada de los niveles salariales. En lo que hace al tema de los retornos salariales por calificaciones los diferentes estudios realizados al respecto concluyen que durante el período 1985-1990, los retornos pagados a la educación disminuyeron, por lo que cada año adicional de educación percibía un adicional salarial algo menor que en el período anterior. La conjunción de estos dos fenómenos, se direccionan en un mismo sentido en el que refiere al grado de dispersión existente, logrando una concentración de la distribución salarial (este fenómeno se da tanto a nivel de los trabajadores de la actividad privada como para los públicos).

A inicios de los 90, se desregulan de manera importante los mecanismos institucionales del mercado laboral: se dejan de convocar a los Consejos de Salarios; disminuyó notablemente el monto del Salario Mínimo Nacional, volviéndose intrascendente como piso salarial; los mecanismos de protección a la actividad sindical fueron eliminados o

se hizo omisión de los mismos. Esta conjunción flexibilizadora generó un importante desmantelamiento de los mecanismos institucionales que incidían en la dinámica salarial. En lo que refiere a los mecanismos de intercepción de ofertas y demandas relativas por niveles de calificación, se puede ver que ocurrió un importante incremento de la demanda de mano de obra con requerimientos educativos altos, lo que no fue acompañado por un incremento de la oferta de mano de obra de estas calificaciones, por el contrario comenzó a disminuir la demanda de trabajadores no calificados, mientras que la oferta se mantuvo estable; esto repercutió en un incremento de los retornos a la educación y por ende un aumento de salarios de los trabajadores de mayores calificaciones y una reducción salarial de aquellos trabajadores poco calificados. Podemos ver que durante los noventa las tendencias tanto en materia de retornos a la educación, así como en la existencia de los mecanismos institucionales que regulan el mercado laboral se invierten en relación al último quinquenio de los 80, generando de esta manera una tendencia creciente de la dispersión salarial.

A partir del 2005, la particularidad reviste en que se reinstalan los mecanismos institucionales, en particular los Consejos de Salarios, pero continúan creciendo los retornos a la educación, por lo que existe una contraposición del sentido en el que se mueven los principales determinantes de la dispersión salarial, por lo que nos proponemos estudiar la incidencia, particularizado el grado de incidencia relativa de cada factor.

En función de lo planteado en los párrafos anteriores podemos concluir que los niveles de dispersión existentes en la distribución salarial, pueden adjudicarse fundamentalmente a las variaciones en las características de los individuos (dentro de las cuales los niveles educativos, parecen ser los más relevantes) o a los mecanismos que conforman la estructura salarial.

También existen otro tipo de estudios, tanto a nivel internacional como para Uruguay que enfocan los análisis de segmentación salarial en otro tipo de causas como ser el sexo; la rama de actividad; la localización geográfica, o el tipo y la categoría ocupacional.

A nivel de la economía uruguaya todos estos fenómenos parecen ser relevantes a la hora de explicar el grado de dispersión de la distribución salarial. El tema del sexo continúa siendo un factor que condiciona los niveles salariales siendo más altos para los hombres que para las mujeres bajo las mismas características objetivas de los individuos, la segmentación de género continua siendo importante en el país a pesar de que se ha producido en el último tiempo una disminución del mismo. La rama de actividad resulta ser otro elemento relevante dentro de la determinación salarial, y asociado a esto la categoría ocupacional. También la localización geográfica resulta ser un factor importante, siendo los niveles salariales mayores en Montevideo que en el interior del país y en las capitales departamentales que en el resto del departamento.

A los efectos de poder contemplar lo anteriormente planteado es que procedimos a la realización de una sistematización de las investigaciones vinculadas, las que hemos resuelto ordenar de la siguiente manera: en la primera sección se presentan una serie de trabajos de recopilaciones internacionales, ya sea para los países de la OCDE. o para países en vías de desarrollo y en particular los latinoamericanos; en la segunda parte del capítulo referiremos a los trabajos que refieren a Uruguay; incluimos una tercera sección en la cual incluimos una serie de trabajos, que si bien no refieren específicamente al tema de la segmentación salarial, pero tienen una serie de referencias que incorporan elementos analíticos interesantes y otra serie de trabajos que refieren a los temas de desigualdad y pobreza, que en definitiva son los efectos que las alteraciones de las distribuciones del ingreso aunque particularizadas en los ingresos por trabajo generan; por último presentamos una cuarta parte que pretende ser una síntesis de los aspectos planteados y que sirva de base de lo que se incorpora en el marco teórico que se trata en el capítulo siguiente.

a) Recopilación de trabajos a nivel internacional.

El incremento de la dispersión de las remuneraciones al factor trabajo, tuvieron un importante crecimiento durante la década del ochenta en los países de mayor desarrollo,

por ende los primeros estudios al respecto surgen en estos países en estos años, teniendo que esperar una década para que comenzara a aparecer este tipo de literatura en los países subdesarrollados y en el Uruguay.

Por ende este apartado presenta una sistematización de los primeros trabajos que se originaron al respecto. Los niveles de crecimiento de la dispersión de la distribución salarial no afectaron a todos los países por igual, por lo que la mayoría de los estudios se dieron en aquellos donde la magnitud de las dispersiones se hicieron más fuertes.

Las interpretaciones teóricas de estos estudios giraron principalmente en el comportamiento de los rendimientos de la educación sobre los niveles salariales y los efectos institucionales. En este sentido se puede visualizar la remuneración asociada a cada año adicional de educación se ven incrementados por lo que la distribución salarial se hace más dispersa. Luego empiezan a tomar relevancia otro tipo de interpretaciones donde los factores institucionales brindan una serie de elementos de análisis interesantes para dar respuesta a algunas interrogantes no explicadas por los elementos que se centran en las características del individuo y en particular en sus calificaciones. Una muestra de esto nos plantea el hecho de que, la evolución de las remuneraciones relativas provenientes del trabajo, tuvieron diferentes grados de evolución e incluso tendencias inversas para el conjunto de países más avanzados.

Kahn y Lawrence (1998) hicieron un estudio comparativo entre diversos países de la OCDE, en el cual se intenta analizar como se ha comportado la desigualdad salarial durante la década del ochenta en una serie de países. En este estudio se utiliza el cociente del nivel salarial del percentil 10 con respecto al 90, este cociente decrece en la mayoría de los países, por lo que los niveles salariales ubicados en la cola inferior de la distribución pesan menos en relación a los salarios ubicados en la cola derecha de la distribución. A los efectos de clarificar con mayor precisión lo expuesto reproducimos un cuadro comparativo elaborado por los autores y también citado por Arim y Zoppolo (2000).

Cuadro 1: Desigualdad Salarial en los Países de la OCDE.

Cociente entre el nivel salarial del percentil 10 con respecto al percentil 90.

País	1980	1991	Variación
Australia	0,497	0,440	-11 %
Austria	0,292	0,287	-2 %
Alemania	0,374	0,396	6 %
Canadá	0,251	0,227	-10 %
Estados Unidos	0,208	0,180	-13 %
Japón (1)	0,387	0,353	-9 %
Noruega	0,486	0,507	4 %
Reino Unido	0,395	0,296	-25 %
Suecia	0,500	0,481	-4 %

(1) Datos para trabajadores hombres

Kahn y Lawrence (1998)

A partir de los datos que se desprenden del cuadro anterior vemos que en la mayoría de los países, se incrementa la dispersión salarial entre 1980 y 1999. Sin embargo las tasas de variaciones difieren en una magnitud importante e incluso existen dos países en los que la dispersión decrece. El mayor incremento de la brecha salarial se da en el Reino Unido y Estados Unidos que son los países donde más desregulados se encuentra el mercado laboral, mientras que en Europa continental donde se han mantenido la mayoría de los instrumentos regulatorios del período anterior se pueden ver que los incrementos en el grado de dispersión fueron menores.

Durante este período se conjugaron en la mayoría de los países de la OCDE dos fenómenos: en primer lugar la demanda de trabajadores calificados creció más que su oferta, lo que llevó a aumentar los salarios de este tipo de trabajadores; además se reestructuraron los mecanismos de regulación institucionales.

El hecho de que los países que mayor dispersión salarial tuvieron, coinciden con los que menores tasas de desempleo abierto presentan; llevaron a plantear a una serie de autores la existencia de un cierto trade-off entre desempleo y desigualdad salarial. Sin embargo

esta percepción es rechazada por otros estudios empíricos como ser el de Manacorda y Maning (1998).

El hecho de que uno de los países donde el incremento de la dispersión salarial se diera con mayores niveles como en Estados Unidos, ha generado que fuera el lugar donde comenzara a aparecer la literatura interpretativa en este sentido. A inicios de la década del noventa surgieron una serie de estudio para la economía norteamericana que focalizaron su interpretación de las desigualdad salarial debido a los diferenciales por calificaciones, dentro de estos se pueden citar Katz y Murphy (1992), Murphy y Welch (1992), y el de Juhn, Murphy y Price (1993).

El último de estas investigaciones ofrece una metodología que permite distinguir las variaciones salariales en tres elementos: cambios en el precio del factor; cambios en las características de los individuos; y un efecto residual. Este enfoque fue utilizado por Arim y Zoppolo (2000) para el caso uruguayo.

En cambio Freeman y Katz (1995a), realizan para los países de la OCDE un estudio sobre los diferenciales salariales, pero enfatizando en que las causas de este fenómeno se deben a las modificaciones en las instituciones que regulan el mercado de trabajo. Estos mismos autores en ese mismo año realizan una investigación para los Estados Unidos donde intentan ver como ha evolucionado la desigualdad salarial en un estudio comparativo con el resto de los países avanzados.

Las investigaciones anteriores (Freeman y Katz), plantan la existencia de tres tipos de causas que pueden llevar al incremento de la dispersión de la desigualdad salarial: en primer lugar los cambios en la oferta (que fue donde se centraron los primeros estudios); en segundo término los cambios en la demanda; y en tercer lugar las modificaciones de las instituciones que regulan el mercado. La acción conjunta de estos tres fenómenos nos daría la síntesis sobre la globalidad del fenómeno.

Otro estudio comparativo entre diferentes países a nivel de la OCDE lo realizaron Gottschalk y Joyce (1998). Estos autores también trabajaron bajo una órbita institucional y concluyeron que a partir de los años ochenta se produce un incremento de la dispersión por calificaciones, pero a su vez también se produce un incremento de

la dispersión salarial para individuos de calificaciones similares, donde condicionan este último fenómeno la incidencia de los factores institucionales para la conjunción de estos.

También Slaughter y Swagel (1997), desde un enfoque teórico diferente concluyen que existen importantes diferencias en los niveles de dispersión salarial registrados por los diferentes países de economías más avanzadas; y también la evolución que las mismas han generado prevén, que las diferencias en los niveles de dispersión salarial puedan incrementarse en el futuro.

A fines de la década del noventa y principios de esta el fenómeno de la dispersión salarial adoptó en España niveles ampliamente mayores que en el resto de las economías de la Unión Europea, por lo que se generaron en este período una serie importante de investigaciones al respecto.

Una primera serie de estos trabajos se dedicaron a mostrar las comparaciones del grado de dispersión que enfrentaba España en relación con otras naciones. Abadie (1997), Jimeno, Izquierdo y Hernanz (2001) y Palacio y Simón (2004), demostraron que el grado de dispersión salarial era mayor y adjudicaron sus causas a la heterogeneidad de las características de los trabajadores, fundamentalmente a su nivel educativo, la ocupación en la que se desempeñan, el tipo de contrato y el tipo de convenio colectivo que lo ampare.

Concatenado a esto es que otra serie de autores profundizan en la existencia de dos tipos de trabajadores en el mercado de trabajo español según el tipo de contrato, donde la existencia de estos dos submercados (trabajadores indefinidos y temporales), con importantes brechas entre si hacen que las diferencias salariales se agranden, en particular porque los trabajadores temporales son los que acceden a condiciones de trabajo ampliamente precarias de mala calidad y peores salarios; dentro de estos trabajos, los que se repiten en el tiempo, podemos citar: Jimeno y Toharía (1993), Bentolila y Dolado (1994), Toharía y Malo (2000), Hernanz (2003), Ferreiro, Bea, Gómez e Intxausti (2004). También se realizaron una serie de estudios en los que se trató de medir el gap salarial entre ambos tipos de contrato, estas investigaciones resultan interesantes por la metodología que se utiliza en la medida que no se limitan al

estudio de la media salarial entre ambos tipos de contrato, sino que refieren a la forma y dispersión de la distribución salarial. Aparte de Jimeno y Toharía (1993) ya citado, Davia y Hernanz (2004), De la Rica (2004), y Toharía (2005).

Después Ferreiro y Serrano (2001), centralizan el tema de la dispersión en determinados procesos institucionales ocurridos a causa de las reformas laborales de 1994 y 1997, que debilitaron el poder de negociación de los trabajadores y por ende una buena parte de estos vio reducidos sus niveles salariales. En cambio la reforma del 2001 que es estudiada por Ferreiro, Bea, Gómez e Intxausti (2004) habría devuelto parte de este poder negociador y como consecuencia generó una reducción de los niveles de dispersión salarial.

Otras interpretaciones dadas al fenómeno es la de Arranz y García-Serrano (2007), que analizan como causas la inestabilidad del empleo, que genera pocos años de antigüedad en los respectivos puestos de trabajo y una disminución de los incentivos a la inversión de las empresas en la formación de los trabajadores.

Otras investigaciones analizan los cambios en la distribución salarial, empleando técnicas semi-paramétricas que permitan considerar los efectos de la distribución en su conjunto en este sentido destacamos Izquierdo y Lacuesta (2006) que trabajan con todo el agregado de trabajadores y Montellón, López-Bazo y El-Attar (2007) los que separan entre los trabajadores por tipo de contrato.

También hay investigaciones que apuntan a ver cual es la incidencia del tipo de negociación sobre la dispersión salarial Rodríguez Gutiérrez (2007), donde se plantea el análisis de una función objetivo de los sindicatos, la que tratarán de maximizar y la que depende positivamente del nivel salarial y del grado de concentración que la distribución en su conjunto tenga.

A nivel de los países subdesarrollados el fuerte incremento de la desigualdad salarial se produce a partir de 1990, por lo que las investigaciones al respecto se procesan en esta década. Un estudio que intenta comparar una serie de países de regiones geográficas

muy diversas es el de Robbins (1996) el que refiere a nueve países¹ y concluye la existencia de un aumento de salarios relativos más educados (aunque la tendencia es más débil que la registrada en las economías más avanzadas, e incluso no se cumple para Argentina en el período 1990-93).

Altimir (1997) realizó un trabajo referido a América Latina, donde planteó como causas originarias del fenómeno las reformas estructurales y los procesos de ajustes macroeconómicos, que llevaron adelante la enorme mayoría de los países latinoamericanos. Estos generaron un incremento de los ingresos relativos de los trabajadores más educados, los que a su vez lo hicieron en forma descortinada y desigual.

A nivel de los diferentes países latinoamericanos han existido una serie de estudios enfocados a las diversas economías particulares, en su mayoría trataron el tema de la desigualdad salarial a partir de las diferencias generadas por diferentes calificaciones como motivo central. Tal es el caso de Saavedra y Díaz (1998) para la economía peruana, González Rozada Menéndez y Robbins (1997) para Argentina, Bravo, Contreras y Rau (1999) en Chile y Núñez y Sánchez (1999) para Colombia.

En esta sección pretendimos realizar una lista no taxativa de las investigaciones llevadas adelante por diferentes autores, a lo largo de diferentes países, donde los procesos de desigualdad salarial se han venido incrementando de manera importante. Esta base bibliográfica es la que hemos utilizado junto con los trabajos hechos en nuestro país a los efectos de realizar el presente trabajo.

b) Trabajos referidos a Uruguay.

A los efectos de ordenar las distintas investigaciones que se han realizado para la economía uruguaya se centran en tres ejes como señalan Arim y Zoppolo (2000) los que advierten que la literatura se puede clasificar en: las investigaciones que refieren a la

¹ El estudio abarcó a Argentina, Chile, Costa Rica, Colombia, Malasia, México, Filipinas, Taiwán y Uruguay.

distribución de las remuneraciones; las que se enfocan en la evolución de las características de los individuos; y los que refieren a cambios en la demanda y en el marco institucional.

El período en que se ha estudiado el fenómeno de la dispersión salarial va desde mediados de los ochenta (principalmente desde la reinstauración democrática hasta finales de los noventa. Los enfoques, las metodologías, los períodos y los énfasis han sido distintos según las investigaciones, de esta manera proponemos en lo que sigue realizar un breve sistematización de estos trabajos.

Vigorito (1998) llevó adelante una investigación referida a los grados de distribución de las remuneraciones por trabajo, para ello estudió lo ocurrido en el período 1986-1996, a partir de los datos que arroja la ECH, para lo que realizó una descomposición de los índices de concentración del ingreso por características geográficas y educativas de los individuos. El presente estudio arrojó como resultados una estabilidad de la distribución entre los años 1986-1990 y luego una tendencia suave hacia la concentración. Sin embargo se produce un crecimiento de las desigualdades salariales entre los diferentes grupos de edad y por nivel educativo (estas crecen fuertemente en Montevideo pero se mantienen constante en el Interior), por lo que se estaría incrementando los retornos a la educación y a la experiencia laboral. En lo que refiere a las remuneraciones por sexo se reduce la diferencia en el período producto de una importante caída de estos diferenciales en el interior del país (ya que en Montevideo crece la desigualdad). También se abordó lo que ocurrió con la distribución entre diferentes tipos de empleo, de donde concluyó que la distribución de los trabajadores públicos disminuyó a lo largo de todo el período, los patronos y cuenta propistas se mantuvieron estables y los trabajadores del sector privado siguieron la evolución del promedio de la economía.

En lo que refiere a las características que poseen los individuos existen numerosos escritos los que vinculan lo ocurrido sobre diferentes variables a lo largo del período, como ser educación, experiencia, género, actividad, localización geográfica, etc.

Buchelli y Furtado (1999), realizaron una estimación de las ecuaciones de ingresos de los asalariados privados para el período 1986-1997, con los datos arrojados por la ECH. Esta investigación arrojó como resultado que los retornos a la educación sufrieron una

tendencia diferente a lo largo del período marcando una forma de U (esta tendencia también fue encontrada por la mayoría de los estudios al respecto), donde decrecen los retornos durante el último lustro de los ochenta y crecen durante los noventa alcanzando la tasa más alta en 1995; además crecieron los retornos marginales de la educación y se incrementaron en tasas más que proporcional para los niveles más altos.

Entre las otras características que el estudio es que los retornos a la experiencia no muestran resultados claros en su evolución. Lo que refiere a la discriminación por género se produce una disminución de la brecha salarial, pero la misma continúa siendo importante. En lo que refiere a los diferenciales por localización geográfica se detecta un aumento entre los salarios pagados en Montevideo en relación a los pagados en el interior del país para individuos con las mismas características (sobretudo esto se registra a partir de 1990). También deducen que el tamaño del establecimiento repercute positivamente en el salario del trabajador, pero esto se desencadena sobre todo a partir de 1994. En lo que refiere al tipo de actividad desarrollada realizan en una primera instancia una separación entre la industria manufacturera y el resto de las actividades donde se puede ver que la evolución de la industria genera retornos salariales positivos en los noventa, los que decrecen durante los noventa hasta volverse negativos en 1997; luego realizan una desagregación mayor para ver las actividades donde además de la industria manufacturera separan la construcción, el transporte y comunicaciones, los servicios financieros, y comercio restaurantes y hoteles; donde se puede ver que los servicios financieros registran retornos por encima de la industria manufacturera durante todo el período y se hace más grande la brecha en los noventa, en cambio el comercio, restaurantes y hoteles muestra retornos por debajo del promedio a lo largo de todo el período y el transporte y comunicaciones se mueve en el promedio.

Casacuberta y Torelo (1997), también realizan estimaciones de las ecuaciones de ingresos para los trabajadores privados a partir de la ECH para el período 1986-1995; y arriban a conclusiones similares a las del trabajo de Buchelli y Furtado (1999), donde se muestra que no se han producido alteraciones en los retornos a la experiencia y los retornos a la educación registran una breve tendencia al alza.

Buchelli, Miles y Vigorito (1999), presentan una metodología diferente donde estiman los retornos por cohortes de pseudos paneles de los microdatos de la ECH para el

período 1986-1997. Donde detectan a partir del noventa un incremento en los retornos de la educación, lo que se profundiza en los cohortes de edad más jóvenes.

También Miles y Rossi (1998), realizaron un estudio que se centraba en la modificación de las características de los trabajadores, estos emplearon una estimación a partir de regresiones cuartílicas para los asalariados públicos y privados hombres, donde tomaron las remuneraciones por hora, también lo hicieron a partir de la ECH para el período 1989-1996. A diferencia de los trabajos anteriores que mencionamos estos autores arriban a conclusiones algo diferentes, ya que no encuentran resultados claros sobre los retornos a la educación, donde si encuentran que los un crecimiento de estos es en aquellos percentiles superiores, lo que hace crecer la desigualdad; estos a su vez son más importantes en Montevideo que en el Interior del país.

También concluyen que se profundizan las diferencias salariales entre Montevideo e interior, considerando individuos de características similares. Otra de las consideraciones que evaluaron fueron los retornos pagados a la experiencia, donde se ve que estos son mayores en el Interior del país y par los trabajadores más jóvenes.

Allen, Cassoni y Labadie realizan dos estudios (1994a) y (1994b) estimando ecuaciones de ingresos para empleados públicos y privados en el período 1981-1991 donde además de la utilización de la ECH incorporan datos de la Encuesta Industrial Trimestral. En el primero de estos trabajos centran la atención en la relación entre el crecimiento salarial y el grado de sindicalización, donde se ve que los salarios crecen más rápidamente en aquellos sectores más sindicalizados; sin embargo el empleo crece más deprisa en aquellos sectores menos sindicalizados; además cuando se produce el resurgimiento de la negociación colectiva coincide con los mayores incrementos salariales y la reducción de los diferenciales por educación sexo y localización geográfica. Complementan estos hallazgos en el segundo trabajo donde se plantea que la negociación colectiva y los sindicatos trajeron rigideces al mercado laboral; además que la reducción de los retornos a la educación se debe en buena parte a la incidencia del sector público, que es donde los retornos son menores; y además que se produce durante la década del ochenta un incremento de los retornos a la experiencia en el sector privado, sobretudo en el caso de los hombres.

Del trabajo anterior se puede concluir la existencia de un nuevo factor de dispersión de la distribución salarial que es el grado de sindicalización que exista en el sector de actividad, ya que un mayor nivel de sindicalización genera mayores niveles de salarios.

Furtado y Raffo (1998), estudian el período 1986-1996 a partir de la ECH, donde realizan la descomposición de Oaxaca, de esta forma generan un modelo combinado que integra los problemas de segregación y cálculo del Índice de Duncan. Los resultados se centran en el tema de los retornos por género, donde se muestra una reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Buchelli (1992a), focaliza su estudio en las desigualdades por rama de actividad y categoría ocupacional. Este estudio se realizó para 1988, donde se estiman las ecuaciones de ingreso para los trabajadores de la actividad privada (exceptuando a los trabajadores rurales y a los profesionales universitarios) a partir de la ECH. Concluye que la rama de actividad resulta significativa para explicar la varianza del salario para individuos de las mismas características, en particular para el caso de los trabajadores hombres logra explicar entre un 10,5 y un 3,6 % de la varianza total de los salarios.

Otro estudio de Buchelli (1992b), realiza para el segundo semestre de 1992, también a partir de los datos arrojados por la ECH. Las principales conclusiones de este estudio están referidas a los retornos generados por la educación, donde la autora encuentra que estos retornos son mayores para los hombres que para las mujeres; pero los estudios terciarios incompletos no inciden de manera significativa en los hombres, pero sí en las mujeres.

Un estudio que trabaja con una base de datos completamente diferente es el de Rossi y Tassani (1992), los que emplean la Encuesta Anual de Actividades Económicas en el período 1982-1987 y trabajan con los trabajadores del sector manufacturero; a partir de ella realizan estimaciones de los Coeficientes de Spearman. Estos autores encuentran una relación muy estable entre la estructura salarial y la dispersión de los mismos a pesar de los fuertes cambios institucionales ocurridos, y plantean que los principales diferenciales dependen de la localización y del tamaño del establecimiento en cuestión.

Arim y Zoppolo (2000), analizan los cambios en la distribución de los ingresos por trabajo y su relación con los movimientos de las remuneraciones relativas cruzados por las características de los individuos. Para llevar adelante este estudio utilizan los datos provenientes de la ECH en el período 1986-1999. Como principales conclusiones a las que estos autores arriban son la existencia de un comportamiento en forma de U en la dispersión salarial, donde en el último lustro de los ochenta la dispersión disminuye, mientras que se incrementan en los noventa; los retornos pagados a la educación presentan el mismo comportamiento en forma de U, generándose los incrementos más grandes a estos retornos en el período 1991-1994, para luego disminuir su crecimiento; también se puede ver una disminución de la desigualdad por género a lo largo de todo el período y que las demás variables consideradas (experiencia y localización geográfica) no muestran variaciones claras.

Han existido otra serie de estudios que han referido a los determinantes salariales y su grado de dispersión, pero han abordado el tema desde una perspectiva macroeconómica, y en particular han analizado la incidencia de algunos de los factores de índole institucional como son la incidencia de los sindicatos y la estructura de negociación.

Un primer intento de este tipo de trabajos corresponde a Cassoni y Labadie (2001), donde se analiza la incidencia de los sindicatos como determinante del salario para los trabajadores de la industria manufacturera entre 1985-1999. Lo que concluyen es la existencia de dos períodos en el primero (1985-1990) se produce un incremento de los niveles salariales en detrimento del empleo, tendencia que se revierte en los noventa, además cuando la negociación mediante los Consejos de Salario desapareció, la incidencia de los sindicatos se volvió dispar según las distintas ramas; conclusiones similares habían arrojado Cassoni, Allen y Labadie (2000) sobre la relevancia que tienen los mecanismos de negociación sobre los salarios y demás variables del mercado laboral. Este último estudio estaba referido al período 1973-1997.

Después González (s/f) analizó la dinámica salarial y la incidencia que la actividad sindical genera, además la vinculó a otra serie de fenómenos como son productividad del trabajo, la competitividad y el grado de inflación de la economía.

Campanella, Castro y Lagomarsino (2003) enfocan su estudio a las consideraciones macroeconómicas para determinar una relación de largo plazo en el período 1980-2003 aplicando el método de Johansen.

Por último citaremos el trabajo de Carbajal, Llambí, Perelmuter y Velázquez (2005) en el que se buscó dar una modelización de la dinámica salarial mediante un mecanismo no lineal. Dentro de las variables empleadas nos importa resaltar la inclusión el tipo de negociación (si es bipartita o tripartita), el grado de centralización de la misma (empresa o rama), y la cobertura de los convenios colectivos.

c) Otros estudios vinculados.

Referimos anteriormente que la idea de esta sección era la incorporación de una serie de trabajos que si bien no se abocan específicamente o estrictamente al tema, tienen referencias que resultan interesantes y realizan una serie de aportes que importantes de incorporar desde la perspectiva que vamos a abordar.

Dividimos esta sección en dos partes: la primera en la que mencionamos una serie de trabajos que abordan el mercado laboral, pero hacen referencia a la dispersión salarial; y en la segunda trataremos una serie de trabajos sobre pobreza y desigualdad, pero donde se trata el tema de los ingresos provenientes del trabajo.

i- Trabajos sobre el Mercado de Trabajo.

Dentro de la amplia literatura que sobre el mercado de trabajo se ha realizado en Uruguay, pretendemos citar aquí una serie de trabajos, que se vinculen con nuestro objeto de estudio.

Una referencia interesante es Notaro (2005), el que aborda el tema de los problemas de empleo y dentro de estos hace referencia a los marcos que regulan y configuran el sistema de relaciones laborales, aborda los problemas salariales y el funcionamiento del sistema de remuneraciones, los criterios de fijación y la incidencia de los mecanismos institucionales de regulación.

Otro trabajo importante resulta ser el de Olesker y Salvador (2002), en el que se tratan los aspectos institucionales que actúan sobre el mercado laboral, fundamentalmente realizando una comparación entre el período 1985-1990 con negociación de carácter obligatoria y en los 90sin negociación obligatoria, y en esta década se distinguen las ramas que mantuvieron negociación de carácter bipartita y los que no lo lograron. Este trabajo concluye que en los ochenta los incrementos salariales fueron mayores que en la década siguiente a pesar de que el crecimiento económico fue sustancialmente menor; además en los noventa las ramas que mantuvieron mecanismos de negociación tuvieron mayores incrementos salariales que el resto.

Otro trabajo importante, que contiene una visualización general del mercado laboral uruguayo, así como de los principales problemas que lo afectan es Arim y Amarante (2004). Aquí se muestran una serie de importantes cuestiones sobre lo que hace al funcionamiento y demás condiciones específicas; hay también un tratamiento sobre los temas salariales.

ii- Trabajos sobre Desigualdad y Pobreza.

El tema de la fijación de salarios se vincula ampliamente con los temas de distribución del ingreso y como correlato de esto en el nivel de pobreza que puedan generarse. Estos trabajos se vinculan con la presente investigación, en la medida que el grado de dispersión salarial de la economía tiene un peso importante en el grado de dispersión general del ingreso.

Amarante (1998), realiza un estudio sobre la evolución de los niveles de pobreza en para Uruguay, la que compara con el resto de los países latinoamericanos para el

período 1990-1997. En dicho trabajo se destaca que los niveles de pobreza de América Latina han descendido en el período de un nivel del 41% al 36% entre 1990 y 1997, Uruguay ha sido el país con menores niveles de pobreza y también la misma sufrió una reducción del 12 al 6% de los hogares para el mismo período. A su vez este trabajo vincula los niveles de pobreza con la vinculación con el mercado laboral; aquí se establece que solamente un 30% de los pobres están ocupados, por lo que entonces el acceso a un puesto de trabajo resulta un buen mecanismo para no caer en los niveles de pobreza.

Cuadro 2: Población en Situación de Pobreza en 1997.

	Montevideo	Interior	Total
PNET	15.7	20.8	36.6
Inactivo	11.8	13.2	24.9
Desocupados	4.7	3.8	8.5
Ocupados	15.1	14.9	30.0
Total	47.3	52.7	100

Fuente: elaborado en base a ECH

Tomado de Amarante (1998).

Cuadro 3: Tasas Específicas de Pobreza 1997

	Montevideo	Interior	Total
PNET	42.93	41.45	42.07
Inactivo	18.74	16.90	17.72
Desocupados	41.89	34.60	38.29
Ocupados	17.96	17.33	17.64

Fuente: elaborado en base a ECH

Tomado de Amarante (1998)

Dentro aquellas personas ocupadas que se encuentran dentro de los niveles de pobreza, los grupos que predominan son los asalariados privados y los cuentapropistas (pero son estos los que tienen mayores niveles de tasas específicas).

Cuadro 4: Ocupados en situación de pobreza, según categoría ocupacional. 1997 (en porcentaje)

	Montevideo	Interior	Total
Empleado u Obrero Privado	31,4	29,5	60,7
Empleado u Obrero Público	4,6	4,8	9,4
Miembro de Cooperativa	0,1	0,0	0,1
Patrón con Personal	0,6	0,3	1,0
Cuenta Propia sin Local	6,6	7,7	14,3
Cuenta Propia con Local	6,0	6,5	12,5
Trabajador familiar no remunerado	1,2	0,8	1,9
Otros no Remunerado	0,1	0,0	0,1
TOTAL	50,4	49,6	100,0

Fuente: elaborado en base a ECH

Amarante (1998)

Cuadro 5: Tasas Específicas de pobreza entre los Ocupados, por categoría ocupacional. 1997 (en porcentaje)

	Montevideo	Interior	Total
Empleado u Obrero Privado	19,30	20,22	19,74
Empleado u Obrero Público	9,70	8,99	9,33
Miembro de Cooperativa	10,64	7,14	9,68
Patrón con Personal	4,45	3,24	3,95
Cuenta Propia sin Local	40,35	33,40	36,29
Cuenta Propia con Local	16,93	13,89	15,20
Trabajador familiar no remunerados	30,46	12,00	18,78
Otros no Remunerados	8,57	8,33	8,47
TOTAL	17,96	17,33	17,64

Fuente: elaborado en base a ECH.

Amarante (1998)

También en este trabajo se presentan las tasas específicas de pobreza por rama de actividad en la cual se concluye que existen ramas donde la proporción de trabajadores que perciben remuneraciones demasiado bajas para caer en los niveles de pobreza,

difiere fuertemente según la rama que estemos considerando. En este sentido la rama de actividad que predomina en materia de trabajadores pobres son los Servicios Comunes, Sociales y Personales, el Comercio Restaurantes y Hoteles; aunque si miramos las tasas específicas la mayor proporción de trabajadores pobres se ubican en la Construcción con una tasa específica del 42,65% seguido por la Industria Manufacturera con 19,48% y Comercio, Restaurantes y Hoteles con un 19,34%.

El IPES llevó adelante un trabajo que desarrollaron Kaztman, Filgueira y Furtado (2005), en el cual analizan los procesos de reestructura de las economías latinoamericanas y en particular la ubicación de Uruguay en el contexto de la región. La propuesta consiste en ver como se procesaron los diferentes cambios y cuales han sido las consecuencias que los mismos generaron en materia social. Para el caso de nuestro país las condicionantes sociales y políticas implicaron la existencia de niveles de inequidad inferiores a los del resto de los países latinoamericanos y que las estructuras del mercado de trabajo permanezcan con un grado menor de liberalización y desregulación que el resto de los países y por ende menores niveles de precarización del trabajo.

Otro trabajo de consideraciones algo parecidas es el de Serna (2005) en el que se plantea que la transición moderada que realizó Uruguay con las reformas neoliberales de los años noventa, le dieron un posicionamiento privilegiado en el contexto regional en cuanto a los resultados sociales alcanzados. Sin embargo esto se contempla con un creciente malestar de la ciudadanía con la implementación de este tipo de políticas. Esto se explica en este trabajo en función de un creciente deterioro de los niveles sociales alcanzados por amplias masas de la población; ya que el estilo amortiguador y moderado de las reformas que se impusieron no lograron mitigar los efectos más negativos de las mismas.

Esta serie de trabajos que citamos en esta sección tienen como objetivo mostrar como fueron evolucionando las condicionantes sociales más generales y su grado de vinculación con el mundo del trabajo, ya que este continua siendo el principal factor de integración social.

Es por esto que los elementos mencionados en las anteriores investigaciones contribuirán a la elaboración de este trabajo en la medida que aportan perspectivas y aristas nuevas sobre los posibles correlatos que el accionar del mercado laboral pueda tener.

d) Síntesis de los trabajos anteriores.

Una vez presentados una sistematización importante de trabajos de investigación vinculados específicamente o con un abordaje tangencial del tema que estamos abordando. Lo que se intentó presentar en este capítulo eran diferentes abordajes de la temática de dispersión salarial, donde encontramos diferencias de tipo metodológico, enfoques teóricos y períodos de tiempo diferentes.

Realizamos una recopilación internacional en la cual podemos ver que las preocupaciones académicas por el grado de dispersión que alcanza la distribución salarial recorren las más diversas regiones del planeta. En particular los primeros estudios surgieron para los países más avanzados, donde el grado de dispersión se incrementó en forma importante en los años ochenta. Estos estudios marcaron la base de los instrumentos metodológicos a emplear como forma de captar el grado de dispersión y atribuirle las causas que lo originan; así como los diferentes fundamentos teóricos que nos dan el marco de interpretación necesario para abordar el fenómeno.

También la literatura sobre el tema se ha introducido en América Latina y en particular en nuestro país donde se ha tratado el tema desde los más diversos ángulos y perspectivas. En base a las investigaciones anteriores es que podemos observar el comportamiento de la distribución salarial en un período temporal previo al inicio de los años propuestos en este trabajo.

El importante número de trabajos nos da una idea de la relevancia que el tema presenta y al cual nosotros pretendemos incluir un elemento más. Además los resultados a los

que arribemos permitirán incorporar un nuevo escenario temporal que le de una continuidad al análisis del fenómeno distributivo de las remuneraciones por trabajo.

Más adelante se intentará extraer aquellos elementos principales de la bibliografía, de forma tal que nos permita generar la elaboración de un marco teórico consistente con las formulaciones a realizar en las partes subsiguientes de este documento.

Capítulo IV: Evolución Histórica de las Relaciones Laborales en el Uruguay.

La idea del presente capítulo se dar un pantallazo sintético de cómo se han ido conformando las relaciones laborales actuales, desde el análisis de una perspectiva histórica de largo plazo.

El marco y conformación actual, se deriva del devenir dialéctico en la conformación de lo que han sido las relaciones de producción a lo largo de los diferentes procesos históricos, por lo cual este análisis nos sirve para comprender el porque de la evolución y la derivación de la síntesis actual. Pero además nos permitirá realizar algunas comparaciones sobre la evolución salarial y en particular del grado de dispersión existente.

El proceso histórico uruguayo en materia laboral, ha generado una serie de escenarios bien diferenciados a lo largo del tiempo, por lo que los resultados e interacciones de los diversos actores que conforman este sistema de relaciones laborales se han ido transformando y adoptando modalidades diferenciadas.

Para poder plantear la existencia de un sistema de relaciones laborales propiamente dicho, necesitamos que exista una interacción entre trabajadores y empresas inmersos en lo que sería un proceso de producción de tipo capitalista y que se vinculen mediante la confrontación por el desarrollo del proceso distributivo del tipo plusvalía salario. Por lo que para analizar la evolución de los procesos de relaciones laborales debemos remontarnos a los años en que se procesó la inserción capitalista en el país, lo que nos lleva a fines del siglo XIX.

Si bien comenzaremos nuestro análisis en estos años, trataremos de brindar un proceso breve y sintético de los procesos de estos años tan remotos y concentrar mayormente la atención en los procesos ocurridos en el pasado reciente, los que sin duda revisten una aplicabilidad mayor desde el punto de vista analítico para la contrastación con los fenómenos actuales.

Dentro de lo que tiene que ver con la evolución de los mecanismos laborales, en el caso uruguayo toma relevancia la actitud que toma el estado en estas. Siendo los cambios de actitud que el mismo tenga un factor fundamental que condiciona los resultados obtenidos en todo el sistema.

Particularizando un poco más es que el Estado institucionalizó a mediados del siglo XX los mecanismos de negociación salarial que han cumplido un rol sumamente importante en la propia conformación del sistema de relaciones laborales. Por lo que las diferentes variantes que se han dado con respecto a la existencia o no de los Consejos de Salarios condiciona los resultados que en el mercado laboral se obtengan.

Para el desarrollo de este capítulo hemos decidido particionarlo en ocho secciones, las que intentan ser ilustrativas de las variantes que ofrece el proceso histórico uruguayo. En una primera sección se plantean los orígenes de las relaciones de producción de tipo capitalistas a nivel de los procesos industriales y la inserción de la economía uruguaya en la articulación del sistema mundo. Una segunda etapa está planteada por el surgimiento y crecimiento de las actividades industriales, que tiene como correlato un importante crecimiento de la sindicalización y en varios casos de profundización del proceso de lucha de clases, las que a su vez se desenvuelven conjuntamente con un proceso político a nivel nacional que se caracteriza por la inclusión de la cuestión social en el debate público, referimos a los años de predominio del batllismo dentro de la estructura estatal. Una tercera etapa la marcará el asenso de los grupos conservadores al poder y como consecuencia de esto una retracción de las conquistas de tipo laboral alcanzadas por los trabajadores y un posicionamiento estatal a favor de la burguesía. Con el retorno de las concepciones batllistas al poder comienza una cuarta etapa, en la que el proceso de desarrollo industrial deriva en un importante crecimiento de la cantidad de trabajadores dependientes de tipo asalariado, junto con este proceso es que surge la Ley que consagra la existencia de los Consejos de Salarios. Hacia fines de los sesenta con el asenso al poder del autoritarismo cambian radicalmente los procesos de relaciones laborales existentes, lo que conforma una nueva etapa que se desarrolla hasta el final de la dictadura. En 1985 se abre una nueva etapa en la que se intenta retomar con las condiciones previas al 68. Luego a partir de los noventa y el predominio de las concepciones neoliberales que buscaron generar mecanismos de liberalización y

flexibilización del mercado laboral, cambiaron la postura del Estado el que prácticamente se retiró, dejando el funcionamiento en manos de los agentes privados. A partir del 2005 y con la asunción de un gobierno con posturas ideológicas diferentes se vuelve a transformar la estructura del sistema de relaciones laborales y cuyo proceso ya está generando las primeras implicancias en el mercado laboral.

Como dijimos antes la idea es brindar una breve contextualización de los procesos históricos y concentrar mayormente la atención en aquellos subperiodos posteriores a 1985, dentro de lo cual marcamos la existencia de tres etapas diferentes. En lo que hace al accionar de los Consejos de Salarios estos años muestran años en los cuales actuaron y otros en los que no, por lo que de esta manera podemos tener elementos importantes para analizar las variaciones ocurridas cuando está presente este instrumento de negociación y cuando no.

a) Orígenes del Sistema de Relaciones Laborales.

Los procesos de modernización del país ocurridos por 1870, van dejando conformada una nueva estructura social y una nueva conformación de lo que eran las tradicionales relaciones laborales preexistentes en su mayoría de carácter pre capitalistas. De esta manera comienza a gestarse un proletariado urbano, el que comienza a darse a sí mismo una organización que le permita posicionarse ante el empresariado de manera diferente y ganar poder de negociación en sus reivindicaciones.

El país recibió durante la segunda mitad del siglo XX un importante número de inmigrantes. Estos introdujeron en el país buena parte de las ideas de las tendencias socialistas, en particular predominaron las que respondían al socialismo romántico o utópico, los que no generaron trascendencia práctica de importancia.

La existencia de acciones de tipo gremial de relevancia aparecen hacia 1875, donde se logró consolidar dentro de las imprentas la acción sindical, las que años más tarde formarían agrupaciones de mayor envergadura uniéndose entre trabajadores de distintas empresas conformando de esta manera núcleos de tipo mayores. Dentro de estos sindicatos predominaron las concepciones ideológicas de tipo anarquista, las que tuvieron como eje de acción la generación de reuniones y cursos que difundieran su ideología, la apertura de periódicos que sirvieran como órganos de prensa de sus acciones, las que combinaron con la acción reivindicativa directa a través de paralizaciones y de las primeras huelgas obreras, en pro de reclamaciones salariales y de limitación de la jornada laboral.

Con el surgimiento de la crisis económica que surgió en 1890 y la posterior revolución de 1896-97, el proceso de relaciones laborales se deteriora, así como que estas circunstancias obliguen a un empeoramiento de las condiciones de los trabajadores y por ende en un predominio del capital. Por lo que buena parte de las conquistas obtenidas por los obreros en los años anteriores se van perdiendo en estos.

En 1898, surge el llamado Centro Internacional, que pretende dar un marco para el debate ideológico de los trabajadores, a los efectos de reencauzar las reivindicaciones obreras y retomar el posicionamiento de los años anteriores.

Durante todo este proceso de formación del movimiento obrero, la tendencia ideológica hegemónica fue el anarquismo. Bajo esta órbita de dirección se adoptó como metodología de trabajo la acción directa y su perspectiva los ubicó en una postura de rechazo al Estado por lo que no se trataron de obtener conquistas laborales mediante instrumentos legislativos o administrativos. Estas posturas y tipos de prácticas volvió a los sindicatos ineficaces para conservar las conquistas laborales previamente obtenidas o para alcanzar otras, por lo que en este sentido la organización sindical actuó de manera contraproducente a los intereses de los trabajadores.

Es más en muchos casos las conquistas de logros sociales o laborales se obtuvieron mediante la negociación con movimientos paralelos y por fuera de los sindicatos establecidos.

Lo importante de esta primera etapa es que comienzan a darse forma a los mecanismos de articulación entre trabajadores y empresarios, que el país profundiza su inserción en el proceso de economía mundo y donde se estructuran las relaciones de producción propias del modo de producción capitalista. También comienzan los actores a buscar mecanismos de asociación que les permitan plantear sus posturas en forma conjunta y de esta manera obtener mejores resultados; en particular se está en la época de origen del movimiento sindical, a nivel de empresas ya existían algunas agrupaciones que vienen desde años antes y también aparecen nuevos agrupamientos.

Se puede ver a esta época como un mecanismo de relaciones en las que el capital dispone y los trabajadores reaccionan, aunque sin conseguir demasiados resultados prácticos.

b) El Uruguay Batllista.

En los inicios del siglo XX, comienzan a gestarse una serie de transformaciones económicas y sociales muy importantes, que condicionarán la mayor parte de los hechos nacionales. El mercado laboral no fue ajeno a estas transformaciones y por ende existieron modificaciones importantes que trastocaron el sistema de relaciones laborales de la etapa anterior.

Durante esta etapa que abarca las tres primeras décadas del siglo XX, estuvieron signadas por un importante crecimiento económico, lo que propició el surgimiento de nuevas empresas y la expansión de las ya existentes, con el correlato de un incremento en la masa de trabajadores de tipo dependientes que existían. Por lo que los agentes involucrados en el marco de un sistema de relaciones laborales se hicieron ampliamente más numerosos y por ende las relaciones entre ellos y a la interna de ellos se complejizaron bastante.

Otro elemento que resulta innovador en esta etapa es el papel jugado por el Estado, el que pasa a jugar de manera mucho más decidida en muchos aspectos económicos y dentro de estos en el mercado laboral. Es en esta etapa de se conforma una abundante legislación laboral, la cual va condicionando el marco de acción en el cual se desarrollan las relaciones de producción.

A nivel del proceso económico, si bien el eje central de la producción continuo siendo la actividad agrícola-ganadera destinada a la exportación, toma gran impulso el desarrollo industrializador. Es así que también se transforman las estructuras de trabajo, en primer lugar porque la gran mayoría de los nuevos empleos creados surgen en el medio urbano y las concentraciones de trabajadores en un mismo lugar físico comienzan a crecer, con lo que los sindicatos comienzan a tener estructuras más proclives para crecer.

También en la medida que las empresas se consolidaban y expandían, a la vez que aparecían nuevas, también estas fortalecieron sus lazos de asociación, haciendo más fuertes las entidades gremiales y corporativas que los nucleaban. Esto no solo tenía el propósito de brindar mayor poder de negociación frente a la creciente organización obrera, sino que también les brindaba mayores posibilidades de conseguir reivindicaciones ante el gobierno.

La burguesía uruguaya, que estaba surgiendo, comprendió que necesitaba determinadas condiciones y respaldos para poder solidificarse, por lo que necesitaba recurrir al Estado para que le brindara condiciones favorables que le permitieran su expansión. De parte de los gobiernos sucesivos de este período también se vio la necesidad de fortalecer a este sector y de que se pudiera consolidar un sector empresarial urbano nacional y no dejar el crecimiento únicamente en manos de las empresas extranjeras que ocupaban sectores estratégicos de la economía.

Desde el lado de la clase trabajadora, ya señalamos que se genera un importante crecimiento de la misma, la que además comienza a concentrarse en establecimientos cada vez más grandes. Este crecimiento del proletariado urbano e industrial, derivó en un crecimiento del número de afiliados a los sindicatos, los que además ya no

solamente se agrupaban por empresa, sino que comenzaron a unirse por sector de actividad, conformando estructuras suprasindicales que abarcaban a varios gremios. Este fortalecimiento de la organización gremial, le dio a los sindicatos un mayor poder a la hora de plantear reivindicaciones y conflictos, pero además generó dentro de la clase obrera su conciencia de tal, por lo que ganaron en una mayor cohesión de los objetivos finales de la clase para sí.

Es en esta época cuando surgen los primeros grandes conflictos obreros, generando algunos de ellos la paralización de miles de trabajadores. Esto brindó que se pudieran obtener una serie de conquistas laborales importantes. También en este período continúa el flujo de inmigrantes europeos que recibió el país, con lo que las nuevas corrientes de pensamiento van adquiriendo mayor peso.

A nivel del debate ideológico desarrollado en los sindicatos, comienza a perder peso la hegemonía relativa de las tendencias anarquistas y la casi desaparición de las corrientes de socialismo utópico, y van ganando fuerza las concepciones marxistas, las que plantean tanto objetivos reivindicativos para la etapa, así como otro tipo de objetivos a largo plazo. Además el pensamiento marxista no sólo se canaliza en la acción sindical, sino que también aparece en la escena política formando partidos políticos con estas orientaciones como fueron el Partido Socialista hacia 1905 y posteriormente el Partido Comunista en 1920, los que encausaron las consideraciones obreras en sus plataformas políticas, llevando las mismas al debate parlamentario.

El choque ideológico entre los anarquistas y socialistas terminó generando una división entre los trabajadores e hizo que los socialistas optaran por generar estructuras de organización independientes, separándose de la FORU (Federación Obrera Regional Uruguaya) de orientación anarquista y fundaran la Unión General de Trabajadores. Esto debilitó a los sindicatos ya que les creó fracturas internas muy importantes, y les restó fuerza en sus planteos reivindicativos.

También se manifiestan importantes discrepancias en el seno del movimiento obrero a partir de la Revolución de Octubre de 1917, que marcaron nuevos fraccionamientos ideológicos según como se posicionaran ante este acontecimiento.

Estos enfrentamientos perduraron durante toda la década del 20, lo que derivó en un movimiento sindical con tres centrales de trabajadores al final de la década, en la que cada una tenía un posicionamiento ideológico diferente.

Si bien el batllismo mostró simpatía por los sindicatos e implementó medidas que contribuyeron su desarrollo, fundamentalmente durante los momentos en que la economía del país manifestaba indicios de crisis y recesión se profundizaron las medidas represivas y se eliminaban parte de los beneficios que los trabajadores habían alcanzado. Por lo que en buena medida el gobierno en los momentos en que el sistema se encontraba con dificultades favoreció siempre al capital, asiendo que las consecuencias de los ajustes económicos recayeran sobre la clase trabajadora.

Como señalamos más arriba en este apartado una innovación importante que diferencia esta etapa histórica con la desarrollada en los años anteriores tiene que ver con el papel jugado por el Estado. El batllismo formuló y consolidó un Estado fuertemente intervencionista en materia económica, con lo cual rompió fuertemente con los esquemas anteriores, donde predominaron las concepciones liberales y la consolidación de un Estado Juez y Gendarme. El nuevo papel que tomó el Estado en la vida económica, fue un elemento central en las transformaciones económicas, sociales y políticas ocurridas en los inicios del siglo XX y que condicionaron los posicionamientos y perspectivas a lo largo de todo el siglo.

El intervencionismo estatal se manifestó a través de numerosas acciones; en lo que hace a su participación en el mercado laboral podemos plantear fundamentalmente dos importantes consideraciones: en primer lugar como demandante de mano de obra; y en segundo lugar a través de la legislación y reglamentación.

Si bien el Estado desde sus inicios actúa como demandante de mano de obra a los efectos de cubrir sus necesidades básicas, en este momento la cobertura del Estado se amplía de manera notable, por la incorporación de servicios de tipo social que pasa a brindar y por el surgimiento de las Empresas Públicas. La estatización de una serie de empresas que el gobierno consideraba estratégicas para el desarrollo nacional, se llevan adelante en este período, procediéndose en muchos casos a la compra o expropiación a las compañías extranjeras que las detentaban; con la

existencia de estas empresas el Estado incrementó notablemente el número de funcionarios públicos. La mayor incidencia del Estado como demandante de mano de obra contribuyó a actuar como elemento sustitutivo del sector privado y competía con este por la captación de trabajadores lo que contribuyó a generar un incremento de los niveles salariales, además la existencia de los trabajadores estatales incide sobre las condiciones de trabajo estableciendo ciertos estándares que los trabajadores de la actividad privada solicitan o reivindican.

Si bien la acción como demandante de mano de obra fue importante, la mayor incidencia del gobierno de este período se generó a partir de la legislación laboral. Fue durante estos años donde se llevaron adelante los principales proyectos que mejoraron las condiciones laborales de la masa de trabajadores urbanos. Esta legislación propugnó la existencia de limitaciones a la jornada de trabajo, condiciones mínimas de salubridad laboral y condiciones para el desarrollo de la actividad laboral, también la legislación garantizó la actividad sindical y consagró como derecho la huelga lo que implicaba un avance sustancial con respecto a la legislación anterior y colocaba al país en la vanguardia en esta materia, así como importantes estructuras de seguridad social que le brindaban al trabajador ante accidentes, enfermedades o retiro, otra acción que si bien no incide de manera directa en el propio momento sobre el trabajador, pero que tienen importantes consecuencias a largo plazo, fue la masificación de los institutos de enseñanza, tanto primaria como secundaria, lo que generó mayores competencias para los trabajadores.

La concepción ideológica que predominó en el batllismo se inspiró en generar un país con fuerte integración social, para lo que se debía buscar que las condiciones de los más pobres mejoraran y para esto se debía articular un sistema de transferencias de ingresos que permitiera darle a la población las condiciones de vida aceptables. En materia laboral la propuesta apuntaba a canalizar la lucha de clases hacía mecanismos de dialogo social, donde el Estado actuaría como mediador y articulador de forma de que los conflictos sociales no derivaran en una ruptura social y que el país tomara una acción amortiguadora y de fuerte cohesión.

Esta etapa tiene como ya lo marcamos una gran importancia histórica, se concretan en materia legislativa una serie de elementos que implicaron un avance sustancial en las condiciones laborales de los trabajadores, pero donde además se incorpora el Estado como actor decisivo y trascendental en las relaciones laborales, y en particular el espíritu de intervención estatal es un debate que las diferentes posiciones ideológicas continúan hasta hoy.

c) La depresión de los años 30.

En el año 1929, se desata la crisis más profunda del modo de producción capitalista, que se inicia con la caída bursátil de Wall Street y rápidamente se generaliza al resto del mundo. Nuestro país no permaneció ajeno a la crisis desatada y sufrió los coletazos de este impacto. En la década siguiente las principales economías del mundo no lograban revertir la crisis y continuaban estancadas. Los modelos del liberalismo tradicional que se habían aplicado en los años previos parecían no dar resultado por lo que fueron ganando espacio otro tipo de concepciones.

El triunfo del fascismo en un número importante de países europeos, fue haciendo proliferar una manera de pensar y una práctica que basaba su práctica política en la eliminación de la izquierda y la persecución a la clase trabajadora. En América Latina también aparecieron seguidores de este tipo de regimenes, que lograron acceder al poder en varios países.

En lo que refiere al Uruguay los sectores políticos más reaccionarios, también se vieron identificados con estos gobiernos fascistas y comenzaron a adoptar medidas que se inspiraban en este pensamiento. El batllismo que había sido el sector predominante dentro del Partido Colorado y del Gobierno comienza a variar sus concepciones de tal manera que Terra, que pertenecía a este sector, en conjunción

con los elementos más retrógrados y reaccionarios del Partido Colorado como Manini Ríos y del Partido Nacional como Herrera, preparan el golpe de estado de 1933, con el que se pone fin a la era batllista y comienza un nuevo período signado por el autoritarismo en el plano político.

En lo que hace a la participación del Estado en el marco de las negociaciones laborales, las posturas fueron radicalmente distintas a las del período anterior. Las cámaras empresariales respaldaron el golpe de estado y se convirtieron en fuertes aliados del gobierno, en cambio las organizaciones de trabajadores manifestaron su oposición al régimen y llevaron adelante acciones contra este.

En este período el gobierno se muestra ya no como articulador del conflicto de clases, sino como un firme defensor de los intereses del empresariado. De esta manera se busco que las consecuencias de la profunda crisis económica no afectara a las empresas y los costos del ajuste recayeron sobre los trabajadores, se derogaron buena parte de los logros sociales y conquistas laborales de los años anteriores, además se restringió notoriamente las libertades de tipo sindical y se reprimió duramente cualquier conflicto obrero.

Desde el punto de vista de los trabajadores este fue un período de un importante retroceso, a la desocupación generada por la crisis, se sumó la precarización de las condiciones laborales de quienes pudieron mantener sus fuentes laborales. Las fuertes fracturas en la interna del movimiento sindical, que se arrastran de la etapa anterior, volvieron ineficientes las medidas y reacciones contra el régimen terrista y su política.

La década del treinta estuvo marcada por un sistema de relaciones laborales en el cual el empresariado manejo el sistema, para lo cual contó con el respaldo del gobierno y donde la estructura de la masa de trabajadores no pudo dar respuesta, por un lado porque las condiciones económicas debilitaron su posición negociadora ante el importante número de desocupados, a lo que se le sumo una dura política represiva y de persecución sindical y la fragilidad y división del movimiento obrero.

d) Negociación Colectiva Obligatoria: Ley de Consejos de Salarios.

En los inicios de la década del cuarenta, comienza a darse una nueva reversión en el marco de las relaciones laborales, que implicaría una derrota de las concepciones autoritarias y la vuelta al poder de los batllistas, los que con un formato renovado realizaran las innovaciones más importantes en materia legislativa del momento.

Con el inicio de la Segunda Guerra Mundial, se profundizó el debate ideológico; la simpatía que la enorme mayoría de la población sentía con los aliados hizo que los sectores gobernantes de la década del treinta perdieran popularidad, por lo que se generó una transición gubernamental hacia los sectores que habían dominado el Estado previo a la crisis del 29 y la posterior depresión.

Los años cuarenta marcan en materia económica un gran dinamismo, que se traduce en enormes tasas de crecimiento del producto, y la existencia de un reperfilamiento de los sectores que impulsaban este crecimiento. En los años 30, se estanca el sector ganadero, que había resultado hasta ese momento el motor de impulso de la economía uruguaya, este sector constituía un enclave estratégico en las posibilidades económicas, ya que era el principal generador de divisas del país.

La estrategia de crecimiento propugnada por el neobatllismo, consistió en que el motor del mismo pasara del sector agro-exportador a una industria de destino interno. Producto de la guerra los países europeos y Estados Unidos, que eran los principales proveedores de productos industriales de nuestra economía, cambiaron el enfoque productivo, por lo que nuestro país (al igual que la mayoría de los países latinoamericanos) debió autoabastecerse de este tipo de bienes. Es en este marco histórico que se lleva adelante el proceso de Industrialización Sustitutiva de Importaciones, que consistió en desarrollar aquellas actividades industriales que permitieran abastecer con producción nacional a la población, de una serie de bienes que antes eran importados.

En la economía uruguaya este proceso de sustitución de importaciones ya se había dado con la Primera Guerra Mundial, pero en este momento se desarrolla con mayor fuerza y amplitud; además es acompañado por parte del gobierno que pretende encontrar en este proceso la salida de desarrollo nacional.

Los procesos de Industrialización Sustitutiva de Importaciones, contaron en América Latina con un fuerte respaldo teórico que se desarrolló desde la CEPAL, donde se veía al proceso industrializador como una forma de solucionar los problemas de subdesarrollo continental.

Este proceso de desarrollo industrial se llevó adelante con una importante participación estatal. Se brindaron toda una gama de beneficios a las actividades industriales que tendieran a brindarles ventajas y de esta manera el sector industrial contara con los excedentes necesarios para poder llevar adelante la acumulación de capital que el permitiera a la industria transformarse en el sector dominante en la economía.

Acompañando el crecimiento industrial, se generó un fuerte crecimiento de la mano de obra obrera, y con la vuelta de las garantías sindicales se revitalizaron los sindicatos. La pérdida de beneficios salariales y parasalariales en la década anterior hacía presuponer un incremento en el nivel de conflictividad social, es aquí donde el Estado volvió a cumplir su papel amortiguador de la situación social.

Es así que en 1943 se vota la Ley que crea los Consejos de Salarios, con este nuevo instrumento el gobierno pretendió canalizar los conflictos laborales y que mediante la actuación mediadora del Estado se pudieran llegar a soluciones.

Los Consejos de Salarios establecían una instancia obligatoria de negociación colectiva por rama de actividad, en ella participaban representantes de los trabajadores, de los empresarios y el gobierno. Estos representantes discutían los laudos salariales por categoría ocupacional y el convenio que se firmaba era homologado por el gobierno y tenía fuerza de ley para todas las empresas de la rama.

La existencia de un marco de negociación colectiva obligatoria incentivo en gran medida a la formación de organizaciones sindicales donde no las hubiera e incrementó el número de donde las había. La necesidad de contar con delegados para llevar adelante el proceso de negociación incentivo esto, además los trabajadores tenían la necesidad de participar de las discusiones desarrolladas en las asambleas donde se discutían las posiciones de los trabajadores en los Consejos.

También en este período se desarrolló una tendencia del movimiento sindical en procura de la unidad. Ya se había comprendido de los resultados de las etapas anteriores que la división de los trabajadores había dificultado su posicionamiento y le había generado debilidades ante el empresariado, lo que trajo como consecuencia menores logros y en muchos conflictos la derrota en los mismos por conflictos internos.

El largo proceso hacia la unidad se desarrolló con varios intentos, los que se frustraron sistemáticamente, y donde los sectarismos internos y las diferencias ideológicas se impusieron a la condición de clase. Durante los años cuarenta los conflictos se particularizaron a cada sector y no alcanzaron la solidaridad general del resto de la clase trabajadora, esto hizo que los conflictos no cobraran demasiada dimensión.

Fue recién cuando se acabó el proceso de crecimiento económico y comenzó el estancamiento que se recrudecieron las luchas obreras y donde el proceso a favor de la unidad empezó a cobrar mayor fuerza. El primer gran conflicto conjunto que involucró a todo el movimiento sindical y que puso bajo una misma trinchera unitaria a las distintas fracciones de trabajadores, esta reivindicación se enmarcó en el proceso de lucha por la consagración de la Ley Orgánica de la Universidad en 1958.

La agudización del estancamiento económico en los sesenta, hizo necesario que se consolidara el proceso de unificación sindical, el que termina por consolidarse en el Congreso del Pueblo de 1965; en el cual se consagra la creación de la Central Nacional de Trabajadores (CNT). Por fin con la consolidación de la CNT se dejan de lado las diferencias de las distintas corrientes de los trabajadores en pro de lograr

la unidad de la clase trabajadora, la que se unificó en torno a un programa y una plataforma de acción. Este paso que se dio en el movimiento sindical también fue marcando la necesidad de generar un proceso de unificación de los distintos sectores de la izquierda a los efectos de alcanzar un volumen que consagre a las fuerzas transformadoras en una verdadera opción de cambio.

En lo que refiere al accionar del gobierno, comenzó el proceso con un incentivo al fortalecimiento sindical, como reacción a lo que se había manifestado en el período anterior, con la promulgación de la Ley de Consejos de Salarios se pretendió encausar la lucha de clases a los efectos distributivos en la pugna plusvalía salario y que los mismos se dirimieran en el marco de un mecanismo de negociación al que las partes tenían la obligación de participar y en el cual el Estado intervendría como garante de las resoluciones emanadas de estos ámbitos. Este mecanismo negociador se planteó como un instrumento que podía evitar buena parte de los conflictos los que se podían resolver en la negociación entre partes.

Sin embargo la postura en favor de los sindicatos que propugnó el gobierno se fue desdibujando y en la medida que avanzó el proceso de la guerra fría, las diferencias entre los sindicatos y el gobierno se fueron profundizando. Este proceso se agudizó en gran medida en los años sesenta, década en la cual el estancamiento económico profundizó los conflictos y también se incrementaron las medidas represivas.

Este período desde el punto de vista económico está marcado por dos etapas completamente diferentes, la década del 40 y el primer quinquenio de los cincuenta estuvo marcado por un fuerte crecimiento económico, pero luego comenzó un proceso de estancamiento, producto del agotamiento del modelo ISI, el que se va profundizando durante toda la década del sesenta y no logra revertirse. Durante el primer subperíodo y cuando el crecimiento fue grande las posibilidades de repartir los frutos de este incremento no parecieron demasiado conflictivos, por lo que el mecanismo de los Consejos de Salarios funcionó relativamente bien y logró elevar los niveles salariales de la enorme mayoría de los trabajadores urbanos y redujo las diferencias que entre ellos existían. Sin embargo en la medida que el país se estancó los incrementos nominales de salarios comenzaron a alterar las condiciones de rentabilidad de las empresas que trasladaron los incrementos en los costos a los

precios desatando un fenómeno nuevo en el país: la inflación. Esta espiral inflacionaria ocasionó un recrudecimiento de los conflictos sociales, las medidas de lucha se fueron recrudeciendo y llegando a niveles más profundos, y en contraposición las medidas de represión se hicieron cada vez más duras, y el gobierno fue endureciendo sus acciones, convocando reiteradamente a las Medidas Prontas de Seguridad, lo que permitía realizar acciones de tipo represivo con mayor dureza.

Los mecanismos de negociación planteados como elemento de amortiguación social, fueron derivando en un conflicto abierto cada vez más radicalizado que fue erosionando el entretejido social y en el cual las posiciones mediadoras que imperaron en el gobierno fueron dando paso a concepciones más autoritarias basadas en la ideología de la seguridad nacional, los que veían en el fortalecimiento de la clase obrera y en sus organizaciones a un enemigo que pretendían derrotar.

Esta etapa se muestra como un proceso sumamente contradictorio, en el cual comienza con la implementación de medidas que pretenden generar un sistema de relaciones laborales más integrado y armónico, el cual se va deteriorando para dar paso a un esquema de lucha abierta en el cual se incrementan los niveles represivos y van perdiendo peso los ámbitos de negociación como tal.

e) El autoritarismo.

Durante la década del 60, la crisis y el estancamiento productivo continuaron profundizándose. Las distintas alternativas de política económica realizadas no lograron sus objetivos de sacar al país adelante y de que retomará la senda de crecimiento.

Al estancamiento productivo se le agregó el problema de la inflación, que comenzó a erosionar el poder de compra de las personas con ingresos fijos y en particular de los trabajadores. Los mecanismos de negociación colectiva se polarizaron en pro de la pugna distributiva, los sindicatos comenzaron a reclamar aumentos crecientes de salarios a los efectos de mantener el poder de compra, para lograr estos objetivos se incrementaron los niveles de conflictividad social, se realizaron sucesivas huelgas de sectores importantes de la economía. En la medida de que los trabajadores conseguían incrementos en sus salarios nominales, las empresas recurrían a incrementos en los precios de los productos y demandaban al gobierno mayores beneficios (devoluciones de impuestos, exoneraciones, etc.), el que para otorgarlos incurría en una profundización del déficit fiscal, el que en buena medida se financiaba con emisión monetaria. Con esto se profundizó la espiral inflacionaria, la que se fue incrementando en los sucesivos años.

En el año 68 con la asunción del gobierno de Pacheco, el que fue respaldado por las concepciones más reaccionarias de la ultraderecha nacional, se profundizaron los niveles represivos hacia los trabajadores. En junio de este año se realizó el Decreto de Congelación de Precios y Salarios, medida con la que se pretendía solucionar los problemas inflacionarios.

La concreción de este decreto implicaba la suspensión de la convocatoria a los Consejos de Salarios, ya que en ese momento los salarios quedaban congelados a los valores vigentes y los futuros incrementos salariales serían decretados por el gobierno en función de del cumplimiento de las metas inflacionarias. El momento en el que se promulgó el decreto implicó una fuerte reducción del poder adquisitivo de los salarios, ya que estos habían recibido la inflación correspondiente al primer semestre y el decreto no permitió este ajuste.

La política económica aplicada por este gobierno y los que le siguieron consistía en el seguimiento de los lineamientos brindados por los organismos multilaterales de crédito, que veían el estancamiento productivo como un problema de distorsiones en los precios relativos de los factores productivos. Según este diagnóstico el trabajo como factor abundante tenía que recibir una remuneración menor y por lo tanto el capital como factor escaso debería percibir una remuneración mayor, esto se da

como resultado de los productos marginales brindados por cada uno de los factores productivos.

Desde esta perspectiva los elementos e instrumentos que condicionaban el mercado laboral contribuían a generar esta distorsión de precios relativos, que habían conducido a incremento artificial y distorcionante del salario por encima de su producto marginal, por lo tanto lo que se buscaba era desarticular todas las medidas que implicaran intervenciones en el mercado de trabajo, de forma de que este funcionara de manera libre.

Los años que van desde 1968 al 73, estuvieron marcados por un fuerte nivel de conflictividad laboral; los sindicatos reaccionaron duramente ante las medidas del gobierno. La política del gobierno ante los sindicatos (política que fue apoyada por las cámaras empresariales) fue tratar de debilitar el poder de los sindicatos, para lo cual procedió a realizar un persecución sistemática de los dirigentes sindicales a los efectos de debilitar las herramientas, los niveles de represión fueron cada vez más duros, lo que terminaron causando varias muertes en las movilizaciones.

En 1973 se concreta el golpe de estado, que profundiza las medidas que se venían dando en los años anteriores. Con la suspensión de las garantías constitucionales los niveles de persecución al movimiento sindical llegaron a sus extremos. La puesta en práctica de estos mecanismos autoritarios implicaron una caída enorme de los niveles salariales de las amplias masas de trabajadores. Los niveles inflacionarios continuaron siendo altos, lo que profundizó la caída del salario real y por ende de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Con la recuperación económica los salarios subieron algo, aunque se mantuvieron por debajo de los niveles del 68, y cuando estalló al final del período la crisis en 1983, los salarios se desplomaron.

Este período marcó una fuerte interrupción constitucional, por lo que fueron completamente pisoteados los derechos individuales, entre estos fueron completamente destruidas las libertades sindicales y se persiguió sistemáticamente a las personas que tuvieran o hubiesen tenido vínculos con las organizaciones

gremiales. Los resultados obtenidos en materia del mercado laboral fue una reducción importante de los salarios, tendencia que se dio de manera sistemática durante todo el período, con alguna interrupción producto de algunas rebajas en el ritmo inflacionario. A los propios efectos tendenciales debemos agregar los resultados de la profunda crisis económica ocurrida en 1983, donde la economía entro en una debacle total, los niveles de desocupación crecieron a tasas nunca vistas hasta ese momento, los salarios se desplomaron y se incrementaron fuertemente los niveles de pobreza general de la población.

f) La reinstauración democrática 1985-1990.

En la etapa final de la dictadura comenzaron a resurgir los movimientos sociales y entre ellos las organizaciones sindicales, en 1983 se reorganiza la central de trabajadores ahora con el nombre de Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT).

El gobierno que asumió en 1985, se encontró con un país en ruinas, el que todavía no había podido dar respuesta a la crisis ocasionada dos años antes. El contexto implicaba la existencia de un fase recesiva, crisis financiera, alta desocupación y un empobrecimiento generalizado de amplios sectores de la población.

Después de 11 años de dictadura, existía un ambiente político propenso a buscar mecanismos negociación en materia laboral que encontraran respuesta a los problemas más urgentes, pero dando una reestructuración al sistema previo que elimine buena parte de los inconvenientes ocurridos décadas atrás.

El gobierno comenzó por institucionalizar la mayoría de los acuerdos alcanzados por la Comisión Laboral de la CONAPRO (Concertación Nacional Programática), estos acuerdos fueron planteados por una serie de organismos y personas opositoras

a la dictadura. Además se reestablecieron plenamente los derechos sindicales que habían sido censurados en el período anterior.

También se reestablecieron los Consejos de Salarios, aunque existieron importantes reestructuraciones del sistema que permitiera un funcionamiento más actualizado a la realidad de la época. En primer lugar ante los importantes cambios ocurridos en la economía se entendió que debían reestructurarse las ramas de actividad, por lo que se creó un organismo específico con tal finalidad, de este proceso surgió un agrupamiento que incluía 48 grupos, los que se subdividían en subgrupos más homogéneos, los que arrancaron siendo 187 y llegaron al final del período a ser 210.

La negociación continuó teniendo un carácter tripartito y obligatorio para las ramas de actividad, este proceso abarcó a unos 360.000 trabajadores lo que significaba un 33% de la PEA del momento (Notaro 2005). Estos abarcaron a las actividades laborales del sector privado formal urbano, con los trabajadores del sector público los mecanismos de negociación fueron informales y sin la existencia de mecanismos regulatorios que los enmarcaran.

A diferencia de lo que planteaba la Ley de 1943, los delegados que intervinieron en la negociación fueron designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las organizaciones representativas de las empresas y de los trabajadores, en vez de ser electos como establecía la propia Ley.

Una innovación interesante fue la creación del Consejo Superior de Salarios, que fue un órgano central que buscaba dar un marco general en el que se desarrollaran las negociaciones, este consejo podría tener una visión y una perspectiva más global de forma de que los acuerdos puntuales no alterasen las condiciones generables de la economía nacional. Otra de las modificaciones que se plantearon consistía en que los acuerdos logrados debían ser ratificados por el Poder Ejecutivo, los que en varios casos fueron modificados por los ministerios involucrados, esto le daba al Poder Ejecutivo un poder mayor y una herramienta que le permitía condicionar los acuerdos en función de los objetivos macroeconómicos generales.

Después de algunas dificultades iniciales y un alto grado de desconfianza de las partes, sobre todo de parte de las empresas, el proceso de negociación se desarrolló sin grandes inconvenientes y fue valorado de manera positiva por las partes involucradas. El grado de conflictividad fue relativamente reducido, en eso que se llamó “confrontación limitada”, contribuyeron a este clima dos motivos principalmente: en primer lugar el establecimiento de las llamadas cláusulas de paz, y en segunda instancia una conciencia de no generar situaciones desestabilizadoras.

Las cláusulas de paz fueron un instrumento que se introdujo por parte de las empresas a los efectos de prevenir las huelgas por parte de los trabajadores, por lo que se establecían incentivos salariales en caso de no existir conflictos una vez laudado los acuerdos.

El aspecto de no generar situaciones desestabilizadoras tiene que ver con un proceso de transición política, en el cual se está y donde persisten importantes presiones y amenazas de un retroceso a la etapa anterior, con lo cual la población se encontraba poco dispuesta a generar procesos conflictivos que amenazaran la consolidación democrática en proceso.

Los resultados de esta etapa en materia salarial, fueron buenos para la clase trabajadora, se logró generar un fuerte incremento del salario real, aunque hay que tener en cuenta que se partía de niveles sumamente deprimidos, producto fundamentalmente de la crisis del 83. Se logró comprimir también la estructura salarial, lo que generó una distribución mucho más equitativa del ingreso.

Los incrementos salariales se generaron producto en buena parte por la voluntad de las partes involucradas en la negociación que intentó mejorar la situación que se arrastraba de las etapas anteriores, ya que las tasas de crecimiento fueron escasas, por lo tanto no existió en buena medida la posibilidad de distribuir el nuevo producto generado.

g) La década del Noventa

La convocatoria de los Consejos de Salarios duró hasta 1992, en que el gobierno de ese momento decidió no volver a convocarlos y retirarse de todo tipo de negociación en el mercado laboral, con algunas excepciones especiales en las consideraba necesario seguir participando.

La orientación ideológica que primó en el gobierno en esta década fue una concepción no interventora, por lo que se entendía que las relaciones del mercado laboral deberían desarrollarse entre los actores de tipo privado y sin la intervención del gobierno. Se entendía que las intervenciones generaban distorsiones, las que terminaban ocasionando dificultades de ajuste, que derivaban en desempleo, precarización laboral, etc.

También la economía sufrió una importante transformación durante esta década, la apertura económica y el desarrollo de los procesos de integración regional, condicionan la dinámica de actividad de los diferentes sectores, y condicionan a una importante reestructura de ramas. El sector industrial, fundamentalmente orientado al mercado interno, es el principal afectado por las nuevas circunstancias, la poca capacidad de competir a nivel internacional, genera una caída del sector que se puede ver a través de su contribución al producto bruto interno, así como en la dinámica de empleos. Los empleos en el sector industrial se redujeron enormemente y los niveles salariales de los mismos tuvieron en esta década incrementos menores a los del promedio, cuando en la década anterior se dio el proceso contrario.

El plan de estabilización y en particular la política cambiaria, hicieron que los sectores más dinámicos se ubicaran en los sectores productores de bienes no transables, que fueron los que mayor incremento en producto y demanda de empleos tuvieron.

El proceso que va hasta el 98, muestra un crecimiento económico excluyente y concentrador. El fuerte crecimiento económico registrado en estos años repercute en

un crecimiento de la desigualdad social, la dinámica del crecimiento no logra crear una demanda de empleos similar, sino que por el contrario, se incrementan los niveles de desocupación abierta durante todo el período y las condiciones laborales empeoran para buena parte de los que están ocupados.

Los niveles de precarización laboral, se incrementan fuertemente, generando que casi la tercera parte de las personas ocupadas muestren problemas de empleo. En materia salarial se puede ver la existencia de un crecimiento leve durante hasta el año 1994, y luego los salarios reales decrecen en forma lenta hasta el 98 y luego de entrada la recesión y la crisis se desploman.

En el marco de la estructuración del sistema de relaciones laborales, esta década puede verse como un período de predominio del capital, donde al desaparecer en buena medida las negociaciones colectivas, se incrementaron las asimetrías en la negociación individual entre trabajadores y empresarios.

Los sindicatos perdieron fuerza durante toda esta década, las transformaciones económicas que implicaron una disminución de la cantidad de trabajadores del sector industrial (área sumamente fuerte en materia sindical) y el crecimiento de puestos de trabajo en el sector de servicios (área de muy baja sindicalización), generaron una reducción del número de afiliados. También esta reestructura marcó un cambio en la correlación de fuerzas entre los sindicatos y tendencias políticas, a partir de entonces la mayoría de afiliados correspondían al sector público, lo cual también cambió las prioridades de acción del PIT-CNT en esta década.

La actitud del Estado de no convocar a los Consejos de Salarios, implicó que la negociación colectiva prácticamente desapareciera. Los únicos sectores donde el Estado resolvió mantener los ámbitos de negociación fueron: la Salud Privada, la Construcción, y el Transporte Urbano y Suburbano, sectores que totalizaban en el entorno de 87.000 trabajadores. Existieron algunos sectores que lograron mantener la negociación a pesar de la co convocatoria por parte del Estado, entre estos se encuentran la banca, los principales frigoríficos, algunas industrias del papel y de la bebida, entre todos estos sectores llegarían a unos 27.000 trabajadores.

En el resto de las actividades no comprendidas en el detalle anterior, el marco de negociación fue individual, donde las pautas salariales se determinaban entre el trabajador actuando individualmente y la empresa.

Los resultados salariales son significativamente distintos para aquellas ramas de actividad que mantuvieron negociación colectiva y para las que no. La mera dinámica del crecimiento de la propia rama con alcanza para generar un aumento de las remuneraciones de los trabajadores. Por lo que en este período existieron una serie importante de elementos que son capaces de determinar los niveles salariales, el carácter estratégico que la rama tenga, así como el grado de concentración, es decir el carácter oligopólico que tenga, inciden en forma conjunta con las cuestiones más neoclásicas vinculadas a la productividad del trabajo; pero el hecho de que una actividad pueda barrer estas características no asegura en forma determinística el nivel salarial, sino que incide de manera significativa los mecanismos de resolución del mismo. De esta manera sectores que cumplían con dinámicas similares generan niveles salariales diferentes según cual sea el tipo de negociación aplicada.

En lo que refiere al grado de dispersión salarial de la economía, se encuentran en este período una serie de factores que contribuyen a generar una mayor variabilidad de los niveles salariales. En primera instancia se produce un importante incremento de los niveles educativos de la mayor parte de los trabajadores, pero también de su varianza, a lo que se le agrega un incremento de los retornos pagados a este factor. Por lo que la educación es un elemento que aparece como un factor que incrementa la segmentación salarial durante este período, haciendo que aquellos trabajadores mejor calificados obtengan trabajos mejor remunerados y quienes alcanzaron menores calificaciones obtengan bajos salarios, por lo que se ampliaría la brecha salarial en este sentido.

Pero lo anterior no es lo único que contribuye a incrementar la dispersión, ya existen una importante determinación salarial asociada a la rama de actividad, por lo que dependiendo de donde se ubique un determinado trabajador las posibilidades salariales que tendrá.

El grado de apertura que la economía sufrió también influyó de manera significativa, ya que en aquellas ramas más expuestas a la competencia internacional, no tienen demasiadas posibilidades de generar los traslados de costos a precios, por lo que en estas ramas los incrementos salariales estarían más acotados.

La conjunción de todos estos elementos generan niveles salariales ampliamente diferenciados que fue lo que ocurrió durante los noventa, si a esto se le suma que los mecanismos de asignación se hacen en forma individual y descentralizada esto profundiza los grados de dispersión existentes.

Además la reducción del sector público también contribuye a generar un incremento de las desigualdades salariales para la globalidad de los trabajadores. El sector público siempre ha tenido un menor grado de dispersión en las remuneraciones por trabajo, cuestión que siguió manteniendo durante este período, por lo que el grado de disparidad relativo de sus remuneraciones se encontró por debajo del que se registró en el sector privado. Dentro de las políticas empleadas por los sucesivos gobiernos del período se buscó generar una reducción del sector público y en este marco es que se limitaron los ingresos de trabajadores nuevos al estado y se incentivaron retiros, por lo que la proporción de trabajadores públicos en el total se vio reducida y por ende la dispersión de las remuneraciones para el conjunto total de trabajadores se incrementó.

Durante este período se produjo como elemento central que modificó el sistema de relaciones laborales, el cambio de posición que adoptó el Estado, tratando de que sean los agentes privados los que entablaran los mecanismos entre ellos. Este retiro, acompañado por una pérdida de poder sufrida por el movimiento sindical, generaron un manejo predominante de las condiciones por parte del empresariado, lo que derivó en un importante incremento de las ganancias empresariales. En lo que refiere a los salarios existió un incremento bajo en los primeros años y una caída desde el 94 en adelante. Además se produjo un incremento de la tasa de desocupación y precarización de los ocupados. En lo que hace a los niveles de dispersión, los mismos sufrieron un pronunciado incremento, lo que repercute en un incremento de la desigualdad del ingreso.

h) La nueva convocatoria de los Consejos de Salarios.

Con la asunción del gobierno del Frente Amplio en 2005, cambian las condiciones en las que se desarrollan las relaciones laborales en el país. Lo que se planteo este gobierno fue volver a considerar las negociaciones de carácter colectivo obligatorias y hacerlas extensivas a sectores que no las habían tenido hasta el momento.

El mercado laboral se encontraba completamente desintegrado al inicio del período, si bien la economía había comenzado a recuperarse de lo que fue la crisis de 2002, sus secuelas perduraban todavía con gran fuerza. Existía un alto nivel de desocupación, la informalidad y precaridad laboral también mantenían tasas altas, los salarios se encontraban sumamente deprimidos y es habían generado los niveles de pobreza más altos de la historia.

La reinstalación de los Consejos de Salarios buscaba instrumentar la práctica de negociación entre las partes, la que ahora no solo abarcaría al sector privado, sino que además lo haría para el sector público y los trabajadores rurales, que eran sectores que no habían tenido procesos de negociación anteriores.

El nuevo funcionamiento de los Consejos de Salarios se llevó adelante con una serie de modificaciones importantes con respecto a como se había dado en el período 1985-1992. Si bien ya en el período anterior existía un Consejo Superior de Salarios, en este período este órgano cobra una relevancia que no había tenido en el pasado; ahora se transforma en un verdadero regulador y articulador de las resoluciones de los Consejos por grupo o subgrupo.

Desde el año 2005 a la fecha ha existido un importante crecimiento económico, el que a diferencia del que ocurrió en los noventa ha generado un importante número de puestos de trabajo, reduciendo la desocupación y donde el poder adquisitivo de los salarios medido por el índice de salario real ha demostrado grandes incrementos.

En lo que refiere al grado de dispersión salarial del período, la instauración de negociación colectiva de tipo obligatorio contribuye a reducir la varianza de la distribución salarial, pero actúa en contraposición con otra serie de fenómenos que operan en sentido opuesto.

La fijación de mínimos por categoría logró generar una fuerte reducción de la varianza salarial en el 2005, que fue el año donde se instauraron los consejos de salarios, en cambio para los años siguientes se puede ver un incremento del nivel de varianza, lo que puede obedecer a la incidencia de los demás determinantes salariales.

En este sentido podemos plantear que la reinstauración de los Consejos de Salarios, tuvo un impacto importante en la reducción del grado de dispersión de la distribución salarial en el momento original, pero no lograron revertir otros elementos que tienden a incrementar el grado de dispersión como pueden ser los asociados a la educación u otros. De esta manera la vuelta de los Consejos de Salarios ha permitido mejorar la distribución de las remuneraciones por trabajo, logrando mayor equidad distributiva.

Capítulo V: Marco Teórico.

En el presente capítulo pretendemos construir un esquema analítico a los efectos de abordar una construcción conceptual que pueda ponerse a prueba en los análisis subsiguientes que desarrollaremos en los capítulos que siguen.

La construcción teórica que se desarrolla como marco teórico del presente trabajo consiste en la diagramación combinada de las posibles incidencias dentro de un modelo ODI (Oferta, Demanda e Instituciones). La interacción de fenómenos vinculados a estas tres aristas es lo que nos determinan los resultados finales que se obtendrán.

Los niveles de dispersión que alcanza la distribución salarial, van a estar marcados por la reacción de los mencionados aspectos. En primer lugar la incidencia de los elementos que refieren a las cualidades específicas de los individuos que ofrecen su fuerza de trabajo condiciona el grado de dispersión en la medida que se generan variaciones sobre los retornos de las diferentes cualificaciones que los individuos tengan.

En materia de las condicionantes de oferta el tema se centra en ver como varían las diferentes características que poseen los individuos y como evolucionan los retornos que sobre ellos se pagan. En particular el factor de mayor preponderancia es el grado de educación que los individuos acceden; los años de permanencia en el sistema educativo se han incrementado lo que hace que el nivel de dispersión en materia años aprobados en el sistema educativo se vea incrementado. A su vez existe una tendencia creciente de los retornos marginales pagados por cada nivel adicional aprobado en materia educativa. Existen a su vez otra serie de elementos o características de los trabajadores, pero su incidencia resulta ser de menor poder explicativo.

A los efectos de sintetizar un esquema que nos permita tratar los temas vinculados a la oferta laboral desarrollaremos un modelo de capital humano. La teoría del capital humano centra su interpretación en los mecanismos que tienen los individuos para seleccionar sus decisiones de inversión en educación (el término educación tomado en un sentido amplio ya que varias interpretaciones de esta teoría de capital humano señalan un incremento de este a partir de los mecanismos adiestramiento en el trabajo),

pero el marco dentro del cual estos individuos toman sus decisiones se basan en un esquema de mercados competitivos.

Este esquema interpretativo ha generado algunos debates sobre cuales son los elementos que generan estas diferencias en los grados de capital humano alcanzado por los distintos individuos que componen una sociedad. Una de las interpretaciones brindadas para explicar la diferencia de estos niveles tiene que ver con las capacidades innatas, por lo que los niveles alcanzados dependería de cuales son las especificidades personales de cada uno de los individuos, pero esta interpretación parece ser algo limitada; como otro mecanismo que puede contribuir a la generación de los diferentes niveles de capital humano es el contexto socio familiar en el que el individuo desarrolla sus capacidades. Este complemento sirve para dar un marco de mayor justificación y permitiría la potenciación de las capacidades innatas, pero las variaciones que esta explicación puede llegar a brindar serían demasiado lentas lo que no parece coincidir con la evidencia empírica que registra importantes variaciones de capital humano en períodos relativamente cortos de tiempo.

De esta manera la existencia de amplias variaciones tanto en los niveles de capital humano, así como de los retornos pagados por el mercado a estos deberían explicarse por una dinámica de shocks que puedan ocurrir y que ocasionen saltos en los niveles de salarios que los individuos perciben y por ende estar afectando el grado de dispersión que las remuneraciones relativas tengan en su interior. Por lo que el grado de correlación existente entre el stock de capital humano y sus retornos resulta de gran interés interpretativo.

Por el otro lado también existen una serie de fenómenos que inciden sobre la demanda laboral, los que también condicionan la dinámica salarial y por ende el grado de dispersión que la curva de densidad de la función salarial tenga. Los elementos que inciden del lado de la demanda implican la búsqueda de interpretaciones que se aparten de los formatos de mercados competitivos, ya que focalizan su análisis en los mecanismos no competitivos que ocurran en el mercado laboral y que de esta manera puedan ocasionar la asignación de equilibrios diferentes, los que se arriban para diferentes niveles salariales.

Dentro de las interpretaciones más comunes que suelen considerarse del lado de la demanda citaremos una serie de ellas, las que consideramos de manera apriorística más relevantes desde el punto de vista analítico para el caso uruguayo.

En primer lugar señalamos la teoría de los salarios de eficiencia, para esta interpretación la existencia de salarios por encima de los niveles de equilibrio walrasiano se justifica por el hecho de que las empresas tienen incentivos para remunerar a los trabajadores con salarios altos a los efectos de incrementar los niveles de rendimiento de los trabajadores o reducir algunos fenómenos de información asimétrica que existan. Lo central aquí es que por una serie de motivos, que desarrollaremos más adelante algunas empresas podrían estar pagando salarios por encima de la retribución de sus rendimientos marginales. Aquí se plantea un mecanismo por el cual en la medida que el comportamiento de la asignación de salarios de eficiencias no sea generalizado, sino por el contrario únicamente de una parte de las empresas, existirán trabajadores que percibirán salarios mayores que los de equilibrio y otros no.

Otra interpretación de demanda es la que ofrecen las teorías de segmentación del mercado. Esta perspectiva plantea la existencia de subdivisiones dentro del colectivo de trabajadores, por lo que la fuerza de trabajo dejaría de ser una mercancía homogénea para caracterizarse por sus heterogeneidades y especificidades. La interpretación más conocida de este tipo consiste en el modelo de trabajadores internos y externos. Esta dicotomía plantea la existencia de un grupo de trabajadores que se regulan por determinadas normativas especiales y que les garantizan determinadas relaciones de privilegio (trabajadores internos) los que acceden a mejores condiciones de trabajo y por ende a mayores salarios y otro grupo que se regula por otros mecanismos (trabajadores externos) los que acceden a los peores trabajos y menores salarios.

Además otra serie de interpretaciones focalizan en que la existencia de relaciones de largo plazo entre empleadores y trabajadores, lo que condicionaría los salarios pagados. De esta manera se generarían rigideces salariales que no se modificarían ante las variaciones de demanda que puedan ocurrir.

Una cuarta interpretación tiene que ver con los llamados modelos credencialistas o de señales. Aquí se enfatiza en todos aquellos aspectos que garanticen las condiciones

mínimas para acceder a determinados puestos de trabajo. Se enfatiza en lo que hace a los años de experiencia laboral constatable y los años de educación formal aprobados. Si bien estos son aspectos que desde el lado de la oferta se contemplan en la teoría del capital humano su fundamento interpretativo resulta diferente: mientras que los enfoques de capital humano centran su atención en la educación y la experiencia como forma de incrementar los niveles de productividad del individuo, aquí se ven como una credencial que acredita determinados niveles de base para acceder a determinados puestos de trabajo. Mientras mayores sean las credenciales del trabajador podrá acceder a trabajos de mayores remuneraciones, por lo que de esta manera los requerimientos de credenciales marcarán diferenciales desde el punto de vista salarial para diferentes tipos de trabajadores.

Finalmente existen otra serie de interpretaciones que no basan sus fundamentos en interpretaciones de comportamiento racional de las empresas en pagar salarios diferentes, sino que por el contrario los fundamentos de la desigualdad se basan en la existencia de segregación y discriminación. Estos modelos pueden verse como un caso particular de los modelos de credenciales donde estas los etiquetarían dentro de una determinada categoría y en función de esta los empleos a los cuales podrían acceder y las remuneraciones que podrían obtener. La existencia de discriminación por temas de raza o sexo continúan teniendo un gran peso en la asignación salarial.

Otra serie de modelos plantean una interpretación combinada de fenómenos de oferta y demanda; en este sentido se encuentran los modelos de búsqueda y emparejamiento, en los que se plantea que tanto los trabajadores como los puestos de trabajo poseen características heterogéneas. De esta manera la búsqueda de un trabajador para un determinado puesto de trabajo lleva un determinado tiempo, por lo que a las empresas no les es indiferente perder a sus trabajadores y por ende este evento podría condicionar las remuneraciones que cada individuo percibe. En la medida que la búsqueda se haga más complicada y difícil, mayores serán los incentivos que las empresas tendrían a pagar salarios mayores, por lo que en la medida que la heterogeneidad se agrande ya sea de oferta o de demanda se ampliará la dispersión de la distribución salarial.

A diferencia de buena parte de los otros mercados, en el mercado laboral la conjunción de oferta y demanda no determina por si solo los resultados finales. Producto de una

serie de condicionantes que se crearon para dar al trabajador un sistema de mayor protección de forma de disminuir las asimetrías en el contrato de trabajo, es que importa contemplar en el análisis los diferentes mecanismos institucionales de regulación.

Dentro de los mecanismos institucionales cobran fundamental relevancia el papel que juegan los sindicatos y las instituciones políticas. Los sindicatos como organizaciones que defienden los derechos de los trabajadores inciden realizando un ejercicio de presiones al alza de los salarios, por lo que en la medida que mayores sean los niveles de sindicalización, la fuerza de los mismos y su grado de organización se generarán mayores posibilidades de incrementos salariales. En la medida que existan disparidades entre los niveles de sindicalización de los distintos sectores de actividad pueda cobrar importancia entonces los niveles de dispersión salarial serán mayores.

En lo que refiere al papel de las instituciones políticas, importa señalar cual es el rol que las mismas juegan dentro del mercado laboral en un doble sentido: en primera instancia marcando las reglas de regulación que condicionan al sector privado de actividad; y en segundo lugar a través del empleo público, ya que en la medida de que este sea más numeroso puede transformarse en competitivo del privado por la búsqueda de trabajadores. También aquí se plantea que independientemente de la normativa existente la orientación política ideológica incide sobre la aplicación que de los instrumentos se haga.

Por último dentro de los esquemas institucionales importa la forma en la que se conjugan los mecanismos de negociación en materia salarial. De esta forma las modalidades que se articulen en la conformación de un sistema de relaciones laborales inciden en la determinación de la estructura final de las remuneraciones relativas.

Una vez presentados de manera sintética los aspectos teóricos que inciden en la conformación del grado de dispersión de la distribución salarial, en lo que sigue de este capítulo pretendemos dar una conformación más acabada y precisa de los aspectos y teorías que mencionamos hasta ahora. En la sección que sigue se enfocará a oferta, la tercera sección abordará los modelos de demanda, luego una interacción conjunta de oferta y demanda y por último la cuarta se abocará a los factores institucionales.

a) Modelos de Oferta

Dentro de lo que son los modelos de oferta se basan en la existencia de diferencias en las características de los individuos. Dentro de lo que pueden ser las características individuales de cada uno de los individuos resulta importante aquellos que tengan mayor importancia dentro de los determinantes salariales.

Dentro de estos modelos sobresale la llamada teoría del capital humano, en la que se estima que los resultados salariales de los individuos se ven influidos por los niveles de capital humano alcanzados. Estos modelos se basan en una estructura de mercados competitivos, por lo que los salarios pagados deberían reflejar el pago a la contribución de este factor productivo al proceso de producción. De ser así los salarios se pagarían por la productividad marginal del trabajo, por lo que en la medida que el trabajador logre incrementar sus niveles de productividad vería incrementado sus niveles de salario.

El stock de capital humano estaría determinando el nivel de productividad que el trabajador podría alcanzar, mientras más alto sean estos niveles de capital alcanzado más eficiente serán los resultados que el trabajador podrá tener por unidad de tiempo.

Entonces si los resultados salariales dependen de la productividad y esta de los niveles de capital humano alcanzado, interesa saber de que depende el poder acceder a mayores niveles de capital humano.

Los elementos centrales que actúan como determinantes del nivel de capital humano se centran en los resultados de la educación y la experiencia como formas de incrementar los niveles de productividad. Otro tipo de fundamentos que refieren a esta teoría centran su explicación en las competencias y características innatas de los individuos y en las características del entorno socio-familiar. A continuación describiremos con algo más de detalle cada una de estos fundamentos.

En primer lugar trataremos el tema de la educación y su incidencia sobre los niveles de capital humano que los diferentes individuos puedan alcanzar. Parece existir un consenso bastante generalizado en la literatura económica de que mientras mayores sean los niveles educativos, serán mayores los resultados en materia de productividad del trabajo y mayores los niveles de capital incorporado que por unidad de trabajo puedan transferirse al producto final. Por lo tanto existe una correlación positiva entre los niveles educativos y la dotación de capital humano y por ende dan como resultado un nivel incremental de salarios percibidos por los individuos que logran mayores niveles educativos.

Otro de los elementos que incrementa la dotación de capital humano son los años de experiencia laboral que el individuo tenga. Esta explicación fue introducida por Arrow (1962), en la cual mediante un modelo de generaciones planteo un idea bastante simple: que *“la adquisición de conocimiento o “aprendizaje”, era un producto de la experiencia. Por lo tanto, los aumentos de la productividad podían originarse en la acumulación de la experiencia adquirida en la producción.”*(Tomado de Jones 1975). Lo que se plantea en este caso es que mientras mayor sea el tiempo que el individuo lleva realizando la tarea más destreza y velocidad ganara en la realización de la misma y por ende serán mayores los niveles de productividad alcanzados.

Mencionamos también la existencia de una serie de justificaciones de la existencia de capital humano por las condiciones innatas de los individuos, según este esquema analítico lo que se plantea es que las dotaciones de capital humano alcanzables por cada trabajador dependen de estructuras innatas y no modificables (o por lo menos de modificación rígida), que cada individuo posee y por ende diferentes para las distintas personas. Esta explicación puede ser complementada con los condicionamientos que sobre estas capacidades innatas realiza el entorno socio-familiar. Con este último agregado se estaría planteando que las posibilidades de desarrollo de las capacidades individuales está condicionada por el entorno en que el individuo se desenvuelve y por lo tanto la capacidad de hacerlas efectivas depende de los estímulo que el medio realice sobre la persona.

Las dos primeras interpretaciones implican la capacidad de los individuos de incrementar sus niveles de capital humano, mientras que en la tercera el stock de cada

individuo estaría relativamente dado. Es presumible que las tres interpretaciones tengan algo que ver dentro de la dotación final de capital humano que cada individuo pueda alcanzar, ya que cada persona posee características innatas, pero la incorporación de formación académica y de experiencia en el desarrollo de la tarea complementan e incrementan los rendimientos que cada uno podría obtener.

Hasta aquí planteamos una serie de interpretaciones que pueden hacer variar el nivel de stock de capital humano que cada individuo pueda tener, pero lo que nos interesa en este trabajo es ver cual es la incidencia que esto puede tener sobre la curva de distribución salarial y si contribuye a generar una mayor dispersión de la misma.

Se desprende de manera bastante intuitiva que en la medida que los niveles de capital humano incrementan la productividad y esto repercute positivamente sobre los salarios percibidos, que en la medida que sea más disperso entre los individuos la dotación de capital humano, mayores serán los niveles de dispersión de salarios. En la medida que la oferta educativa se hace cada vez más extensa, se comienza a ampliar la gama de individuos con niveles diferentes en materia educativa, por lo que esto contribuiría a incrementar la dispersión; en la medida que la tendencia de incremento en la formación parece continuar. El tema de la experiencia parece ser relevante en las actividades más rutinarias y ser importante en los primeros años, para luego estancarse.

Pero no solo afectan el nivel de dispersión los niveles de capital humano que los individuos alcancen, sino también los retornos pagados por ellos y la covarianza existente entre ambos. En la medida que los retornos que se paguen por cada dotación incremental de capital humano sean mayores entonces se alcanzarán retribuciones más dispersas, y en la medida que exista mayor asociación entre el stock y retornos mayores serán la incidencia de un factor sobre el otro y de esta manera se contribuirá a incrementar la dispersión de la estructura salarial.

b) Modelos de Demanda

En esta sección del trabajo enfatizaremos en aquellos modelos que toman a la demanda como posible causa explicativa de la diferenciación salarial. A diferencia de lo que presentamos en la sección anterior vinculado a la oferta, estas teorías implican romper con la estructura de mercados puramente competitivos, por lo que los modelos que presentaremos a continuación implican desviaciones no walrrasianas del mercado de trabajo.

Buena parte de los modelos que se presentarán a continuación, en realidad están más enfocados a analizar los problemas de la estructura del desempleo, que a mirar lo que puede ocurrir con los salarios de los trabajadores ocupados. En si el origen de estas teorías tiene que ver con la posibilidad de existencia de rigideces del mercado laboral que hagan que los cambios en la demanda de trabajo provoquen importantes cambios en los niveles de empleo, pero solamente pequeños ajustes en los salarios reales percibidos por los trabajadores (Romer 1996).

Sin embargo esto modelos pueden contribuir también a dar una explicación de por que los individuos perciben remuneraciones diferentes y contribuir a la base explicativa de los fenómenos de distribución salarial.

La estructura de esta sección consistirá en dar un apartado especial a cada una de las teorías que ya fueron mencionadas de manera sintética en el arranque de este capítulo. Como mencionamos más arriba referiremos aquí a: salarios de eficiencia; modelos de segmentación, en particular al de trabajadores internos y externos; a la existencia de contratos a término; modelos de credenciales; y a los modelos de discriminación.

i) Salarios de Eficiencia.

La teoría de los salarios de eficiencia plantea una interpretación al porque individuos de similares características y en particular calificaciones, pueden obtener el en el mercado una remuneración bastante diferente. Estos modelos proponen que existen trabajadores que perciben salarios por encima de los valores de equilibrio de mercado, pero que dichos niveles salariales son el producto de una estrategia maximizadota de beneficios de la propia empresa, en la medida que permita minimizar los costos por unidad de trabajo.

Para la explicación de este fenómeno existen una serie de interpretaciones diferentes de los porque se generan estas estructuras y de por qué le es racional a una empresa el pago de salarios por encima de los niveles de equilibrio.

Como se señaló el pago de un salario elevado no sólo genera mayores costos, sino que también genera mayores beneficios. Una primera causa recogida en la literatura, aunque no demasiado relevante como fundamento explicativo; es que el trabajador con un salario mayor puede adquirir una mayor cantidad de alimentos y de esta manera incrementar su energía y por ende su potencial productivo.

Una segunda interpretación, que ha generado más adeptos es la desarrollada en el conocido modelo de Shapiro-Stiglitz. El modelo desarrollado por estos autores enfatiza en que las empresas están dispuestas a pagar salarios por encima del de equilibrio en la medida que tengan dificultades para controlar su rendimiento. Así lo que se lograría es incrementar el costo de oportunidad que los trabajadores tienen respecto al despido, lo que estimulará el esfuerzo.

Otra de las interpretaciones posibles interpretaciones es que el pago de mayores salarios estimularía a las personas con mayores niveles de formación a querer acceder a este tipo de empleos. La justificación de esto tiene que ver con el hecho de que los trabajadores más calificados tienen un salario de reserva mayor y de esta manera la única posibilidad de estimular a estos individuos será mediante una remuneración más alta.

Hay también teorías que fundamentan la racionalidad de los salarios de eficiencia en la generación de un sentimiento de lealtad de los trabajadores hacia la empresa. Se entiende que si la empresa le paga al trabajador un salario por encima del que puede conseguir en el mercado esto será retribuido por el trabajador en un mayor esfuerzo como señal de gratitud.

Además las empresas que pagan salarios por encima de los niveles de equilibrio, tienen el objetivo de reducir los costos de selección del personal y el entrenamiento de la tarea. En la medida de que el trabajador tenga un salario que se ubique por encima del resto de los que puede conseguir no presentará estímulos para dejar ese trabajo y por ende permanecerá durante un lapso más prolongado en su puesto de trabajo.

Por último también se suele citar la existencia de cierta correlación entre el esfuerzo del trabajador con la varianza salarial dentro de la empresa. Esto explicaría la existencia de salarios altos incluso para aquellos tipos de empleo en los que exista un alto grado de sustitución y buenos mecanismos de supervisión.

ii) Modelos de Segmentación.

Aquí la propuesta consiste en la existencia de heterogeneidades marcadas dentro del mercado laboral, por lo que se estaría rompiendo la homogeneidad propuesta por los modelos neoclásicos. La existencia de segmentación en este caso no responde a diferencia de cualificaciones, sino al posicionamiento en un mercado determinado, por lo que dentro de cada segmento existen individuos de características similares que perciben remuneraciones dispares producto de la ubicación en el sub mercado que se encuentre.

Cada uno de los sectores tiene reglas de comportamiento diferenciadas y particulares a cada uno. El modelo más conocido en este sentido es el la división del mercado laboral entre trabajadores internos y externos.

El sector interno o primario se caracteriza por contar con una serie de reglas e instituciones formales y reconocidas por parte de la empresa; estas normativas refieren normalmente a la entrada de nuevos trabajadores y sus regímenes de contratación, las posibilidades de promoción y las remuneraciones percibidas. La existencia de este marco institucional de protección genera que los salarios pagados en este sector sean mayores, exista una estabilidad laboral mayor y las posibilidades de ascenso también sean más amplias.

En el sector de trabajadores externos las remuneraciones son más bajas, los retornos pagados por las cualificaciones del trabajador también son menores y existe una amplia rotación de los puestos de trabajo. La imposibilidad de los trabajadores de este sector de incorporarse al sector interno y de no conseguir mejores condiciones, desestimula al trabajador generando de esta manera poca predisposición.

Lo central aquí consiste en la existencia de varias demanda de trabajo superpuestas, por lo que los valores salariales y de empleo de cada uno de estos sectores responde a los equilibrios parciales hallados en la intersección de ambas curvas relativas. El grado de dispersión salarial depende de la magnitud de las diferencias entre ambos sectores y de cómo paguen los retornos a las diferentes cualificaciones de los individuos. Si a esto le sumamos que es probable que los mayores salarios pagados por el sector interno estimulen y atraigan a los trabajadores más calificados hacia ese sector es probable que se incremente aún más el grado de dispersión.

Este conjunto de interpretaciones no constituye un bloque homogéneo, sino que por el contrario existen interpretaciones para la existencia de mercados segmentados de las más diversas orientaciones. Incluso hay vertientes de tipo neoclásico que manifiestan la existencia de mercados duales, los que justifican su existencia debido a restricciones de tipo tecnológico y especificidades del capital humano requeridas, a lo que hay que sumarle las limitaciones de ingreso por parte de instituciones gubernamentales o de los sindicatos.

Otro tipo de interpretaciones enfatiza en la existencia de determinado conjunto de trabajadores que participan del proceso de negociación de las remuneraciones y de las condiciones laborales de los mismos, y una vez establecidos estos acuerdos rigen para

ellos pero no para la generalidad de los trabajadores del sector. De esta manera la incorporación de nuevos trabajadores no requerirá que se cumplan las condiciones propuestas para el primer grupo de trabajadores, por lo que estos estarán expuestos a peores condiciones a los efectos de poder compensar los sobrecostos de los trabajadores internos.

Además los mecanismos de protección ante del desempleo que poseen los trabajadores internos, hace que durante las fluctuaciones contractivas de la demanda de trabajo repercute sobre el nivel de empleo de los trabajadores externos y no demasiado sobre el de los internos. De esta manera la presencia de desempleo dentro del sector de trabajadores externos resulta otro aliciente a la baja de las remuneraciones percibidas.

iii) Contratos a Término.

Esta interpretación analiza otra de las desviaciones walrassianas que es la existencia de relaciones de largo plazo entre las empresas y los trabajadores. Estas relaciones implican la existencia de rigideces de corto plazo que imposibilitan la reestructura de los equilibrios ante posibles perturbaciones por el lado de la demanda.

Los niveles salariales se fijan en el momento de la contratación, por lo que estos reflejan los acuerdos de equilibrio en un momento determinado concreto; pero los resultados arribados en materia salarial permanecerán constantes por un periodo prolongado de tiempo. Lo que ocurre en estos modelos es que en la medida que las contrataciones ocurren en momentos diferentes de tiempo el resultado salarial de equilibrio puede diferir, incluso para individuos de un mismo nivel de cualificaciones.

En la medida que las empresas no pueden modificar los niveles salariales de los trabajadores ya contratados, los ajustes ante fluctuaciones de demanda se deben ajustar por el nivel de empleo de la economía.

En la medida que las oscilaciones de demanda sean más frecuentes entonces se producirán mayores niveles de dispersión de los salarios acordados a lo largo de períodos relativamente breves de tiempo.

iv) Modelos credencialistas o de señales.

Estos modelos enfatizan en los mecanismos de toma de decisiones que realizan las empresas cuando se presentan problemas de información imperfecta. En este caso lo que las empresas exigen a los postulantes son determinadas credenciales que les brinden señales sobre sus competencias.

Los requisitos de credenciales actúan como filtro, impidiendo que aquellos trabajadores menos calificados se postulen a este tipo de trabajo. Los requisitos más habituales refieren a la experiencia adquirida y a los años de educación formal.

En este sentido tanto la educación, como la experiencia son mecanismos que son evaluados por la teoría del capital humano, aunque aquí el enfoque es algo diferente. La teoría del capital humano enfatiza en estas cualidades como forma de incrementar las capacidades productivas del trabajador, siendo que los modelos de señales los ven como mecanismos para acceder a determinados puestos de trabajo, sin hacer una valoración de la contribución productiva del trabajador.

Las credenciales se utilizan como aproximaciones al potencial productivo del trabajador son las que condicionan las remuneraciones. Por lo que el grado de desigualdad tienen que ver con las credenciales que los individuos adquieran; de esta manera los años de educación aseguran a los individuos altos ingresos y aquellos que tengan menor cantidad de años de educación accederán a los trabajos peor remunerados.

v) Modelos de Discriminación.

Este tipo de modelos se diferencian de los anteriores en que las credenciales que marcan los niveles salariales son innatas a los individuos y por lo tanto no posibles de modificarse.

Los principales desarrollos sobre modelos de discriminación tienen que ver con la raza y el sexo de los individuos. En algunos países como en Estados Unidos los modelos de discriminación adquirieron gran importancia para explicar el porque dos trabajadores con las mismas características percibían salarios diferentes producto de su color de piel; luego estos modelos proliferaron en todos aquellos países donde los problemas de segregación racial son importantes.

Pero también se encontró que en una enorme cantidad de países las mujeres percibían salarios menores al de los hombres. De esta manera se percibió la existencia de una marcada discriminación en el mercado laboral en materia de género, realidad a la que nuestro país no es ajeno.

Otro tipo de consideraciones de discriminación que podrían aplicarse tienen que ver con la localización geográfica de los individuos ya que en una serie de lugares dentro de un mismo país iguales trabajos son remunerados de manera diferente producto de mecanismos de segregación geográfica.

Lo importante de estos modelos y que los hace diferentes a los anteriores es que los mismos no se basan en condicionantes racionales de las empresas a la hora de fijar los niveles salariales, sino que introducen una serie de elementos arbitrarios que integrarían el nivel salarial final que el individuo perciba.

c) Modelos de Oferta y demanda.

Un modelo interesante que ofrece la literatura económica donde se conjugan los elementos de oferta y demanda son los llamados Modelos de Búsqueda y Emparejamiento. Este tipo de modelos enfatiza que existen heterogeneidades tanto desde el punto de vista de la oferta como de la demanda: es decir que tanto los trabajadores como los puestos de trabajo resultan heterogéneos (Romer 1996).

La importancia de este tipo de modelos es que parecen acercarse más a la descripción de la situación real del mercado de trabajo. La idea de equilibrio instantáneo de los modelos walrasianos desaparece dado que los procesos de búsqueda de empleos llevan tiempo y a las empresas les cuesta conseguir a los trabajadores con las características y competencias requeridas.

Estos tiempos de búsqueda generan costos tanto para los trabajadores como para las empresas, lo que hace que tiendan a generarse relaciones laborales más estables de lo que ocurrirían en un mercado con información perfecta.

Este tipo de modelos parecen verse respaldados por la evidencia empírica, y brindan una explicación a lo que tiene que ver con las diferencias salariales intersectoriales. Si bien parece ser un alternativa a los salarios de eficiencia en algunos aspectos, no parece descartar esta teoría, aunque sin embargo plantea repercusiones empíricas más plausibles a la realidad.

d) Modelos Institucionales

En esta sección final de este capítulo, centraremos la atención en aquellos aspectos que inciden sobre el mercado laboral, por fuera de lo que son las dinámicas

convencionales de cualquier otro mercado como son los determinantes de oferta y demanda.

La existencia de factores institucionales se vuelve sumamente relevante en mercados como el de trabajo, y además condicionan las resoluciones que los demás agentes privados puedan arribar por si solos. Dentro de lo que podemos categorizar como aspectos institucionales del mercado de trabajo, los aspectos que sobresalen son la acción de los sindicatos (también se deberían incluir el análisis de la acción de las corporaciones empresariales); en segundo lugar la acción de las instituciones estatales; y por último las condicionantes sobre las cuales se pautan los acuerdos de fijación salarial. En lo que sigue de este capítulo presentaremos cuales son los principales elementos de incidencia de estos factores, para luego conjugarlos en lo que sería la conformación integral de un sistema de relaciones laborales.

Los sindicatos como organizaciones de trabajadores tienen dentro de sus cometidos la defensa de los intereses de los trabajadores y por ende parte de las consideraciones clásicas que se reclaman son las mejoras en las condiciones laborales y dentro de estas lo que tiene que ver con las remuneraciones percibidas. Por lo tanto actúan como agentes de presión al alza de los salarios; el grado de éxito que las propuestas sindicales puedan tener tiene que ver con el grado de presión que los mismos sean capaces de ejercer, por lo que el nivel de afiliados y el carácter organizado y de cohesión que existan en el sindicato contribuirán a generar un incremento de salarios.

En lo que refiere al nivel de dispersión salarial, se puede plantear como el grado de dispersión que exista en los triunfos de las reivindicaciones sindicales. De esta manera también resulta relevante el grado de centralización que exista a nivel de las organizaciones sindicales. En la medida que más centralizadas se encuentren las organizaciones sindicales la escala salarial tenderá a moverse en forma más homogénea en todos sus niveles, en cambio mientras mayor sea el grado de descentralización, los resultados obtenidos serán más dispares, dado que habrá quienes logren obtener sus reivindicaciones y quienes no.

Otro elemento adicional que incide dentro de lo que pueda ser la acción de los sindicatos tienen que ver con los objetivos que el mismo persiga; ya que en la mayoría de los casos las organizaciones sindicales persiguen objetivos que van más allá de la mera reivindicación salarial. En la medida que existan otra serie de objetivos como pueden ser la existencia de la una determinada estabilidad laboral, mejores condiciones de seguridad social, etc.

En este caso la existencia de determinados objetivos que pueden llegar a ser contradictorios con los objetivos salariales deben ser evaluados ya que condicionarán los resultados salariales a obtener. También la predominancia de los objetivos debe ser tomada en función de otras consideraciones como ser la posición del ciclo económico en el que nos encontremos, ya que en las fases recesivas muchos sindicatos están dispuestos a renunciar a las reivindicaciones en materia salarial a favor mantener sus puestos de trabajo.

Un último aspecto que incide sobre la acción de los sindicatos tienen que ver con el perfil ideológico que impere en estas organizaciones, y las metodologías que las mismas adopten a los efectos de conseguir sus resultados. En este caso importa ver cual es la visión que los sindicatos tienen respecto a cual es su caracterización para la etapa y que objetivos se plantean como metas a conseguir, y si en las formas de acción predominan las instancias de diálogo o conflicto.

Dentro de lo que hace a organizaciones de tipo gremial, no sólo actúan las organizaciones de los trabajadores, sino que también ejercen su presión las organizaciones empresariales, las que muchas veces intervienen presionando al gobierno en favor de la liberalización y flexibilización laboral, ejerciendo un monopolio de la contratación a los efectos de estandarizar salarios por debajo de los que se pagarían en un esquema competitivo. También en este caso importa en peso relativo que las mismas puedan tener y el sector que nucleén.

Dijimos que el otro agente relevante dentro de lo que son los marcos institucionales del mercado laboral son las dependencias estatales vinculadas. La acción del Estado cobra una importancia relevante en el mercado laboral y su accionar ya sea por acción o por omisión genera resultados importantes para las partes.

La acción del Estado se puede ejercer de varias formas y condiciona varias aristas distintas del fenómeno: una primer aspecto es el de fijar las reglas de juego en el que los agentes privados se pueden mover; otro es como agente demandante de trabajadores y a partir del cual se pueden establecer determinadas reglas que puedan servir como modelo de pautas para el resto del mercado.

En materia de fijación de reglas, está relativamente consensuado por el derecho laboral que existen relaciones de asimetría importantes entre las partes firmantes del contrato de trabajo, esto lo hace diferente al resto de los contratos de derecho civil que existen. Aquí lo que se busca es condicionar la voluntad de las partes de forma de amortiguar las asimetrías y garantizar las condiciones mínimas de decorocidad para el trabajador. Es por esto que se establecen sistemas de limitación de horarios, salarios mínimos a pagar y condiciones que garanticen la estabilidad y salubridad del trabajador.

Pero lo anteriormente desarrollado no alcanza si esto no se contempla con un accionar de control por parte del gobierno que ejerza el control estatal. Por lo que el asunto se vuelve más complejo, ya que la mera normativa no alcanza para contemplar el espíritu de intervención, sino que también incide la orientación ideológica que el gobierno de ese momento tenga.

También el Estado incide de manera muy importante en lo que son la estructuración y funcionamiento de los mecanismos de negociación y resolución salarial que desarrollaremos más adelante en esta sección.

Competen también al Estado la instrumentación de los organismos de Seguridad Social, los que tienen el cometido de resguardar a los trabajadores ante diferentes situaciones de imposibilidad de desarrollar su tarea y complementar las prestaciones que el empleador realiza.

En lo que refiere a la modalidad de incidencia del Estado como demandante de mano de obra hay que tener en cuenta que cualquiera sea la economía que estemos estudiando el Estado por si solo es un agente grande y que sus acciones condicionan

la dinámica del mercado. En materia laboral también es un actor grande, y la demanda de trabajo que ejerza puede llevar a condicionar al sector privado, en la medida que los objetivos que persigue el sector público son diferentes que los que persiguen las empresas privadas, las condiciones de empleo que el Estado puede ofrecer pueden llevar a que las empresas del sector privado cambien su comportamiento a los efectos de poder atraer a los trabajadores con las cualificaciones requeridas hacia el.

El accionar del Estado presenta una faceta bastante compleja de abordar y con instrumentos sumamente disímiles que puedan llevar incluso a resultados disímiles. En materia de dispersión salarial, la acción del Estado en la medida que sea más interventora ha tendido a contribuir a la concentración de la distribución salarial, en el mismo sentido actúa el tamaño del sector público, ya que este tiende a ser más concentrado que el sector privado, por lo tanto mientras más grande sea el empleo público menor será el grado de dispersión de la estructura salarial.

Por último mencionamos que cobraba una importancia significativa el nivel en el que se desarrollaban y como se conformaban y estructuraban las negociaciones en materia salarial; también señalamos más arriba que incidía fuertemente como actuara el Estado en estas para ver los resultados que se obtenían. En una primera instancia importa saber si las negociaciones adoptan un carácter bipartito (negociación entre empresas y trabajadores) o tripartito (empresas, trabajadores y gobierno); y por otro lado importa también el grado de centralización que la negociación adopte, por lo que los resultados que se alcanzarán dependerán de la conjunción y interacción de estos dos elementos.

En lo que refiere al grado de centralización o descentralización, se suele simplificar en una categorización que implica tres grandes agrupamientos: negociación altamente centralizada (central sindical, organización empresarial y gobierno); una intermedia a nivel de rama de actividad; y una descentralizada a nivel de firma.

En este esquema de negociación se suele plantear una especie de U en materia de flexibilidad salarial, siendo los extremos donde se presentan los mayores niveles de flexibilidad (negociación altamente centralizada y descentralizada) y los más rígidos

en las estructuras intermedias de negociación. A su vez se observa que en la negociación a nivel de ramas se produce un importante nivel de concentración de la distribución salarial a la interna de la rama, pero se profundizan las diferencias salariales para individuos similares ubicados en ramas de actividad diferente. Mientras que en las negociaciones más centralizadas disminuye la dispersión para el conjunto de los trabajadores y los determinantes principales de las diferenciaciones tienen que ver el capital humano que los individuos tengan, lo que los acerca a los esquemas más competitivos y liberalizados, aunque para los trabajadores menos calificados suelen tener pisos mayores a los que se conseguirían en los esquemas competitivos por lo que la dispersión salarial sería menor que en los esquemas más descentralizados. Además podemos apreciar que en la medida que la negociación adopte un carácter tripartito, el accionar del Estado tiende también a comprimir la distribución salarial en cualquiera de los escenarios de concentración que hemos presentado.

El marco de lo desarrollado anteriormente se conjuga y da conformación a un sistema de Relaciones Laborales en el que se desenvuelven los diferentes actores. El perfil que adopte el Sistema de Relaciones Laborales esta condicionado por tres elementos: la conflictividad; el grado en que se combinan cooperación-confrontación; y la relación de poder entre los actores (Notaro 2005).

En la medida de cómo se articule el Sistema de Relaciones Laborales, nos marcará en que medida se desarrollen los elementos institucionales que describimos más arriba, por lo que este último aspecto lo que nos estaría aportando es que aparte de la conjunción de aspectos normativo institucionales incide la manera en que los actores concretos los pongan en funcionamiento en un momento histórico concreto.

Capítulo VI: Metodología.

La propuesta para este capítulo es mostrar cuales serán los pasos de investigación que se darán a los efectos de poder desarrollar los objetivos de la presente investigación. Los aspectos metodológicos tienen como principal relevancia el servir de guía para la elaboración de los procesos empíricos.

Como ya hemos desarrollado en algunos de los capítulos anteriores, lo que pretendemos mirar es como ha evolucionado la dispersión salarial en el Uruguay en los últimos años, y en particular como se vio afectada fundamentalmente a partir de 2005, cuando fueron reinstalados los Consejos de Salarios.

La importancia de este capítulo en la estructura general del modelo es comenzar a plantear los aspectos metodológicos que abarquen un comienzo de los estudios empíricos. Este capítulo se complementa con otros que se desarrollan a posteriori en los que complementaremos y profundizaremos los detalles más específicos en materia metodológica que luego formularemos en un modelo concreto.

A los efectos de poder desarrollar nuestros objetivos es que nos hemos propuesto llevar adelante una serie de pasos que intenten reflejar, los elementos teóricos contemplados en el capítulo anterior que nos servirán como base interpretativa del fenómeno que nos es objeto de estudio. La propuesta de marco teórico que planteamos anteriormente que se sintetiza en lo que es un modelo ODI, es la que intentaremos dar un marco de construcción empírica de forma tal que nos permita obtener las estimaciones necesarias a los efectos de poner a prueba las hipótesis de trabajo y extraer conclusiones.

Para llevar adelante la investigación hemos considerado de manera central los datos aportados por la Encuesta Continua de Hogares (ECH) que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), aunque consideraremos otra serie de variables que las introduciremos a nuestra matriz de datos y se extraen de otras series o recopilaciones diferentes.

Nuestra propuesta metodológica consiste en llevar adelante para el caso uruguayo la idea planteado por Di Nardo, Fortín y Lemieux (1996), en la que usando una técnica semiparamétrica se pueden visualizar las modificaciones en la estructura salarial y ver como ha evolucionado su grado de dispersión.

Antes de llevar adelante el procedimiento señalado, parece importante sacar algunas conclusiones primarias, que nos arroje un resumen y sistematización de los datos. Por eso, en una primera instancia lo que se hizo fue realizar un análisis descriptivo de las características de la muestra que estudiaremos y tratar de sacar algunas de las conclusiones más relevantes que se desprenden de los datos analizados. Todos estos aspectos descriptivos y la conformación de una serie de relaciones analíticas y determinísticas serán planteadas en la primera sección de este capítulo.

Una segunda sección del capítulo se dedica al estudio de las relaciones que plantearemos como regresiones para estimar los parámetros necesarios que nos sirvan como fundamentos para el análisis de la determinación del nivel salarial de los individuos y a partir de estos poder analizar el grado de dispersión. La importancia que tiene la realización de una regresión es poder generar un mecanismo de determinación de los estándares salariales y ver cual es el grado de incidencia que los diferentes factores que se plantean como determinantes tiene.

Luego se analizará las consideraciones para realizar un estudio semi paramétrico, que nos permita contemplar los movimientos globales de la curva de distribución salarial y no solamente lo relacionado a sus momentos. Dicha elaboración se hará a través del estudio de las curvas de distribución salarial, lo que nos permite mirar como evolucionaron los momentos centrales de primer orden, su dispersión y la forma que la distribución adopta.

Es de considerar que una expresión más puntualizada en los aspectos prácticos de la estimación empírica, conformaremos un capítulo especial en el que desarrollaremos un modelo empírico de análisis. Por lo que en este capítulo trataremos de abordar los temas con una perspectiva más general o global, la que iremos concretizando en los sucesivos capítulos posteriores.

Para finalizar se destinará una sección para proyectar algunas de las ampliaciones que se pueden practicar una vez realizada la investigación central que nos ocupa. Como habíamos planteado el tema plantea o deja abierta la puerta para una serie de análisis que abarquen otros enfoques u otras variables, por lo que parece razonable plantear algunas precisiones para desarrollar una ampliación de los resultados sobre aspectos más abarcativos del mercado laboral y otras variables macroeconómicas.

a) Organización de los Datos.

En primer lugar vale la pena hacer algunas referencias a la base de datos que utilizaremos para llevar adelante nuestra investigación; nos basaremos centralmente en la elaboración que realiza el Instituto Nacional de Estadística que es la Encuesta Continua de Hogares. Este instrumento nos brinda una gama importante de características de los hogares y personas del país y su criterio de cobertura es bastante amplio de forma que nos permite realizar un estudio bastante abarcativo del fenómeno salarial.

Como elementos centrales que nos aporta la encuesta están allí los niveles salariales percibidos por los individuos, nosotros tomaremos los que hacen referencia únicamente a la actividad principal, por un criterio de simplificar el uso de los datos, ya que esta simplificación no genera alteraciones sobre los resultados previstos ya que lo que ocurre para la actividad principal es esperable que se reitere en condiciones similares o parecidas para las ocupaciones secundarias de los individuos.

Los elementos que formulamos como interpretaciones de oferta pueden contemplarse en la ECH, ya que la misma plantea cuales son las características que el individuo tiene para acceder a un determinado puesto de trabajo y a una determinada remuneración. Desde la óptica de la demanda también podemos sacar algunas conclusiones interesantes ya que podemos ver la existencia de los factores de ocupación y rama de actividad a los efectos de analizar el comportamiento de los determinantes salariales

desde la perspectiva de quienes ofrecen un salario determinado a una ocupación determinada.

La ECH ha tenido variaciones para los distintos años, por lo que es necesario en algunos casos plantear determinados ajustes que nos permitan operativizar de manera compatible los datos de forma que la investigación pueda desarrollarse sin que modificaciones metodológicas que puedan ocurrir durante el proceso de conformación puedan alterar los resultados finales a arribar. En los últimos años (a partir de 2006) se incluyeron como preguntas a relevar lo que tiene que ver con el grado de sindicalización, preguntando al trabajador por su condición de afiliación, esta variable que para el trabajo que pretendemos desarrollar resulta importante, no se incluye para los años previos, por lo que el nivel de sindicalización debió armarse en función de los datos de afiliación que tiene el PIT-CNT. Otra variación interesante es la que resulta de la población objetivo relevada, ya que en los últimos años se amplió la perspectiva donde se incluyeron relevamientos en las ciudades del Interior Urbano menores de 5000 habitantes y áreas rurales, que antes no se contemplaban; por este motivo dentro de este trabajo consideraremos aquellos individuos residentes en poblaciones mayores de 5000 habitantes únicamente, dado que a priori habría indicios de que las remuneraciones pagadas en las ciudades menores serían inferiores a los pagados en las ciudades de mayor tamaño.

En lo que refiere al espacio temporal que analizaremos, tomaremos un escenario de diez años, que abarcan desde 1997 al 2007, aunque el período intermedio será dejado un poco de lado, ya que los resultados de algunos de estos años al estar afectados por la profunda crisis económica vivida en el 2002, pueden llevarnos a distorsiones de los resultados generales que pretendemos arribar. Por lo que consideramos que el período que se inicia en el 2001 y hasta el 2003, tiene una serie importante de efectos distorcivos por lo que no los tendremos demasiado en cuenta.

Nuestro análisis se centrará en los trabajadores del sector privado formal, por lo que habrá que realizar los filtrados correspondientes a los efectos de dejar únicamente este sector. Luego realizaremos algunas consideraciones similares para los trabajadores del sector público para ver como los afectó la inclusión de la negociación a través de los consejos de salarios que se gestaron en el 2005.

De la ECH se obtiene el salario nominal global para la actividad principal, pero como la cantidad de horas trabajadas por cada individuo es diferente, planteamos cuanto sería el salario por hora trabajada, para lo que dividimos el salario mensual entre la cantidad de semanas promedio de un mes (4,2857 semanas por mes de 30 días), y como la ECH nos da la cantidad de horas trabajadas en una semana, entonces dividiremos el salario semanal entre la cantidad de horas trabajadas para obtener el salario nominal por hora trabajada.

Al trabajar con un período de tiempo que abarca diez años, los salarios nominales pierden relevancia analítica producto de las variaciones de precios, por lo que será necesario trabajar con el salario real por hora de trabajo, el que obtendremos dividiendo el salario nominal por hora entre el IPC, por lo que de esta manera se generaría el nivel de salario real por hora trabajada. Pero a los efectos de llevar adelante el análisis de dispersión trabajaremos con el logaritmo neperiano.

Toda la primera parte de los relevos empíricos consistirá en armar las medidas convencionales del análisis de estadística descriptiva. Con esto pretendemos resumir la información proveniente de la ECH para cada uno de los años en cuestión y tratar de ver como evolucionan una serie de ratios en función de cómo se componen. Mirar como han ido evolucionando las proporciones entre trabajadores privados con relación a los otros, como se relaciona con la dinámica de generación de empleo y otras variables más generales, etc.

Luego se conformarán histogramas de frecuencias, para mirar como se comporta la distribución salarial, y de donde obtendremos los valores de media y mediana de la distribución salarial, así como los principales percentiles; también se hallarán las medidas convencionales de dispersión (varianza, desvío estándar, rango intercuartílico, etc.); las medidas de forma, simetría y apuntamiento.

Por último trataremos de ver como se evolucionan en forma comparada la distribución salarial y la tabulación que puedan ofrecer el Salario Mínimo Nacional durante todo el período y los salarios mínimos por categoría ocupacional a partir de la reinstauración de los consejos de salarios.

b) Regresiones para Estimar.

Formularemos aquí una serie de regresiones a partir de los datos de sección cruzada que nos brinda la ECH. Conformaremos un modelo de regresión lineal múltiple para cada uno de los años en cuestión. La idea es conformar una estimación de los parámetros de determinación salarial, ver que magnitud tienen y si son significativos para explicar el salario.

Es decir una vez concluida la estimación de los parámetros, se realizarán todas las pruebas de significación convencionales, es decir las pruebas de hipótesis que brindan la significación de los parámetros, y la significación conjunta del modelo. Además pondremos a prueba la conformación de nuestro modelo a otro tipo de problemas que puedan presentarse como pueden ser los de multicolinealidad, heterocedasticidad y autocorrelación, para los que se formularán los test específicos.

Una vez estimado el modelo, corroborada su significación y eliminados los problemas que mencionamos anteriormente, es decir cuando depuremos completamente el modelo de forma que quede lo más consistente posible, se buscará realizar predicciones de los niveles de salarios medios a partir de los datos que se obtengan.

Elaboraremos también mecanismos para hacer estimaciones contrafactuales para los diversos años, es decir ver cual hubiera sido el nivel de salario medio de la economía de haber prevalecido los parámetros de de otro año. Para ello tomaremos como ponderadores de base los resultados de los parámetros hallados para el año 2004, y realizaremos una predicción contrafactual para los demás años.

De esta manera se podrá comparar cuales son las diferencias que se generan entre los salarios medios efectivamente percibidos por los individuos y cuales hubiesen sido si se mantuvieran constantes los determinantes salariales.

En lo que refiere a distribuciones del tipo de las salariales, el salario promedio, al igual que otros momentos de primer orden de la distribución, no aportan demasiado a la interpretación. En la medida que la distribución considerada no responde a los supuestos clásicos de normalidad, ni de unimodalidad, simetría, etc.; entonces se estarían dejando de lado una serie importante de elementos de análisis que hacen al estudio de la dispersión y la forma de la distribución.

Es por estos motivos que el estudio de la regresión y sus implicancias, no es completo, sino que es parcial y por ende debe ser complementado por otra serie de estudios que nos permitan mirar a la distribución salarial de manera más global y abarcativa, para tal motivo elaboraremos una propuesta que analiza las funciones de distribución mediante estimaciones de tipo no paramétrico.

c) Estudio semi-paramétrico.

Debido a las limitaciones de análisis que ofrecen las regresiones de tipo convencional como las que hemos desarrollado en la parte anterior, es que nos proponemos ampliar los instrumentos de análisis de forma tal que nos permita contar con un panorama más completo y abarcativo del fenómeno.

Lo que se propone realizar es una estimación no paramétrica de las funciones de distribución salarial, que tome como base los desarrollos planteados por una serie de autores, basándonos esencialmente, aunque con algunas variaciones en Di Nardo, Fortín y Lemieux (1996); Butcher y Di Nardo (2002); y Montellón, López-Bazo y El-Attar (2007).

Para llevar adelante las estimaciones de las curvas de distribución salarial, se emplea el método de Kernel, lo que permite contar con una expresión de la curva de distribución salarial de manera completa.

La idea en primera instancia es comparar lo ocurrido con la distribución salarial a lo largo del período, centrándonos en ver como evolucionó el grado de dispersión, aunque también mirar la forma de la misma y los momentos de tendencia central. Pero la comparación de funciones de distribución de diversos años pueden deberse a un número importante de variables, que se estén conjugando en un momento dado, es por tal motivo que se pretende la realización de las distribuciones contrafactuales.

Las distribuciones contrafactuales lo que intentan es reflejar como se hubiera comportado el salario de seguir vigentes las características que los individuos tenían en el período de base de análisis. Si bien las expresiones concretas se plantearán más adelante en este trabajo lo que se busca aquí es dar la conformación de los procedimientos que se llevarán adelante.

A los efectos de seleccionar como año base para la elaboración de las distribuciones contrafactuales, resolvimos tomar al año 2004, por lo que se expresaran las distribuciones salariales para los diferentes años del período estudiado de haberse mantenido las características de los individuos prevalecientes en 2004. Se ha tomado este año por ser el último antes de la reimplantación de los consejos de salarios, lo que nos permite visualizar de manera más clara cual es la incidencia de este factor sobre la distribución salarial de manera global.

La posibilidad de plantear distribuciones contrafactuales aísla las variaciones que provienen de cambios en las características de los individuos para concentrarse en aquellos movimientos que impliquen cambios en la estructura de determinación salarial. De esta manera si se comparan la distribución contrafactual contra la del año que se emplea como base se pueden ver cuales son las modificaciones salariales asociadas a los cambios en el comportamiento retributivo del salario; en cambio si se compara la distribución contrafactual de un año determinado con la distribución que surge para ese mismo año se pueden ver cuales son los cambios salariales que se deben a cambios en las características de los individuos.

Con esta propuesta metodológica la idea se ve como se articulan los diferentes variaciones de las funciones de distribución salarial y tratar de encontrar sus fundamentos explicativos ya sea en lo que tiene que ver con modificaciones en las características individuales de los trabajadores o con cambios en el criterio remuneratorio de esas características debido a modificaciones o de demanda o del marco institucional.

d) Ampliaciones.

Como se planteó también la propuesta incluye la consideración de algunas ampliaciones, con las cuales se pretende percibir cual ha sido el impacto de la reinstauración de los Consejos de Salarios sobre variables como el nivel general de salarios, el empleo, y otras variables macroeconómicas como la inflación y el crecimiento.

Este tipo de vinculaciones se realizarán bajo un tipo de análisis causacionales en los cuales se buscará establecer las relaciones que existen entre ambas y cual puede ser el grado de asociación entre ambas. Este tipo de análisis no pretende ser un mecanismo exhaustivo, ni tiene consideraciones metodológicas demasiado rigurosas.

Lo que se busca aquí es dar un marco de ampliación a la consideración analítica central del trabajo, aunque sin que esto altere las consideraciones centrales y principales propuestas en la presente investigación. Aunque por el grado de importancia que estas variables tienen en el marco de la economía nacional es que pretendemos realizar algunas consideraciones de tipo general a los efectos de complementar nuestro análisis.

A los efectos de redondear este capítulo, creo que se han dejado claro los marcos de acción conceptual que se desarrollaran en el estudio empírico. Sin embargo esto es una primera aproximación del tema, el que tiene una visión general e incluso algo abstracta y ambigua, la que se desarrolla y concretiza en forma precisa en una serie de capítulos posteriores de este trabajo: se desarrolla en un capítulo en el cual se formula un modelo empírico, el que se pondrá a prueba en otro capítulo.

Capítulo VII: Formulación de un Modelo Empírico

En esta sección del trabajo se pretende generar la elaboración de un modelo empírico para poner a prueba mediante la contrastación que los datos nos ofrezcan. Dicho modelo intenta reflejar de la manera más cabal y abarcativa posible los resultados del modelo teórico desarrollado en la parte anterior.

De esta manera pretendemos generar la conformación de un mecanismo evaluatorio con el cual poder contrastar nuestras hipótesis de trabajo. En este sentido la importancia que esta sección presenta dentro del esquema global de la presente monografía es clarificar y justificar los pasos empíricos que desarrollamos.

En el mismo se generará un procedimiento concreto que nos permitirá evaluar los procesos acontecidos en estos años. En un primer momento se planteará la evaluación general donde se incluyen los procesos globales y en una segunda instancia se reestructurará el proceso de forma de poder aislar las variables que consideremos relevantes, fundamentalmente la existencia o no de negociación.

Como planteamos anteriormente la conformación de esta propuesta se basa en una adaptación de la formulación de Dinardo, Fortín y Lemieux (1995), dentro del cual se propone la formulación de un modelo contrafactual, el cual nos permite responder cual hubiese sido la situación arribada en el caso de que los determinantes de base se hubieran mantenido.

A los efectos de considerar una expresión lo más abarcativa posible de la distribución salarial es que trabajaremos con la funciones de distribución de la estructura salarial para cada período temporal, en vez de hacerlo con los momentos de dicha distribución.

En función de las afirmaciones anteriores pretendemos dar respuesta a la pregunta que ya adelantamos en la Introducción del presente trabajo: *“¿cuál hubiera sido la función de densidad de los salarios de los trabajadores privados a partir del segundo semestre de 2005 si no se hubiera convocado a los Consejos de Salarios?”*. Es decir que hubiera

ocurrido con la estructura salarial en el caso de que no hubiese ocurrido la modificación institucional referida.

Con esto intentaremos aislar el fenómeno del cambio en el régimen de negociación y ver este como afectó a la estructura de remuneraciones de los trabajadores privados en estos últimos años.

a) Bases de datos y características del análisis.

El elemento central de trabajo que utilizaremos será la encuesta continua de hogares que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas. Esta encuesta describe un número importante de características de los individuos relevados, de las que encontramos una interesante fuente de información a los efectos del desarrollo de la presente investigación.

Dichos datos representan características concretas que asumen los diferentes individuos en un momento del tiempo dado. Por lo que en función de estas características concretas lo que estaremos elaborando es un análisis sección cruzada de los datos.²

Si bien la ECH recoge datos que no se encuentran todos en el mismo momento temporal, sino que se relevan a lo largo de un año, podemos asumir que las variaciones de carácter temporal que puedan ocurrir a lo largo de este período no son demasiado relevantes a la hora de la determinación de nuestras variables objetivo.

Si bien hemos señalado que la matriz central de operaciones será la ECH, en la medida que necesitemos otros datos que no sean relevados en ésta, pretendemos utilizar y agregarlos a esta base.

² “denominamos datos de **sección cruzada** a aquellos que están recogidos de diferentes elementos poblacionales, **en un mismo instante de tiempo**”. Alfonso Novales: “Estadística y Econometría”, Madrid 1997.

La propuesta de trabajo consiste en el empleo de los datos que arroja la Encuesta Continua de Hogares elaborado por el INE, la que ampliaremos con la incorporación de otra serie de variables tomadas desde otras bases de datos que elabora el INE y el BCU, con las transformaciones pertinentes a los efectos de la compatibilidad necesaria para comparar.

La idea de trabajo es utilizar la información contenida en la ECH como forma de analizar la distribución salarial por los diferentes años que abordaremos. Además como algunos elementos que resultan importantes para considerar la estructura de distribución salarial no son arrojados por dicha encuesta trataremos de relevarlos de otras bases de datos que nos permitan complementar el análisis generado.

Otro elemento importante resulta ser que la formulación de la ECH no es exactamente igual para todos los años del período que queremos analizar, por lo que hubo que reestructurar algunas de las variables a utilizar o adicionar nuevas de forma de lograr la mayor compatibilidad posible.

La presente sección intenta dar una breve descripción de las características de las bases de datos que vamos a emplear y por ende de las características de análisis que se pueden obtener. En lo que sigue de este capítulo presentaremos un modelo general de análisis, el cual pretendemos poner a prueba.

b) Elaboración de un modelo general de determinación Salarial.

La metodología consiste en una técnica semi-paramétrica a partir de las diferencias observadas en las distribuciones salariales para los distintos años del período analizado y las contrafactuales que se originan para esos años. La propuesta está basada en Butcher y Di Nardo (2002), que en realidad es un caso particularizado y más concreto de la metodología genérica propuesta por Di Nardo, Fortín y Lemieux (1996). Nosotros

no tomaremos textualmente dichas formulaciones sino que utilizaremos las modificaciones de estas propuestas por Montellón, López-Bazo y El-Attar (2007).

El punto de partida se origina en la descomposición del gap medio salarial, para esto utilizaremos la formulación realizada en los trabajos de Oxaca (1973) y Blinder (1973); a partir de la cual elaboraremos una ecuación salarial para cada año de los que pretendemos analizar.

Este primer aspecto propone plantear una regresión lineal para cada para cada año en cuestión y tratar de estimar los coeficientes beta que corresponden a cada uno de los parámetros asociados a cada una de las variables.

Dentro de la determinación de estos coeficientes reviste fundamental atención los que surjan del año 2004, año este que utilizaremos como base para la elaboración de las densidades contrafactuales, las que utilizaremos en las comparaciones de los demás años.

Hemos resuelto la determinación del 2004 como año base de este análisis por varias razones: en primer lugar por la cercanía temporal, ya que nos permite tener una consideración de las variables que a priori no resultaría demasiado diferente; podemos considerar que en este año la economía ya estaba encausada en un proceso de normalización, el que si bien no estaba culminado, ya podían avizorarse las características de la economía Uruguay pos crisis; además resulta ser el último año dentro de los cuales no se convocó a los Consejos de Salarios, por lo que de esta manera representa un año bisagra en el análisis del fenómeno propuesto.

Para el objetivo que pretendemos determinar realizaremos un análisis continuado del período 2004 – 2007, al que le agregaremos una serie de años previos a la crisis (1997, 1998 y 1999), en los que determinaremos una ecuación de determinación salarial del tipo:

$$w^i = X^i \beta^i + \varepsilon^i$$

Una vez planteada esta obtendremos cada uno de las determinantes salariales para los años involucrados, luego de esto se estructurarán las proyecciones contrafactuales, es decir aquellas que tienen como ponderadores los parámetros del año base (2004).

c) Definición de las Variables

A partir de la ecuación definida en la parte anterior, podemos deducir que la variable independiente a determinar es el nivel salarial w^i . Trabajaremos aquí con el logaritmo del salario real por hora trabajada en la actividad principal. Se tomo la actividad principal únicamente ya que hacerlo con todas las actividades no tenía mayor sentido, y duplicaría el trabajo a realizar, ya que en cierta forma lo que se intentaría demostrar (nivel de dispersión salarial) lo podemos hacer para la actividad principal, sin que el análisis pierda generalidad.

Se tomó como población objetivo para medir este salario a los trabajadores del sector privado formal; luego se procederá a trabajar con los públicos y rurales en un análisis paralelo, pero diferente ya que los procesos que marcan la dinámica salarial de estos sectores resulta ser distinta y el marco de negociación instalado dentro de la estructura de los Consejos de Salarios también es distinta.

Otra cuestión interesante de analizar resulta ser el ver que ocurre con el sector informal, al que es necesario plantear una serie de diferenciaciones, dado que si lo que estamos viendo son los impactos de la negociación este no la tiene, y por ende no está implicado en forma directa en esta temática, aunque de manera indirecta se pueden percibir los impactos que ejerce la negociación sobre el sector formal y de esta manera el grado de sustituibilidad entre uno u otro.

La expresión X representa una matriz de determinantes salariales que actúan como variable independiente. A los efectos de poder llevar adelante el proceso de estimación, contrastación e inferencia es que la conformación de esta matriz de determinantes

salariales cumpla con determinados supuestos a los efectos de evitar inconvenientes con los estudios empíricos a realizar.

De esta manera se busco que los determinante utilizados fuesen no estocásticos, que carezcan de multicolinealidad e incorrelacionados entre ellos y con las perturbaciones.

A continuación detallamos cada uno de los determinantes incluidos dentro de la expresión X:

- Cantidad de años de educación formal aprobados.
- Cantidad de años de experiencia laboral.
- Sexo (ya que existe en el país un factor de segmentación fuerte en este sentido), en este caso se elaboró una variable dummy con la cual se categoriza la diferenciación salarial por una cuestión sexual.
- Estrato al que pertenece el encuestado dado que el mismo resulta importante a la hora de poder analizar las posibilidades futuras de inserción laboral que el mismo tiene. Para conformar este elemento estructuraremos nueve variables dummies en las se adoptará el valor 1 si cumple la característica y 0 en otro caso. De esta forma de categoriza una variable por cada estrato de la encuesta: Montevideo - Bajo; Montevideo – Medio - Bajo; Montevideo – Medio - Alto; Montevideo-Alto; Periferia (abarca los alrededores de Montevideo); Interior-Norte (incluye los departamentos de Artigas, Salto y Rivera); Interior-Centro-Norte (el que incluye los departamentos de Paysandú, Tacuarembó, Río Negro, Durazno, Treinta y Tres y Cerro Largo); Interior-Centro-Sur (Soriano, Florida, Flores, Lavalleja, Rocha); Interior-Sur (departamentos de Colonia, San José, Maldonado y Canelones).
- Localización geográfica dado que también hay fuertes diferencias salariales entre Montevideo y el Interior (pero estas estarían contempladas dentro de la variable anterior) aquí lo que estamos buscando es mirar la interna de los

departamentos pretendiendo subclasificar por localidad entre los que son capitales departamentales, otras ciudades y áreas rurales ya que acá se presupone que existen importantes diferencias entre las capitales departamentales y el resto de los centros poblados.

- Mes en que fue hecha la encuesta a los efectos de ver posibles efectos estacionales que pueda sufrir el salario a lo largo del año, el que también abriremos en 12 dummies, una por cada mes.
- La Ocupación que la persona tiene, la que responde a la clasificación CIUO 88, la que también habrá que establecer las respectivas variables dicotómicas.
- La Rama de actividad en la que desarrolla su actividad, variable muy relevante porque del coeficiente de esta planteará algunos indicios sobre la dinámica de la misma y las regulaciones institucionales que la misma pueda tener.
- El tamaño del establecimiento, dado que existe una correlación entre el tamaño y los salarios pagados.
- Carácter de la negociación (variable que importa antes de la implantación de los consejos de salarios, que es donde pueden mostrarse diferencias ya que a partir de 2005 todas las ramas estudiadas cuentan con negociación tripartita), esta variable debería estar partida en dos dummies una si existió negociación bipartita y otra si existió negociación tripartita.
- Grado de sindicalización de la rama de actividad, medida como proporción de trabajadores afiliados al respectivo sindicato sobre el total de trabajadores del sector.

d) Elaboración Primaria de las ecuaciones salariales.

En función de los resultados de las ecuaciones anteriores estaríamos en condiciones de estimar las características de los determinantes salariales para cada uno de los años en cuestión. De esta manera podemos ver cuanto varían los parámetros asociados a cada una de las variables a lo largo de los años que hemos seleccionado para analizar.

La propuesta para incluir en la regresión implicaría una serie de variables sobre las características que surgen de la ECH y otras que salen de otras series que impliquen la evolución de cuestiones económicas más generales como ser la dinámica económica; las que ya hemos descrito en la sección anterior.

En función de los coeficientes hallados para el año 2004 se pretende elaborar el comportamiento del logaritmo del salario real contrafactual por hora trabajada en la actividad principal. Es decir veremos cual sería la distribución de salarios que se hubiera obtenido en cada uno de los años considerados si se hubiesen mantenido constantes los parámetros de determinación salarial.

Así por ejemplo podría estimar cuanto hubiese sido el salario del 2007 de haberse mantenido las características del año 2004:

$$w_{04}^{07} = X^{07} \beta^{04} + \varepsilon$$

Por lo que podríamos hallar los salarios medios contrafactuales para cada uno de estos años:

$$\overline{w_{04}^{07}} = X^{07} \beta^{04}$$

$$\overline{w_{04}^{06}} = X^{06} \beta^{04}$$

$$\overline{w_{04}^{05}} = X^{05} \beta^{04}$$

Luego tenemos la del 2004, la que no es contrafactual ya que fue elaborado con los ponderadores que corresponden al mismo año en que se está evaluando.

$$\overline{w_{04}^{03}} = X^{03} \beta^{03}$$

$$\overline{w_{04}^{02}} = X^{02} \beta^{02}$$

$$\overline{w_{04}^{01}} = X^{01} \beta^{01}$$

$$\overline{w_{04}^{00}} = X^{00} \beta^{00}$$

Estos años se dejarán afuera del análisis ya que están ampliamente afectados por los resultados de la crisis económica vivida en el país y por ende sus resultados presentarán las distorsiones propias de los fenómenos ocurridos en estos años.

$$\overline{w_{04}^{99}} = X^{99} \beta^{04}$$

$$\overline{w_{04}^{98}} = X^{98} \beta^{98}$$

$$\overline{w_{04}^{97}} = X^{97} \beta^{97}$$

La distribución del salario medio serviría como criterio de análisis si la variable que estamos estudiando tiene una distribución bien comportada, es decir simétrica, unimodal y asintóticamente normal para muestras grandes. Pero la enorme mayoría de los estudios empíricos realizados para países y períodos muy diversos, que consideran como variable a explicar el salario han descartado la hipótesis de normalidad.

e) **Contraste de Normalidad**

En la sección anterior de este documento referimos a las ecuaciones de determinación salariales de tipo contrafactual, pero terminamos planteando la idea que el análisis basado en las comparaciones medias no tendría mucho sentido si no se cumpliera el supuesto de normalidad de la distribución, cuestión esta que plantaremos la forma de poner a prueba en esta sección.

Si bien vamos a poner a prueba la hipótesis de normalidad para el período considerado, la cual pensamos contrastar con el tes del Kolmogorov-Smirnov, suponemos a priori que dicha hipótesis será rechazada. Esto nos lleva a que la los contrastes paramétricos que se puedan hacer con esta distribución tengan poca relevancia analítica, por lo que el contraste de medias nos aporta poco a la investigación que pretendemos llevar adelante, por lo que nos debemos incluir contrastes no paramétricos como forma de análisis a los efectos de contemplar una perspectiva más global de toda la distribución.

A los efectos de probar las consideraciones antes planteadas sobre el comportamiento de la distribución salarial, nos proponemos testear lo que plantean Butcher y Dinardo (2002) es decir si la distribuciones son unimodales (esta característica tendería a no cumplirse ya que algunas de las características harían que se generaran sub medias por categorías, es decir por sexo, localización, etc.), simétricas (en general las distribuciones salariales presentan una alta concentración en los primeros tramos, que son las referidos a los ingresos más bajos y una cola a la derecha) y de varianza similar (lo cual a priori suponemos que no se cumple ya que es parte de lo que pretendemos justificar, que una vez establecidos los consejos de salarios se habría producido una disminución de la varianza salarial), por lo que debería rechazar la utilización de la aproximación de Oaxaca como estadístico suficiente para evaluar los cambios en la estructura salarial.

Para mostrar lo anterior la propuesta de trabajo consiste en poner a prueba la hipótesis de normalidad tal como hicimos referencia más arriba en este mismo apartado ya que de no cumplirse alguno de los puntos anteriores esto ya bastaría para la inclusión de elementos no paramétricos de análisis.

Por lo que no tiene en este caso demasiada relevancia la comparación de algunos de los estadísticos normales como ser la media, desde este punto d vista lo que habría que comparar la distribución en su conjunto. Dado que el análisis del gap salarial medio tendría asociada una importante pérdida de información de las variaciones reales que ocurren a lo largo de la estructura salarial.

f) **Elaboración de las densidades salariales contrafactuales**

Con el mismo criterio que elaboramos las ecuaciones de determinación salarial y las medias salariales para cada uno de los años que fueron mencionados anteriormente, elaboraremos las funciones de distribución correspondiente a cada caso.

Igual que en el caso anterior tomaremos al año 2004 como año de base para la realización de las comparaciones contrafactuales que elaboraremos. De esta manera en primera instancia tendremos las densidades correspondientes a cada año:

$$g(w/t = 97) = \int f(w/X, t = 97)h(X/t = 97)dX$$

$$g(w/t = 98) = \int f(w/X, t = 98)h(X/t = 98)dX$$

$$g(w/t = 99) = \int f(w/X, t = 99)h(X/t = 99)dX$$

Igual que en el caso anterior descartaremos los años comprendidos entre el 2000 y el 2003 para evitar que los resultados sufran las afecciones propias de la crisis.

$$g(w/t = 04) = \int f(w/X, t = 04)h(X/t = 04)dX$$

Año que como dijimos utilizaremos como base para la elaboración de las densidades contrafactuales.

$$g(w/t = 05) = \int f(w/X, t = 05)h(X/t = 05)dX$$

$$g(w/t = 06) = \int f(w/X, t = 06)h(X/t = 06)dX$$

$$g(w/t = 07) = \int f(w/X, t = 07)h(X/t = 07)dX$$

Donde $f(w/X, t = t_i)$ representan las estructuras salariales de los trabajadores para el año respectivo y las $h(X/t = t_i)$ son las distribuciones de las características observables de los trabajadores para los distintos años.

En función de lo planteado hasta aquí podemos obtener la distribución contrafactual, es decir que distribución de la estructura salarial hubiera prevalecido en el i ésimo año si se hubiera mantenido las características del 2004 (este ejercicio lo plantearemos para cada uno de los años propuestos dentro del análisis).

$$g(w/t^{04} = t_i) = \int f(w/X, t = 04)h(X/t = t_i)dX$$

Los cambios en la densidad del i ésimo año y la contrafactual son atribuibles a los cambios en la estructura salarial (es decir a las características de los betas que estimamos). La idea es justificar mediante la estabilidad de los betas que la modificación relevante y central ocurre en el cambio de los parámetros particularmente en la incidencia de la negociación una vez establecidos los consejos de salarios.

En cambio las diferencias ocurridas entre la distribución del año base y la contrafactual para un año dado responden a los cambios en las características de los individuos en el transcurso de ese período de tiempo.

En lo que refiere a la estimación de las densidades correspondientes a cada año se procederá a utilizar la formulación no paramétrica de Kernel. A los efectos de estimar estas densidades utilizamos el detalle propuesto por Silverman (1986). Emplearemos de esta manera un Kernel de distribución normal (gausiano) en el que utilizaremos un ancho de banda estimado según el método de plug-in propuesto por Sheather y Jones (1991).

Pero la aplicación de este método en lo que hace a las densidades contrafactuales no resulta posible en la medida de que no se reespecifiquen las expresiones, dado que representa la estructura salarial de un año y las características de otro.

Sin embargo Di Nardo, Fortín y Lemieux (1996) justifican que la densidad contrafactual puede ser estimada por Kernel si se reespecifica la densidad de un año utilizando la ponderación de las observaciones del año base de comparación.

Para la obtención de estas ponderaciones se utiliza el teorema de Bayes por lo que las expresiones siguientes nos dan los elementos para resolverlo:

$$h(X) = \frac{h(X / t = 04) \text{prob}(t = 04)}{\text{prob}(t = 04 / X)}$$

$$h(X) = \frac{h(X / t = t_i) \text{prob}(t = t_i)}{\text{prob}(t = t_i / X)}$$

Por lo que la densidad contrafactual quedaría:

$$g(w / t^{04} = t_i) = \int \theta f(w / X, t = 04) h(X / t = 04) dX$$

$$\text{donde: } \theta = \frac{\text{prob}(t = 04) \text{prob}(t = t_i / X)}{\text{prob}(t = 04 / X) \text{prob}(t = t_i)}$$

La densidad contrafactual resulta casi idéntica a la de la elaboración del año base en este caso 2004, con la única diferencia del parámetro θ . De esta manera para la obtención de las densidades contrafactuales para cada uno de los años lo que se debería hacer es la estimación de la densidad del año 2004 por el método de kernel y a esta aplicarle las ponderaciones adecuadas que surgen de introducir los datos correspondientes a cada año en θ .

La determinación del parámetro θ resulta entonces del cociente de las probabilidades condicionales e incondicionales, de los años con respecto a las características de la persona.

En Butcher y Di Nardo (2002) se asume como supuesto que las densidades incondicionales son iguales, también Montellón, López-Bazo y El-Attar (2007) asumen este supuesto después de corroborar que no existen diferencias sustanciales de los valores para los años de su estudio; al considerar nosotros una serie de cuatro años los cuales, si bien tienen características sustancialmente diferentes, pero su cercanía temporal hace que asumir este supuesto no resulte demasiado simplificador.

Igualmente las probabilidades incondicionales se sacarían a partir de la proporción de trabajadores que se encuentran en la muestra para cada uno de los años en cuestión; pero para la obtención de las probabilidades condicionadas se debería utilizar un modelo probabilístico de determinación elaborado a partir de las características específicas del trabajador. Al igual que en Montellón, López-Bazo y El-Attar utilizaremos para la obtención de las probabilidades condicionadas un modelo probit el que formularemos de la siguiente manera:

$$prob(t = 04 / X) = \phi(X), \text{ para el año base y:}$$

$$prob(t = t_i / X) = \phi(X)$$

donde $\phi(\cdot)$ es la función de distribución acumulada de la normal estándar. De esta manera los pesos relativos obtenidos suman uno.

Por lo tanto lo que determina el probit es la probabilidad de pertenecer a cada una de las muestras de los respectivos años lo que depende de las características del trabajador, puesto de trabajo y empresa que se incluyen dentro de la matriz X.

g) Análisis de los residuos.

Como mencionamos anteriormente las diferencias en la forma entre la densidad del *iesimo* año y la contrafactual correspondiente a ese mismo año corresponden a un cambio en la estructura salarial que se corresponde a ese período de tiempo. Este tipo de variaciones son las que podemos observar con el análisis anteriormente detallado, pero estaríamos dejando de lado posibles modificaciones en las características de los propios trabajadores como motivo para explicar la transformación salarial y en particular su dispersión.

A los efectos de contemplar estas posibles modificaciones es que proponemos interactuar el modelo desarrollado con la inclusión y sustracción de algunas variables en la ponderación de los pesos relativos de cada una de las muestras.

La omisión de una de las variables a la hora de formular la distribución contrafactual, nos permitiría contrastar las modificaciones desde el año original y esta, como forma de aproximación a la variación de la estructura salarial imperante.

Pretendemos realizar este proceso con la variable tipo de negociación, por considerar que la misma reviste un electo clave en la determinación de esta investigación y que los resultados posibles que se obtengan de esta modificación responden a las interrogantes ordinalmente planteadas en el abordaje del tema.

Con este último aspecto se intenta ser algo más abarcativo en las conclusiones empíricas a desarrollar, de manera que las variables vinculadas al nivel de estructura de negociación queden de la mejor manera posible incluidas dentro del esquema de resolución propuesto.

Capítulo VIII: Estimación y Contrastación estadístico-econométrica de los Datos.

La idea de este capítulo es poder plantear y desarrollar las pruebas empíricas que se plantearon en el capítulo donde se presentó el Modelo Empírico. La propuesta consistía en generar un modelo de determinación del salario que nos permitiera saber cuales son los factores que contribuyen a generar un determinado nivel salarial. La determinación de este modelo nos plantearía la cual es el grado de importancia de cada una de las variables independientes que hemos considerado en nuestra propuesta. Con esto se intentará ver como ha variado el grado de incidencia de los diferentes factores y saber si existieron importantes cambios en los retornos pagados por las diferentes características del trabajador, o si hay cambios en la demanda o existen fenómenos institucionales que condicionan la determinación salarial.

Las particularidades de la distribución salarial, hacen que la simple comparación de las medias salariales, dejen por fuera una serie importante de información sin considerar, lo que hace que resolvamos en buena parte del trabajo hacer análisis con la función de distribución salarial en su conjunto.

Las comparaciones entre las curvas de los diferentes años, pueden obedecer, tanto a una variación de las características de los trabajadores o a condiciones de cambio en la estructura salarial existente. Para tratar de diferenciar cuales de los cambios obedecen a variaciones en las características y cuales son producto de una nueva conformación salarial es que planteamos la elaboración de las distribuciones salariales de tipo contrafactuales, a los efectos de ver cual hubiese sido la distribución salarial de no haber ocurrido cambios en la composición de las características de los individuos, esto lo haremos tanto a nivel de nuestro modelo teórico, como a nivel empírico.

A tales efectos se tomarán los resultados del año 2004, para hacer las comparaciones de tipo contrafactual, ya planteamos los elementos que condicionaron esta decisión, y las ventajas analíticas que nos ofrece.

Desarrollaremos en primera instancia cada uno de los años en cuestión, arrancando por el 2004, ver cuales fueron las modificaciones ocurridas en los años posteriores y en última instancia ver lo que pasó en los años previos al 2004.

a) Resultados 2004.

Como se mencionó anteriormente los datos se obtuvieron de la ECH 2004, en el cuadro que se detalla a continuación se plantea la estructura de la población para este año. Se trabajó con una muestra de 55.587 la que representa según el expansor anual a una población de 2.364.322, en el cuadro que sigue se detalla esta clasificación donde se pueden ver los datos muestrales y sus correlatos poblacionales.

Clasificación de la Población

	Muestra		Población	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Menor de 14 años	11.124	20,01	485.755	20,55
Ocupados	22.784	40,99	955.002	40,39
Desocupados BT1V	643	1,16	27.062	1,14
Desocupados propiamente dichos	2.552	4,59	110.595	4,68
Desocupados en seguro de paro	138	0,25	5.980	0,25
Inactivo, realiza quehaceres del hogar	4.045	7,28	176.926	7,48
Inactivo, estudiante	4.098	7,37	171.147	7,24
Inactivo, rentista	199	0,36	7.570	0,32
Inactivo, pensionista	2.411	4,34	103.150	4,36
Inactivo Jubilado	7.021	12,63	296.093	12,52
Inactivo, otro	572	1,03	25.042	1,06
	55.587	100	2.364.322	100

Elaboración propia en base a ECH 2004.

En función de estos datos es que podemos plantear cuales son los niveles de actividad, ocupación, y desempleo en promedios anuales:

PET: 1.878.567

PEA: 1.098.639

Ocupados: 955.002

Desocupados: 143.637

TA= 58,48

TO= 50,84

TD= 13,18

Esta serie de datos generales nos sirven para poder situar cuales son las características primarias del mercado laboral uruguayo en el año 2004, una vez planteada la distribución de la de la población según su posicionamiento en el mercado laboral, pretendemos centrarnos en aquellas personas que se encuentran ocupadas, para lo que las clasificamos según la categoría ocupacional que tuvieran.

De este total de ocupados nosotros trabajaremos con el sector privado, que representa el 52,56% del total, este sector se muestra como el de mayora tamaño, dentro de los diferentes subgrupos ocupacionales. Reproducimos a continuación el cuadro de síntesis de esta situación.

Clasificación de Ocupados:

	Muestra	Población
Empleados Privados	11895	501987
Empleados Públicos	4092	168748
Cooperativistas	57	2423
Patrones	888	33623
Cuenta Propia sin Local	2016	88082
Cuenta Propia con Local	3476	144997
Miembro del Hogar no remunerado	360	15142
	22.784	955.002

Elaboración propia en base a ECH 2004.

Nuestro trabajo de estudio en la medida que pretende realizar un análisis del mecanismo de Consejos de Salarios, debe dedicarse a los trabajadores que estén cubiertos por este instrumento, es decir los trabajadores formales. Dentro de cada una de las categorías

anteriores existen trabajadores, que realizan su actividad su actividad bajo los parámetros formales, es decir con el pleno goce de los derechos sociales que brinda la legislación y otros que trabajan al margen de este tipo de actividades. Los niveles de informalidad más altos se dan entre los trabajadores por cuenta propia sin local, siendo los de menor proporción los trabajadores públicos y las cooperativas de producción.

En el caso del sector privado en este año en particular los trabajadores formales correspondían al 65,04% del total de trabajadores privados. Por lo que la muestra nos quedará planteada con unos 7737 casos lo que a nivel poblacional correspondería a una población de empleados privados formales de 319.456.

A los efectos simplemente de poder ver que tan grandes podían ser las diferencias de trabajar, únicamente con la actividad principal (como se realizó efectivamente el trabajo) o con todas las actividades por trabajo.

La media salarial es más alta si se consideran el resto de las ocupaciones, pero también el grado de dispersión es más alto, igualmente las diferencias no son demasiado significativas en este sentido. Los resultados completos de esta estimación se detallan en el anexo correspondiente.

Además las personas que en este año generaron multiempleo son en entorno del 10%, además buena parte de los que registran más de un empleo, la proporción de trabajo formal en un segundo empleo es bastante baja.

La comparación anterior se hizo con salarios nominales totales, pero para comparar con distintos años primero debemos considerar las remuneraciones por trabajo para una unidad de tiempo especificada y común, por lo que tomaremos el salario percibido por hora; este surge simplemente de dividir el salario percibido mensualmente entre la cantidad de horas trabajadas en ese mes. Como la ECH releva el dato de las horas trabajadas por semana, lo que se plantea es ver por cuantas semana se compone un mes promedio de treinta días, esto surge de dividir 30 (días promedio mensuales) entre 7 (días de la semana) lo que nos da que en un mes se registran 4,285714286 semanas. De esta manera obtenemos la cantidad de horas trabajadas mensualmente multiplicando

este coeficiente por las horas trabajadas semanalmente; y una vez obtenido esto podemos sacar el salario hora.

Una vez que tenemos el salario por hora, lo que se hizo fue deflactarlo por el IPC, a los efectos de obtener el salario real por hora trabajada. Para deflactar se tomó la serie del IPC que publica el INE que es de periodicidad mensual, y se dividió cada dato entre el IPC del mes en que fue tomada la encuesta (para dividir se le sacó el 100 que contiene el índice). Para finalizar a los resultados hallados se le aplicaron logaritmos con la finalidad de estabilizar la serie (se usaron logaritmos neperianos), de esta manera construimos una variable que mide el logaritmo neperiano del salario real por hora trabajada.

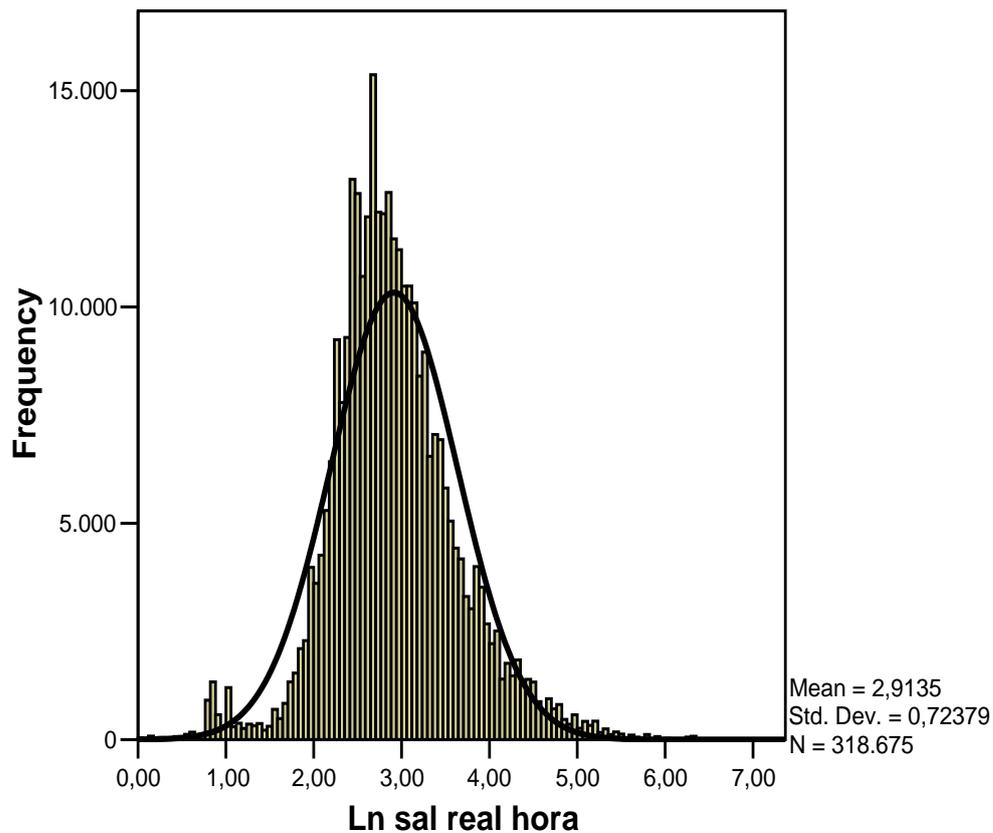
Tomamos en lo que sigue algunas de las principales consideraciones, que surgieron de este análisis, los valores que se obtuvieron toman en cuenta las ponderaciones anuales que surgen de la Encuesta Continua de Hogares, por lo que la distribución empírica realizada responde a los valores poblacionales estimados para este año. Del total de observaciones que fueron 319.456 resultaron válidos 318.675 y como resultados atípicos aparecieron 781, por lo que los resultados arrojados reflejan ampliamente las condiciones ocurridas por la generalidad de los trabajadores privados formales para este año.

Los resultados estadísticos más notorios se describen en el cuadro siguiente, que marca cuales son los principales resultados de esta distribución. Dentro de los resultados podemos apreciar que existe cierto grado de asimetría hacia la izquierda, dejando una cola hacia la derecha en la cual se ubican los valores salariales más altos. También se ve que el grado de concentración importante en los valores centrales, aunque estos se concentran en mayor medida del lado izquierdo de la media, lo que ya nos está anunciando los valores obtenidos para la mediana y el modo.

También se puede ver la existencia de un mayor apuntamiento que la que representa la curva de distribución normal, lo que evidencia la existencia de una mayor concentración de frecuencias en determinados tramos de la distribución que quedan ampliamente por fuera de la curva de envoltorio gaussiana.

A continuación presentamos el gráfico que sintetiza la distribución del Logaritmo neperiano del salario real por hora trabajada, en el cual superpusimos el histograma de frecuencias con la curva de distribución normal, a los efectos de poder ver las variaciones que la distribución empírica tiene en relación a este modelo de distribución.

Histogram



Cases weighted by pesoan

Después se planteó una regresión, en la que propone indagar sobre los determinantes salariales, y cual es el grado de incidencia de cada factor tiene. Los detalles de cada uno de los parámetros obtenidos de la regresión se pueden encontrar en los anexos. Dentro de las variables consideradas en este proceso se incluyeron la educación, la experiencia, la rama de actividad, la categoría ocupacional, el mes en que fue relevada la encuesta, el

estrato del que proviene la persona, la existencia de negociación y el grado de sindicalización, género y tamaño del establecimiento.

Interesa particularmente hacer algunos comentarios sobre los resultados que arrojan estos parámetros para el año 2004, ya que son estos los ponderadores que utilizaremos para la resolución de las distribuciones contrafactuales del resto de los años que se incluyen en este estudio.

Con respecto al tema de educación se consideró la cantidad de años aprobados de educación formal, a la que se le agregó como variable la educación al cuadrado, con lo que se quiso plantear la presencia de consideraciones no lineales dentro de esta variable. En el caso de este año, tanto la educación, la educación al cuadrado actúan con el mismo signo, lo que implica que en la medida que se incrementen los años aprobados de educación, se incrementan los niveles salariales, y lo hacen de manera más que proporcional en la medida que se va aumentando en la cantidad de años de educación producto de la no linealidad que ofrece esta variable. La existencia de estos retornos incrementales por parte de la educación contribuye a incrementar la dispersión salarial, ya que la distribución de la variable educación se hace cada vez más dispersa y los valores más altos crecen cada vez más. Esta tendencia dispersiva que se presenta en la variable educación, parece ser una tendencia persistente en el último tiempo en Uruguay, y el pago incremental generado por los retornos marginales, también es una tendencia que parece ser perdurable en el tiempo.

En relación a la experiencia, también se realizó un procedimiento parecido al que hicimos con la enseñanza. Es decir que se incluyó la variable experiencia, la que se midió por la cantidad de años que la persona hace que trabaja, a la que se agregó las consideraciones no lineales para lo que incluimos la variable experiencia al cuadrado. A diferencia del caso anterior, estas variables presentan signo contrario, la experiencia genera retornos positivos, mientras que en cambio la experiencia al cuadrado tienen retornos negativos. Esto hace que los primeros años de experiencia laboral se valoren positivamente por el mercado laboral, y los retornos conjuntos a la experiencia presentan rendimientos marginales decrecientes con los años acumulados de la misma, hasta que lleguen a un determinado umbral en la que se convierten en retornos negativos.

En lo que refiere a la categoría ocupacional hemos utilizado la clasificación CIU 88 para actividades de trabajo a un dígito. Para ver el significado de esta variable hemos construido ocho variables dummies, una por categoría ocupacional, hemos dejado como variable de referencia el último de los grupos que es el que corresponde a los Trabajadores no Calificados. Por lo que los resultados arrojados por cada una de las variables que lleva el nombre de cada uno de los diferentes grupos mide la relación salarial entre este y el grupo de los no calificados. Todos los otros grupos de trabajadores presentan niveles salariales superiores a los no calificados, lo que parece razonable.

La categoría que en si misma genera mayores salarios son los trabajadores vinculados al Poder Ejecutivo, Legislativo, administraciones públicas, etc. esto parece ser una caracterización algo paradójica, ya que nos estamos refiriendo a trabajadores privados. Este grupo está vinculado a actividades conexas al gobierno que funcionan bajo la órbita privada o a organismos supranacionales, que son actividades que remuneran con niveles salariales mayores a los del resto de la economía. A estos les siguen los profesionales y científicos, los técnicos de nivel medio, los empleados de oficina, los trabajadores agropecuarios calificados, después los trabajadores de profesiones industriales como los oficiales y operarios de instalaciones mecánicas y los montadores y operadores de maquinaria; los más cercanos a los no calificados son los trabajadores de los servicios y vendedores cuyo gap salarial es menor que en los casos anteriores.

En lo que refiere a las ramas de actividad se procedió a realizar también la construcción de variables dicotómicas; para elaborar estas se utilizó la clasificación CIU 3ª Revisión a dos dígitos, con lo que se crearon 55 variables. La apertura en un número tan grande de variables obedece a tratar de hacer compatibles la desagregación de ramas de actividad, con la separación de los grupos establecidos en los Consejos de Salarios a nivel de grupos y subgrupos. La opción de referencia en este caso fueron las actividades que no se clasificaron por esta partición.

Dentro de esta estructura se plantean una serie de ramas en las cuales los parámetros no son significativos, por lo que los resultados arrojados para esa rama en concreto no son significativamente diferentes de aquellos trabajadores cuyas actividades no clasifican.

Por lo que para estos la rama de actividad no representa una condición relevante para determinar el salario, en cambio para otra serie de ramas la condición de pertenencia condiciona la remuneración que percibe. Este condicionamiento puede ser tanto positivo como negativo.

Dentro de las ramas que tienen un desempeño negativo en materia salarial podemos encontrar a las actividades pesqueras; varios sectores industriales (los que algunos años atrás eran los que mejor desenvolvimiento tenían) como la actividad textil y prendas de vestir, que son las áreas más deprimidas, caucho y plástico, la fabricación de elementos de transporte, tanto automotores, como el resto, aparatos electrónicos y muebles; las actividades extractivo mineras que también son de los sectores que peor remuneran; dentro del comercio, el único que tiene una valoración negativa es el que se desarrolla al por menor; mientras que tenemos también con una acción negativa a los servicios prestados a empresas y aquellos no especificados, además de las actividades de enseñanza (la que para los niveles de calificaciones promedio, es la peor remunerada) y por último también encontramos aquí a los sectores dedicados a la eliminación de residuos.

Dentro de aquellas ramas de actividad que condicionan positivamente el nivel salario, podemos ver que trece de los subgrupos tienen retornos positivos, estadísticamente significativos pero de muy bajo monto (el valor del parámetro no llega a un décimo de la unidad), dentro de este grupo podemos encontrar a la mayoría de las ramas industriales, a la ganadería y agricultura, el resto del sector comercial y buena parte de las actividades de servicios y la construcción. En el extremo superior, es decir las ramas que remuneran mejor en si mismas, se destacan los organismos extraterritoriales, el transporte aéreo y acuático, los establecimientos financieros, la captación y distribución de agua, dentro de lo que son las actividades mineras están las que corresponden a la extracción de carbón y la única actividad industrial que genera retornos ampliamente positivos es la vinculada al tabaco.

Después también se han analizado la influencia que tiene el tamaño de la empresa a la hora de determinar el salario, realizamos también las particiones en cuatro dummies, donde particionamos en unipersonal, empresas entre dos y cuatro empleados, entre cinco y nueve y entre nueve y cuarenta y nueve; dejando como variable de referencia las

empresas de cincuenta trabajadores o más. Como resultado pudimos observar que en la medida que la empresa es más chica menores son los retornos salariales que se obtienen, la única excepción en este sentido la representan las empresas unipersonales que tienen retornos superiores a los que generan las empresas de entre dos y cuatro empleados, lo que tiene que ver con el hecho de que este tipo de empresas unipersonales de carácter formal tienen normalmente ingresos relativamente importantes ya que se ubican en sectores relativamente dinámicos de la economía (sería diferente el resultado si incluyéramos las empresas informales, donde en el caso de las unipersonales son bastante limitados).

En lo que refiere a la consideración por meses del año, tomamos como referencia a diciembre, y los únicos meses donde se generan ingresos superiores a este corresponden a enero y julio, que es donde normalmente se procesan los ajustes de tipo salarial.

En lo que refiere al tema del estrato, se ha seguido la partición que se obtiene de la propia ECH, donde se divide a Montevideo en cuatro estratos, más una periferia, luego se plantea la existencia de cuatro divisiones geográficas en el interior del país. Nosotros hemos utilizado como variable de referencia al estrato de Montevideo-Bajo. A partir de este es que podemos concluir que para Montevideo en la medida que más alto sea el estrato mayor serán los niveles salariales; la periferia montevideana, encuentra retornos superiores a los de Montevideo-Bajo, pero por debajo del de Montevideo-Medio-Bajo. En lo que refiere al Interior del País hay una fuerte inequidad salarial de motivo geográfico, en el que mientras más al Sur se encuentre mayor será el nivel salarial, donde además los trabajadores del Interior-Norte tienen retornos negativos.

Además podemos encontrar la existencia de un sesgo de género donde el hecho de que el trabajador sea hombre le garantiza un mayor nivel salarial, lo cual es una tendencia que registra el país desde hace mucho tiempo, y que a pesar de su persistencia es algo que lentamente tiende a igualarse.

Por último tenemos también las variables vinculadas, a los aspectos más institucionales del mercado, donde utilizamos una variable que vincula la participación en cuestiones sindicales a los efectos de poder ver como incide este factor, y dos según el tipo de negociación que la rama tenga, de esta manera conformamos una variable llamada

bipartita, que tomaba el valor uno cuando el sector de actividad o la empresa llevaban adelante un proceso de negociación sin la intervención del Estado, y otra variable que llamamos tripartita, en la que vemos como incide este tipo de negociación en la determinación del salario. Todas estas variables alcanzan parámetros estadísticamente significativos, quizás el único signo novedoso lo plantea el de la variable sindicalización, que arroja un resultado negativo aunque pequeño, por lo que en aquellas empresas donde existen sindicatos los niveles salariales son menores. En lo que hace al tema de la negociación en ambos casos son positivos, teniendo mayor volumen el de la negociación bipartita, por lo que en aquellos sectores donde se logró mantener un esquema de negociación una vez que el estado se retirara y dejara de convocar a los Consejos de Salarios alcanzan por este concepto una mayor retribución que en aquellos donde el Estado siguió interviniendo; igualmente en ambos casos los salarios percibidos son mayores que donde no existió la negociación.

El modelo de regresión presenta también una constante, cuyo valor se encuentra muy cercano (aunque algo por debajo) del logaritmo del salario mínimo real por hora de trabajo, lo que plantea que los trabajadores percibirán como mínimo ese nivel salarial. Esto parece razonable ya que estamos trabajando con trabajadores formales los cuales están regidos por toda la normativa existente, por lo que si se hubiera trabajado con otro universo de datos por ejemplo incluyendo a los trabajadores informales esta constante no tendría porque andar en valores que reflejaran el mínimo que se establece por ley.

La estimación de este modelo, nos plantea algunas consideraciones para hacer al respecto, como ser el hecho que las variables incluidas en esta regresión se obtienen a partir de datos de sección cruzada, por lo que surgen de los datos que se relevan en un momento dado, por lo que otra serie de eventos o variables que pueden estar jugando en el proceso que involucran variables que se mueven a través de series de tiempo no se consideraron en este estudio.

Si tomamos el valor del R^2 como medida de lo que explica este modelo sobre la determinación salarial, se puede ver que nuestro modelo alcanza a explicar algo menos de la mitad, aunque el nivel de significación del modelo en su conjunto es bueno.

La curva de distribución salarial estimada en función del modelo planteado, cambia de manera importante su forma, concentrándose la mayor parte de los datos sobre la parte izquierda de la distribución; con la distribución de los residuos pasa lo contrario ya que la mayoría de los datos se ubican en el sector derecho de la distribución. De lo anterior podemos concluir que el modelo mide relativamente bien los salarios más bajos, pero tiene algunas dificultades para captar los salarios mayores, en los que deben incidir para su determinación algunos otros factores no considerados en nuestras variables explicativas.

Los cuadros siguientes muestra la bondad de ajuste del modelo planteado y el nivel de significación.

Bondad de Ajuste del Modelo

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,68285161	0,466286321	0,466128761	0,528438461

Elaboración Propia en base a ECH 2004

Significación del Modelo en su Conjunto

Change Statistics				
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
0,466286321	2959,4153	94	318412	0

Elaboración Propia en base a ECH 2004

Análisis de la Varianza de la Salida.

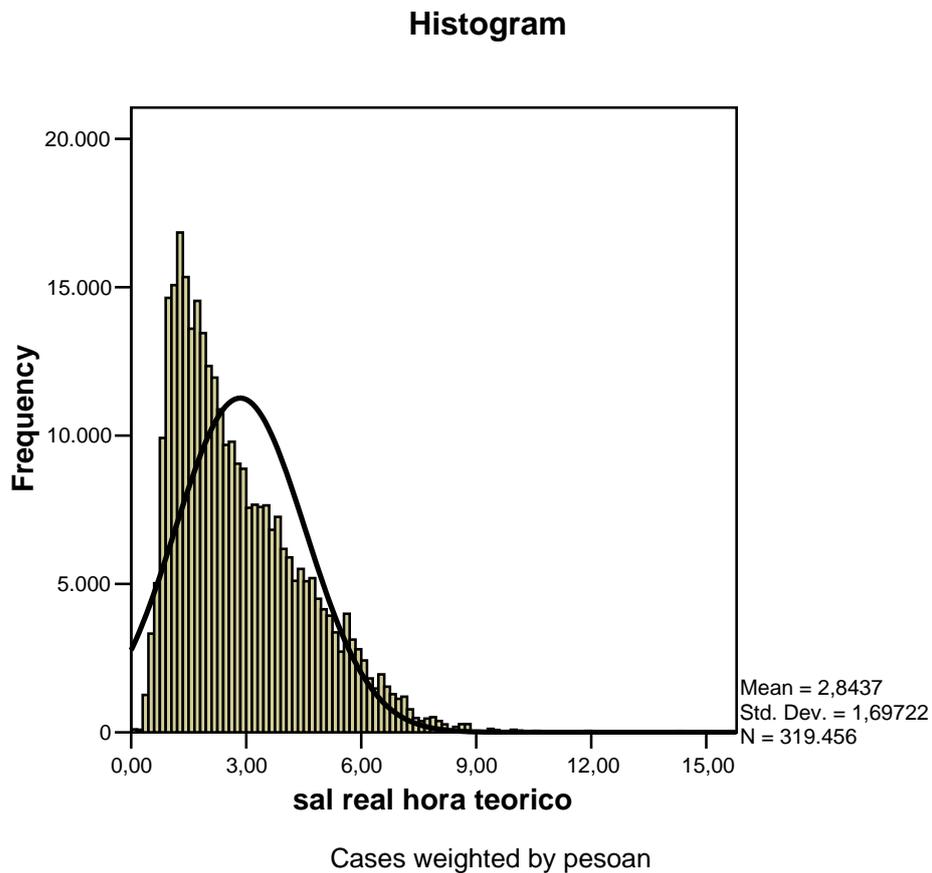
Sunas de Cuadrados

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77682,3948	94	826,4084553	2959,415299	0
	Residual	88915,66153	318412	0,279247207		
	Total	166598,0563	318506			

Elaboración Propia en base a ECH 2004

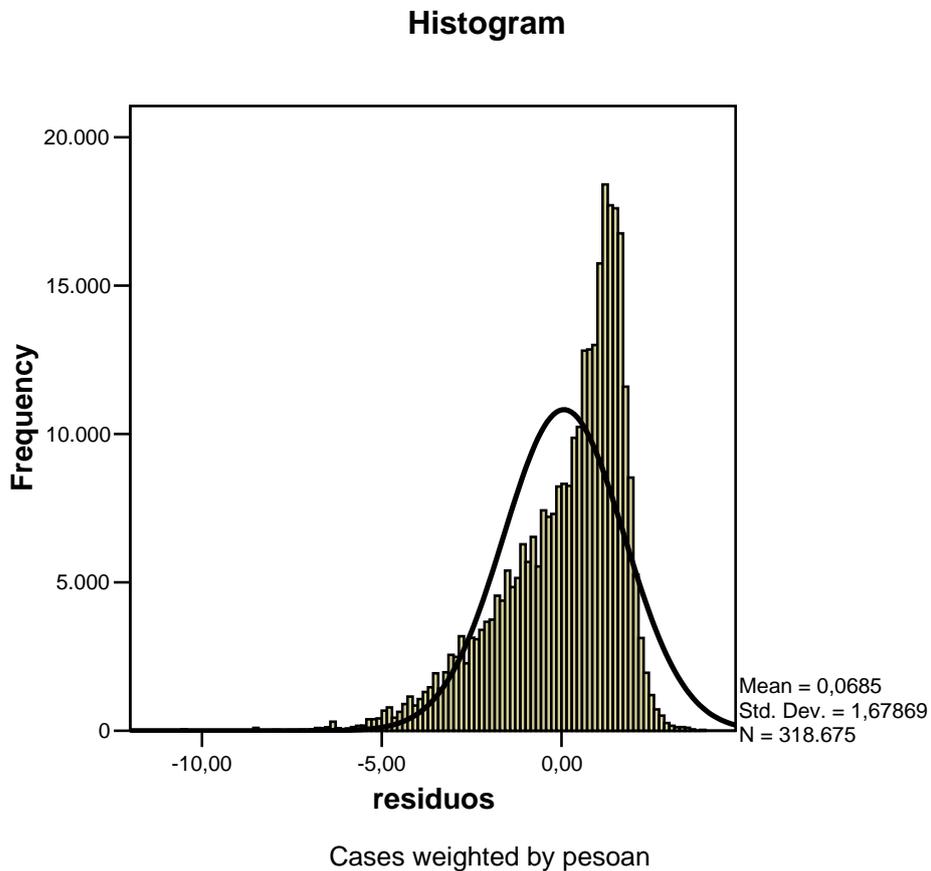
Otras consideraciones interesantes son que en la medida que la distribución salarial se ajustara a la distribución teórica, la media salarial sería algo menor y se aumentaría la dispersión salarial en gran medida, por lo que existen elementos en la práctica empírica que concentran de mayor manera la distribución salarial que si meramente se aplicaran los parámetros determinísticos que estimamos anteriormente.

El siguiente gráfico nos muestra como quedaría la distribución salarial en la medida que los niveles salariales se comportaran exactamente a los parámetros que arrojó el modelo.



Como se planteo más arriba la concentración de los salarios que marca este modelo sobre el lado izquierdo de la distribución, tiene su correlato en la acumulación de la

concentración de datos sobre el lado derecho de la distribución en los residuos, que se presentan en el gráfico siguiente.



Por último para cerrar el análisis individual del año 2004, lo que se planteo es realizar una tabulación para ver como responden los datos si le cruzamos los mínimos establecidos, en el caso de 2004, tabularemos la distribución por el salario mínimo nacional, al que le haremos los mismos procesos de modificación que al salario percibido por los individuos. De este manera se obtendría el logaritmo del salario mínimo nacional real por hora trabajada, y eliminaremos los datos que queden por debajo de estos, en el caso de 2004 implica eliminar 151 datos de la muestra por lo que los valores poblacionales van a representar unos 313.091 trabajadores.

b) Análisis de los datos arrojados en los años posteriores.

En el año 2005, es cuando se llevan adelante la reinstauración de los Consejos de Salarios, por lo que nos interesa en gran medida que fue lo que ocurrió en 2005 y en los años posteriores a los efectos de poder ver como se afectó la distribución salarial una vez reinstituidos estos mecanismos de negociación colectiva.

La metodología de trabajo aplicada para estos años, fue la misma que para el año 2004 y que desarrollamos en forma exhaustiva en el apartado anterior de este capítulo, por lo que no nos detendremos demasiado en volver a repetir las consideraciones que ya hemos realizado, y volveremos sólo sobre ellos en la medida que nos aporte nuevos elementos de análisis.

En lo que refiere a las características generales de cómo se conforma el mercado de trabajo no hay sustanciales diferencias. Los datos sobre ocupados que proporcionan son unos 10.000 menos que en el 2004, pero no parece incidir sobre los resultados; en lo que refiere a la distribución de las personas ocupadas el sector privado se incrementa en unos 15.000 nuevos puestos de trabajo con relación al 2004, otra consideración importante es que existe un incremento de la proporción de empleados formales en este año con relación al anterior.

En relación a los parámetros, el comportamiento refleja condiciones similares la mayor parte de los mismos. La variable educación sigue manteniendo retornos marginales creciente producto de su expresión al cuadrado, la que aumenta, mientras que su expresión lineal tiende a valores más cercanos al cero. En materia de experiencia continúan siendo manteniendo un comportamiento similar. Las ramas de actividad siguen ofreciendo una dinámica similar, aunque los retornos negativos de algunas de las ramas tienden a converger al cero; en materia de la clasificación por trabajo, también se mantiene los mismos criterios, al igual que en relación al tamaño del establecimiento.

Los elementos centrales tienen que ver con el cambio en los parámetros de las variables institucionales, la variable sindicalización cambia de signo, volviéndose positiva y con un valor relativamente importante. Fue a partir del 2005, cuando la tasa de crecimiento

de afiliación sindical tubo enormes incrementos; este incremento en el nivel de sindicalización tienen que haber repercutido en un incremento de su poder, acompañado por la asunción de un gobierno que garantiza el uso de los derechos sindicales brindó a los sindicatos mayores posibilidades de éxito en sus negociaciones.

El otro elemento importante es el cambio en los componentes de la negociación, donde todos los casos que analizamos aquí están amparados por los Consejos de Salarios, por lo que todos están cubiertos por el sistema de negociación tripartita, por lo que estas variables no tienen sentido en este momento ya que no hay negociación bilateral entre empresas y trabajadores o negociación a nivel personal.

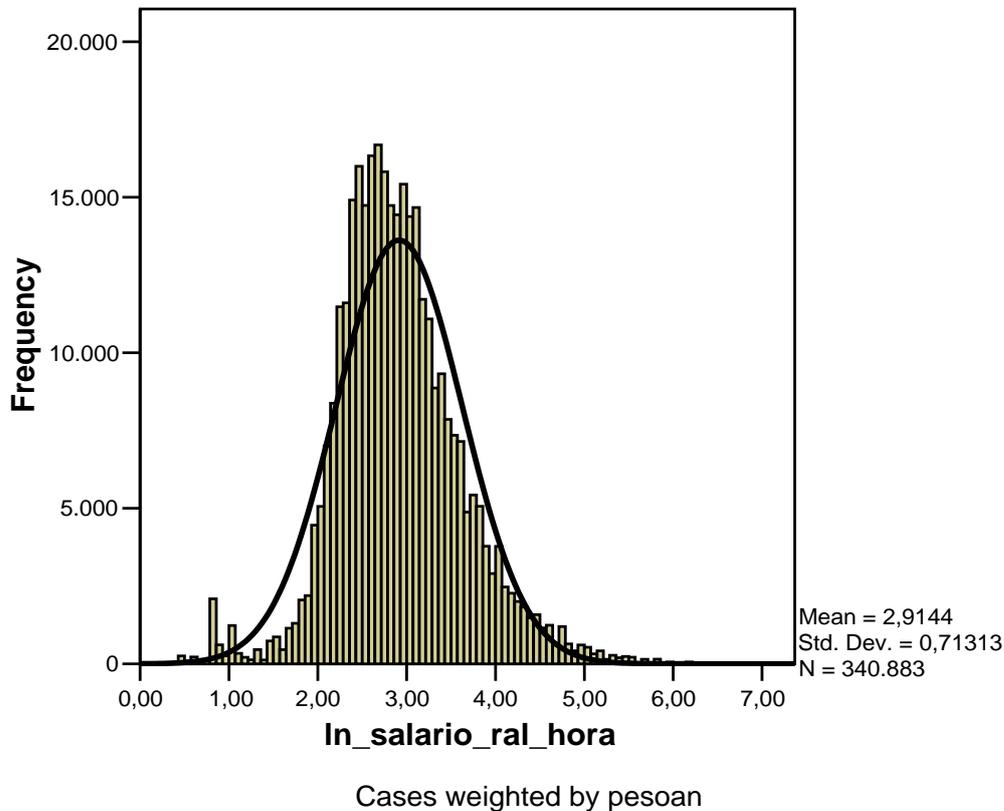
Los resultados empíricos que obtuvimos en primera instancia muestran un crecimiento de la media salarial (medido como el logaritmo del salario real por hora de trabajo), la que se encuentra en el entorno de 0,03% y una reducción general de la varianza la que se encuentra en un 2,92%. De esta manera podemos plantear que en este año se produce un incremento muy moderado del poder de compra de los trabajadores y una concentración de los ingresos percibidos por salarios, lo que nos lleva a pensar que los incrementos se registraron en mayor medida en los niveles salariales más bajos lo que terminó generando un corrimiento mayor de la cara externa izquierda de la función de distribución.

Nuestro modelo teórico formulado también registra las consideraciones de incremento del ingreso aunque hubiera precedido un incremento mayor y se hubiese dado con una varianza más alta que la que predijo en el 2004.

También la distribución de los residuos, toma el mismo comportamiento que el modelo teórico, por lo que en este caso el modelo no parece comportarse de manera satisfactoria en todos los sentidos, ya que las conclusiones que arroja difieren en parte de los resultados empíricamente realizados.

A continuación reproducimos los gráficos correspondientes a cada una de las representaciones, de forma de que se vean los resultados obtenidos.

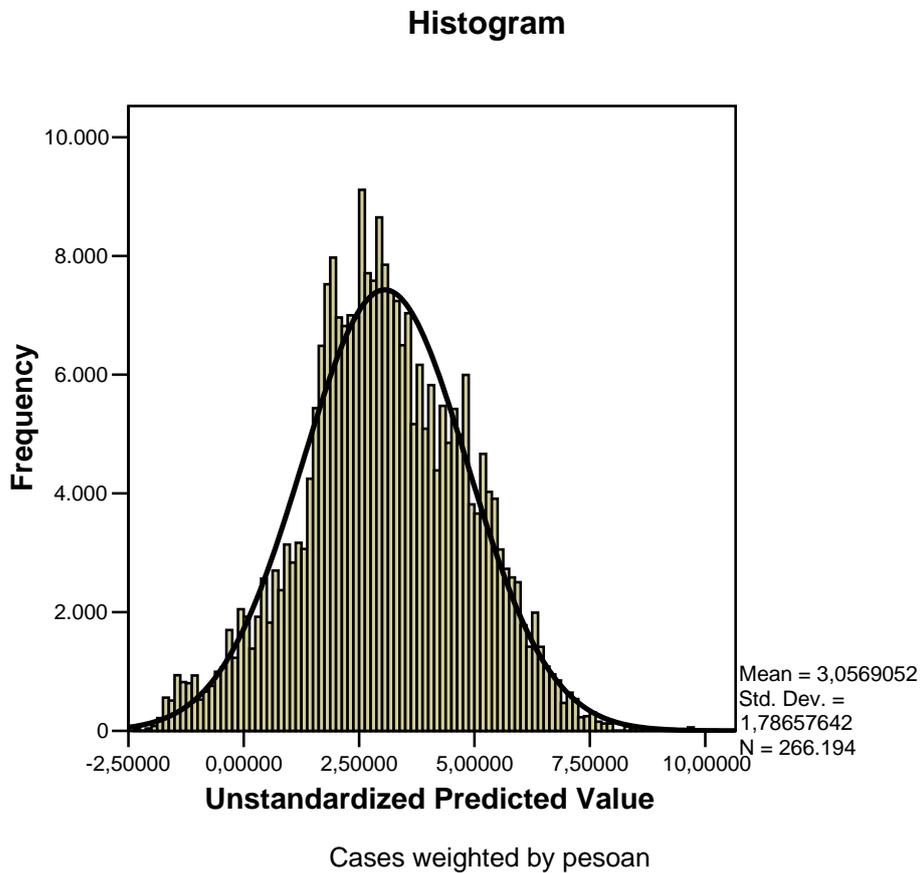
Histogram



La estructura de distribución empírica arroja una asimetría, que nos vuelve a dar esa concentración mayor de datos en la parte izquierda de la distribución y por ende una cola hacia la derecha, aunque esta no es demasiado pronunciada. También se ve un apuntamiento superior al de la curva de distribución normal, valor que se refleja en la kurtosis obtenida.

En cambio en lo que refiere a la distribución que arroja el modelo teórico, esta es más aplanada (es decir menos apuntada, con una kurtosis menor), lo que la vuelve más dispersa a lo largo del rango de datos y por esto genera una mayor varianza. También se da que el modelo predice un corrimiento mayor de la distribución hacia la derecha y principalmente de los valores de tendencia central que el que efectivamente se dio y los valores de asimetría son algo menores que los que efectivamente se realizaron. Por ende en este año existieron algunos elementos no considerados en el modelo que influyeron

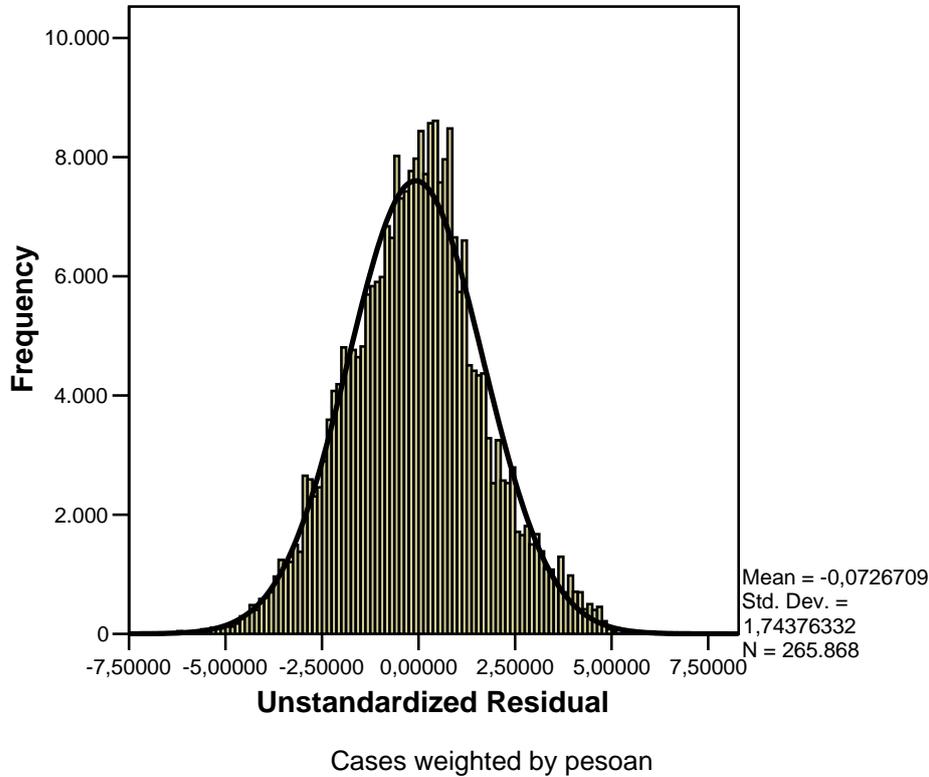
haciendo que las condiciones efectivamente planteadas difieran de manera importante con los resultados arrojados.



De esta manera deberíamos ver que las fuertes modificaciones institucionales tienen efectos sobre la distribución que no pueden ser abarcados por el modelo, lo cual está planteando que esta modificación genera elementos que condicionan la distribución salarial y no son abarcados por el modelo estructurado para el año anterior.

Una consideración a favor del modelo es que en este caso a diferencia de lo que había ocurrido en el año anterior, no existen diferencias tan grandes en lo que son los salarios más elevados, por lo que logra captar en mejor medida todo el abanico de salarios.

Histogram



Otro elemento que hemos considerado para analizar el grado de dispersión de la distribución salarial, fue al igual que hicimos en el 2004, medir cuanto representa los salarios de los distintos percentiles como porcentaje del percentil 90. Si comparamos 2005 con 2004, vemos que para cada uno de los percentiles aumenta la proporción a excepción del percentil 50, después tanto para los más bajos, como para los más altos reducen la brecha con los que se ubican en el percentil 90. De esta manera salvo una consideración al medio de la distribución el resto se comprime, por lo que se genera una reducción de la dispersión salarial como era esperable.

A los efectos de poder ver con mayor claridad, como afectaron a la distribución salarial los Consejos de Salarios, se le cruzaron los mínimos por rama de actividad y categoría ocupacional, de forma de que la distribución quede tabulada del lado izquierdo por la existencia de estos mínimos. Una vez que planteamos esto analizamos como quedó la

nueva distribución salarial, esto también lo hicimos para el 2004, aunque en este caso la tabulación se hizo únicamente con el salario mínimo nacional.

Los resultados de esta nueva estimación de la estructura de la distribución salarial, nos da que la media salarial es mayor a la que obtuvimos antes, lo que es producto de la eliminación de los salarios menores, que lleva a un incremento de las medidas centrales de la distribución. En relación a la dispersión salarial, esta se reduce de manera mucho más notable (la varianza es casi un 15% menos que la que hallamos sin tabular).

También en el análisis por percentiles se incrementan en mayor medida la proporción de los salarios de los distintos percentiles en relación al percentil 90, y el mayor incremento en este sentido es el que se genera en el percentil 10, el que ahora pasó a ser un 58,16% del que perciben los trabajadores ubicados en el percentil 90.

La reducción de la varianza salarial producida en este año, se debe fundamentalmente a la instauración de los Consejos de Salarios, lo que puede verse de manera clara cuando tabulamos la distribución por los mínimos que se establecieron en dichos consejos, los que además implicaron un crecimiento fuerte de los salarios ubicados en el tramo inferior de la distribución, que fueron los que percibieron mayores incrementos salariales al llegar a estos pisos, los que en muchos casos implicaron saltos importantes.

En lo que refiere a las estimaciones para el año 2006, las mismas presentan algunas variaciones con respecto a los resultados obtenidos en el año anterior y las que se obtuvieron para el siguiente. Por lo que este año implica una discontinuidad en el proceso. Esta discontinuidad se presenta en varias de las características de la distribución, por ejemplo tanto la media como la varianza presentan discontinuidades de proceso si lo comparamos con los años inmediatamente anterior y posterior.

En lo que refiere a la media del logaritmo del salario real por hora trabajada, cae con respecto a 2005, y la varianza aumenta, por lo que se generan efectos inversos a los que se presuponían y a lo registrado en el año anterior. También en datos después de realizar el cruzamiento con los mínimos establecidos por cada uno de los grupos de los consejos

de salarios. Una vez realizada la tabulación se puede ver que hay un corrimiento al alza con respecto a los datos sin cruzarle estos mínimos.

A continuación presentamos las tablas de salida que se dieron tanto para los datos originales, así como para los datos tabulados por los mínimos que surgen de la negociación.

Estadísticos de la Distribución Salarial 2006.

Statistics		
log_sal_real_hora		
N	Valid	400783,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,8656
Std. Error of Mean		0,0012
Median		2,7772
Mode		2,5654
Std. Deviation		0,7541
Variance		0,5687
Skewness		0,6183
Std. Error of Skewness		0,0039
Kurtosis		0,9075
Std. Error of Kurtosis		0,0077
Range		6,5659
Minimum		0,0467
Maximum		6,6126
Sum		1148493,7802
Percentiles	10	2,0090
	20	2,2466
	25	2,3426
	30	2,4253
	40	2,6033
	50	2,7772
	60	2,9696
	70	3,1732
	75	3,2964
	80	3,4446
	90	3,8476

Elaboración Propia en base a ECH 2006.

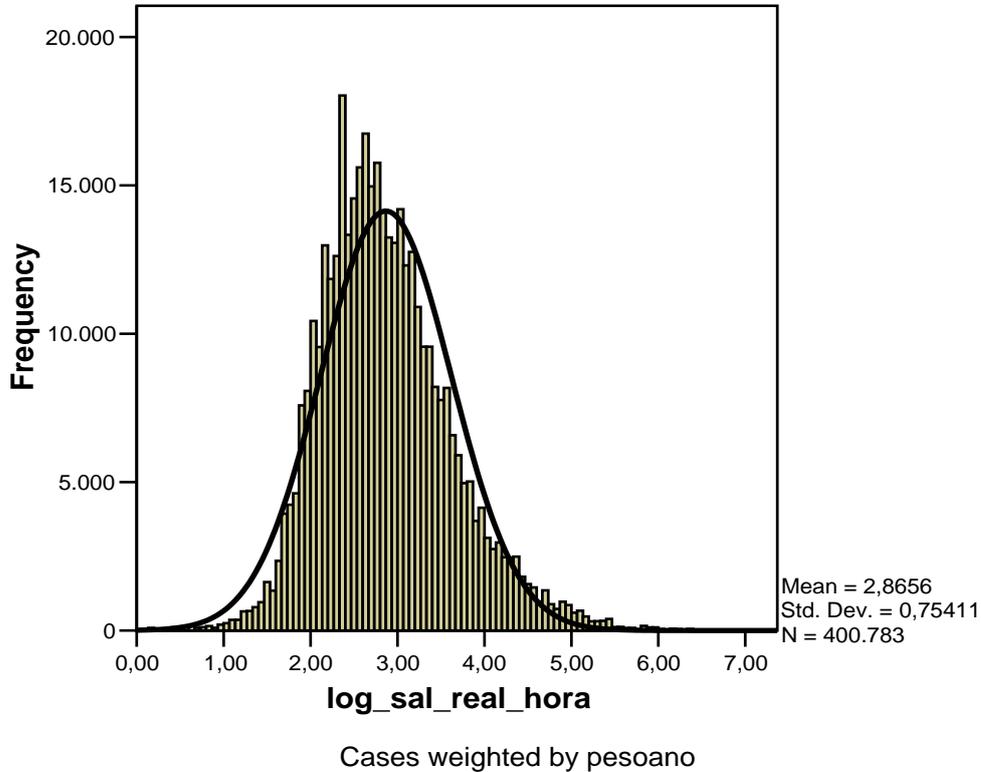
Estadísticos de la Distribución Salarial cruzando los mínimo de los Consejos de Salarios, 2006.

Statistics		
log_sal_real_hora		
N	Valid	384769,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,9237
Std. Error of Mean		0,0011
Median		2,8106
Mode		2,5654
Std. Deviation		0,7096
Variance		0,5035
Skewness		0,9023
Std. Error of Skewness		0,0039
Kurtosis		0,9601
Std. Error of Kurtosis		0,0079
Range		4,8565
Minimum		1,7561
Maximum		6,6126
Sum		1124964,9635
Percentiles	10	2,1041
	20	2,3123
	25	2,3868
	30	2,4821
	40	2,6487
	50	2,8106
	60	3,0028
	70	3,2010
	75	3,3231
	80	3,4704
	90	3,8752

Elaboración Propia en base a ECH 2006.

También si miramos la participación de los salarios de los trabajadores como proporción de los que perciben en el percentil 90, vemos que las proporciones de todas las categorías disminuyen en relación al percentil 90, lo que estaría mostrando que se produjo un incremento de la dispersión de la estructura salarial a lo largo de toda la curva.

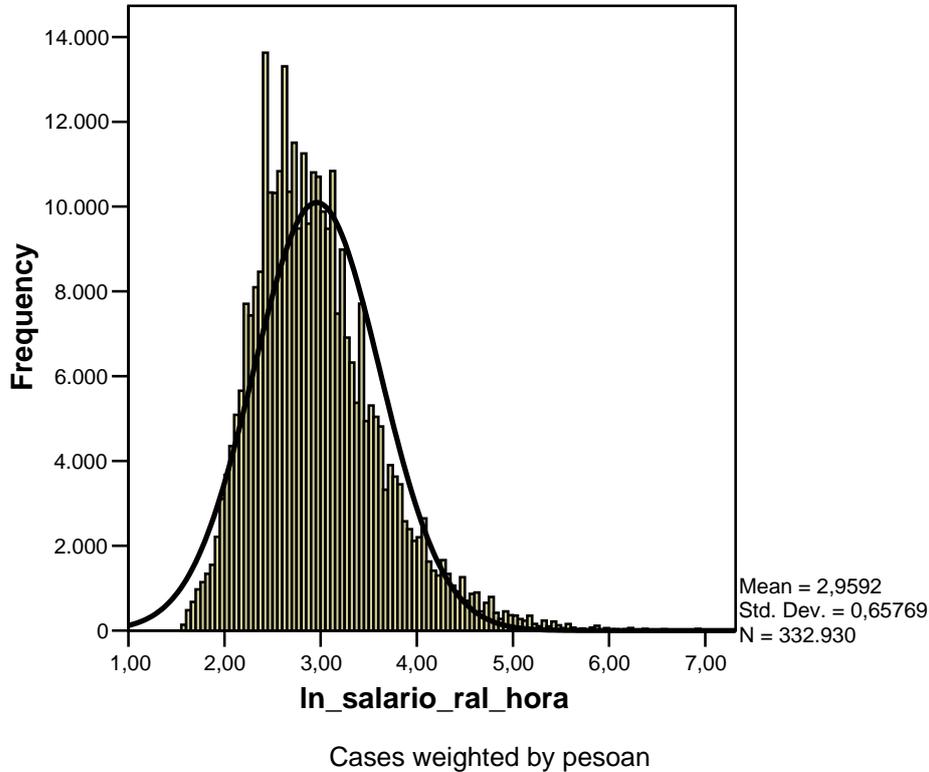
Histogram



Este gráfico muestra como se comporta la distribución de la estructura salarial, hay también una asimetría donde se concentran buena parte de los datos del lado izquierdo de la distribución y también existe apuntamiento en la distribución.

En la distribución tabulada se registra un mayor apuntamiento y la asimetría registrada tiende a mantenerse, existe una compresión de la distribución por parte del lado izquierdo que se eleva hasta los mínimos establecidos legalmente.

Histogram



En lo que refiere a nuestro modelo teórico de análisis podemos ver que los cambios en algunos parámetros contribuyen en parte a incrementar el grado de dispersión total registrado en este año. En relación a las variables involucradas en este modelo se puede advertir un cambio en el comportamiento de la educación. Planteamos al igual que en los casos anteriores la inclusión de una variable que mide los años de educación terminados por el trabajador y la cantidad de años al cuadrado, para este año la expresión lineal toma signo negativo, mientras que la expresión cuadrática es positiva y se encuentra por encima de los valores para los años anteriores. De esta manera los trabajadores con pocos años de educación culminados el efecto neto será negativo, pero en la medida que se agregan años los retornos marginales se vuelven más grandes y por ende este variable genera una dispersión mayor a la que se ocasionaron en los años anteriores.

A nivel del estrato al que pertenece el trabajador, también se incrementan las diferencias, sobre todo por los trabajadores del interior del país los que ahora ofrecen retornos negativos en casi todas las divisiones territoriales que se hicieron excepto la de Interior Sur, en Montevideo, los estratos más altos incrementan sus retornos por lo que esta variable también contribuye a incrementar el grado de dispersión salarial existente.

El otro elemento que contribuye a la dispersión dentro de este año es el tema de las ramas de actividad, las ramas que registraban retornos positivos pero de baja magnitud tienden a acercarse a cero, lo mismo pasa con aquellos que tenían retornos negativos bajos, lo que provoca una concentración de una serie de ramas en el entorno del valor cero, pero las que poseían retornos altos los siguen manteniendo y los que tenían retornos negativos altos también los mantuvieron, lo que hace que se genere una mayor polarización del grado de actividad.

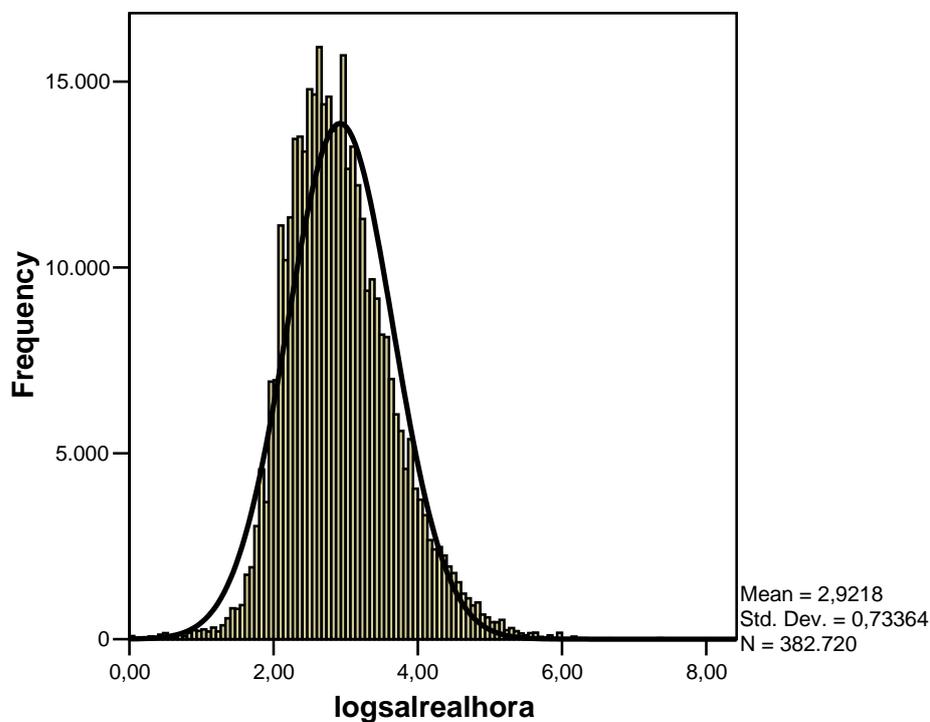
También hay elementos que salen de los modelos planteados que inciden, un elemento importante es la cantidad de nuevos puestos de trabajo generados en este año, donde se produjo un gran incremento del nivel de ocupados. Hay que tener en cuenta que la economía uruguaya todavía vivía algunas de las secuelas de la crisis de 2002, la que en materia del mercado de trabajo había dejado cifras de desocupación record. En la medida que la economía se fue recuperando el nivel de empleo comenzó a recuperarse, los desocupados que tenían mejores condiciones de empleabilidad (educación, trabajo, competencias requeridas, etc.), comienzan a reinsertarse en el mercado laboral, pero los que tienen peores condiciones de empleabilidad quedan rezagados en este proceso. Por lo que en la medida que el crecimiento económico se mantiene continuado y la demanda de empleo se mantiene sostenida, estas personas comienzan a reinsertarse en el mercado laboral y lo hacen sobre el margen de los salarios más bajos.

La inserción de nuevos trabajadores al mercado laboral, incrementa la varianza de las características individuales de los trabajadores, lo que se ve reflejado por un aumento de la dispersión de las variables dependientes que se usaron en nuestro modelo teórico, como es el caso de la educación y la experiencia, variables que se vuelven cada vez más dispersas y al incrementarse la diferencia de los retornos marginales contribuyen a incrementar la varianza de la distribución salarial.

Los resultados que arroja el análisis para el año 2007, están más alineados con los registrados en los años anteriores. Si se hace la comparación con los datos del 2006, se puede ver que se produce un muy fuerte incremento de la media salarial, esta tendencia creciente se da no sólo a nivel promedial, sino que el traslado se da a nivel de toda la curva de distribución, ya que a nivel de todos los percentiles analizados se produce este incremento.

Con relación al grado de dispersión, la varianza también disminuye notablemente con relación al año 2006, y la vuelve a valores muy similares a los de 2005 (aunque algo mayores). El análisis ofrece resultados similares si miramos la relación entre los ingresos de los diferentes percentiles en relación al percentil 90, el que además si tomamos la tabulación por mínimos de las categorías ocupacionales, se está muy cerca de los valores de 2005, que dentro de los años que analizamos es el que tiene menor grado de dispersión.

Histogram



Cases weighted by Expansor anual

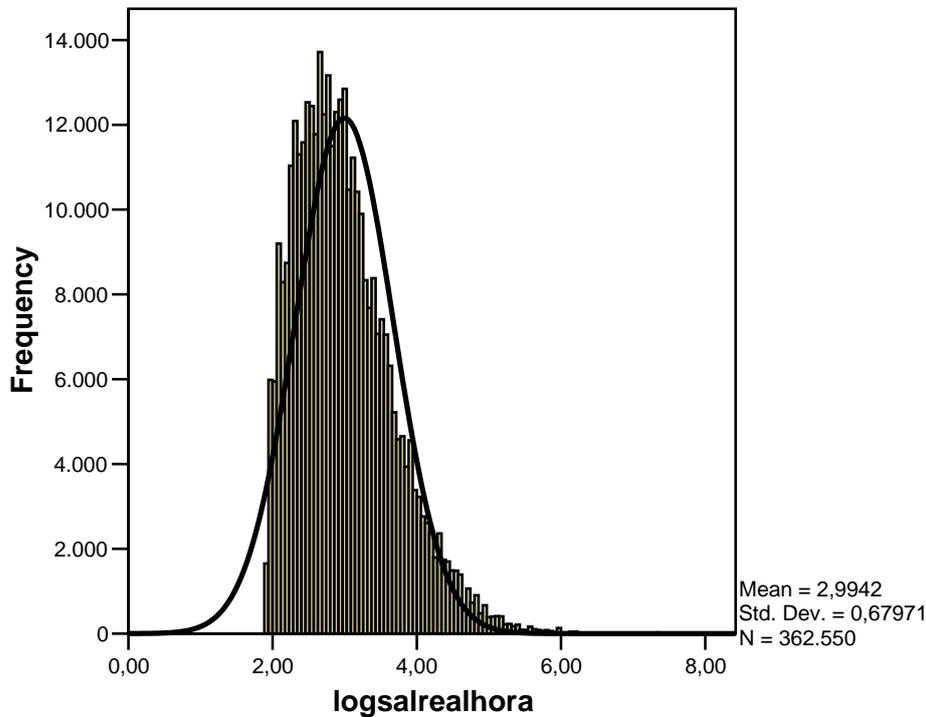
La distribución de este año sigue presentando asimetría, aunque es algo menor que en los casos anteriores, en lo que refiere al grado de apuntamiento este también se reduce, por lo que la distribución empírica se parece más que en el caso de los años anteriores a una distribución normal.

La distribución que toma en cuenta las tabulaciones por mínimo, se parece bastante a la anterior, aunque se encuentra truncada para los valores menores. En este año también vuelven a incidir de gran manera la existencia de los mínimos por categoría ocupacional en cada sector de actividad, aunque en este caso no lo hacen tanto sobre la varianza de la distribución, sino que actúan sobre el traslado de la curva de forma generalizada hacia la derecha. De esta manera cuando cruzamos a la distribución los posos salariales, la media salarial crece en gran medida por sobre la estimación anterior para este mismo año, mientras que en el caso de la varianza esta disminuye, no lo hace en la proporción que se generan los movimientos en la media, ni logran alcanzar los niveles de concentración que ocurrió en 2005.

Es probable que una vez establecidos los mismos como ocurrió en 2005, se generen los mayores procesos de concentración de la distribución, mientras que en los años posteriores, luego de que las categorías fueron uniformizadas, el efecto que genera la negociación de los mínimos es tirar al alza la globalidad de la distribución como ocurrió en 2007. Por lo que es de esperar que el grado de dispersión salarial se concentre en los primeros años de puesta en práctica de este proceso y que una vez que se estabiliza tienden a mantenerse relativamente estables, y las variaciones que se puedan ocasionar tienen que ver con aspectos económicos no vinculados a la negociación.

Por el contrario, lo que es esperable que ocurra con los niveles medios de salarios, es que se incrementen en forma pequeña en el inicio y que una vez que el sistema se desarrolla y los niveles de crecimiento de la actividad económica se sigan manteniendo, los niveles de incrementos de salarios se empiecen a dar a tasas crecientes.

Histogram



Cases weighted by Expansor anual

A continuación presentamos las tablas de distribución para la primera salida realizada, así como para la que tiene las tabulaciones que emanan de los Consejos de Salarios, a los efectos de poder comparar que ocurre en cada caso.

Podemos ver que la tabulación por los mínimos hace que la media salarial crezca en un 2,48% que si no existiese dicha tabulación. Con respecto a la dispersión salarial, podemos ver que la tabulación genera una reducción de la varianza en un 14,16%.

Con este doble tratamiento lo que buscamos es ver como incide la existencia de los mínimos en si mismos sobre la propia distribución, por lo que la aplicación y funcionamiento de los Consejos de Salarios logra mejorar los ingresos de los trabajadores y aumentar la equidad distributiva de los ingresos provenientes del trabajo.

Estadísticas de la Distribución Salarial 2007.

Statistics		
logsalrealhora		
N	Valid	382720,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,9218
Std. Error of Mean		0,0012
Median		2,8502
Mode		2,2848
Std. Deviation		0,7336
Variance		0,5382
Skewness		0,5519
Std. Error of Skewness		0,0040
Kurtosis		0,9231
Std. Error of Kurtosis		0,0079
Range		7,3405
Minimum		0,0033
Maximum		7,3438
Sum		1118218,9804
Percentiles	10	2,0833
	20	2,3088
	25	2,4069
	30	2,4959
	40	2,6676
	50	2,8502
	60	3,0202
	70	3,2249
	75	3,3563
	80	3,4977
	90	3,8945

Elaboración Propia en base a ECH.

Otra consideración importante es que la existencia de los mínimos no es lo único que incide en la conformación de la distribución, ya que la media salarial crece por encima de lo que resulta del crecimiento de los pisos mínimos establecidos en los Consejos. Este crecimiento probablemente tenga que ver con el importante crecimiento de la economía que ha impulsado los salarios hacia arriba al igual que la existencia de un incremento de las cualidades remunerables de los trabajadores.

En lo que tiene que ver con la dispersión, pese a la reducción que implican la existencia de los acuerdos, la varianza salarial crece, lo que implica que las tendencias dispersivas actúan con mayor fuerza, al menos en este año.

Estadísticas de la Distribución Salarial 2007, tabulada por mínimos emanados por los Consejos de Salarios.

Statistics		
logsalrealhora		
N	Valid	362550,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,9942
Std. Error of Mean		0,0011
Median		2,8946
Mode		2,2848
Std. Deviation		0,6797
Variance		0,4620
Skewness		0,8995
Std. Error of Skewness		0,0041
Kurtosis		0,9629
Std. Error of Kurtosis		0,0081
Range		5,4267
Minimum		1,9171
Maximum		7,3438
Sum		1085557,6835
Percentiles	10	2,2027
	20	2,3902
	25	2,4808
	30	2,5627
	40	2,7264
	50	2,8946
	60	3,0663
	70	3,2619
	75	3,3916
	80	3,5266
	90	3,9221

Elaboración Propia en base a ECH.

Nuestro modelo teórico de estimación salarial, da para este año resultados que llevan la misma tendencia, es decir que se mueven en el mismo sentido de lo que ocurrió, aunque los resultados puntuales que se obtuvieron difieren en buena forma de los que realmente se generaron. Desde el punto de vista de nuestro modelo arribaríamos a una media

salarial teórica más baja que la que efectivamente se dio y también se llegaría a una varianza inferior. Simplemente estos resultados son ilustrativos de que tan cerca se encuentra nuestro modelo de predecir la realidad, lo que vemos es que por más que existan diferencias entre los valores puntuales el modelo mide los signos de las variaciones y la magnitud de estos movimientos es relativamente aproximada a la que se obtiene.

Distribución Salarial arrojada por el Modelo para el Año 2007.

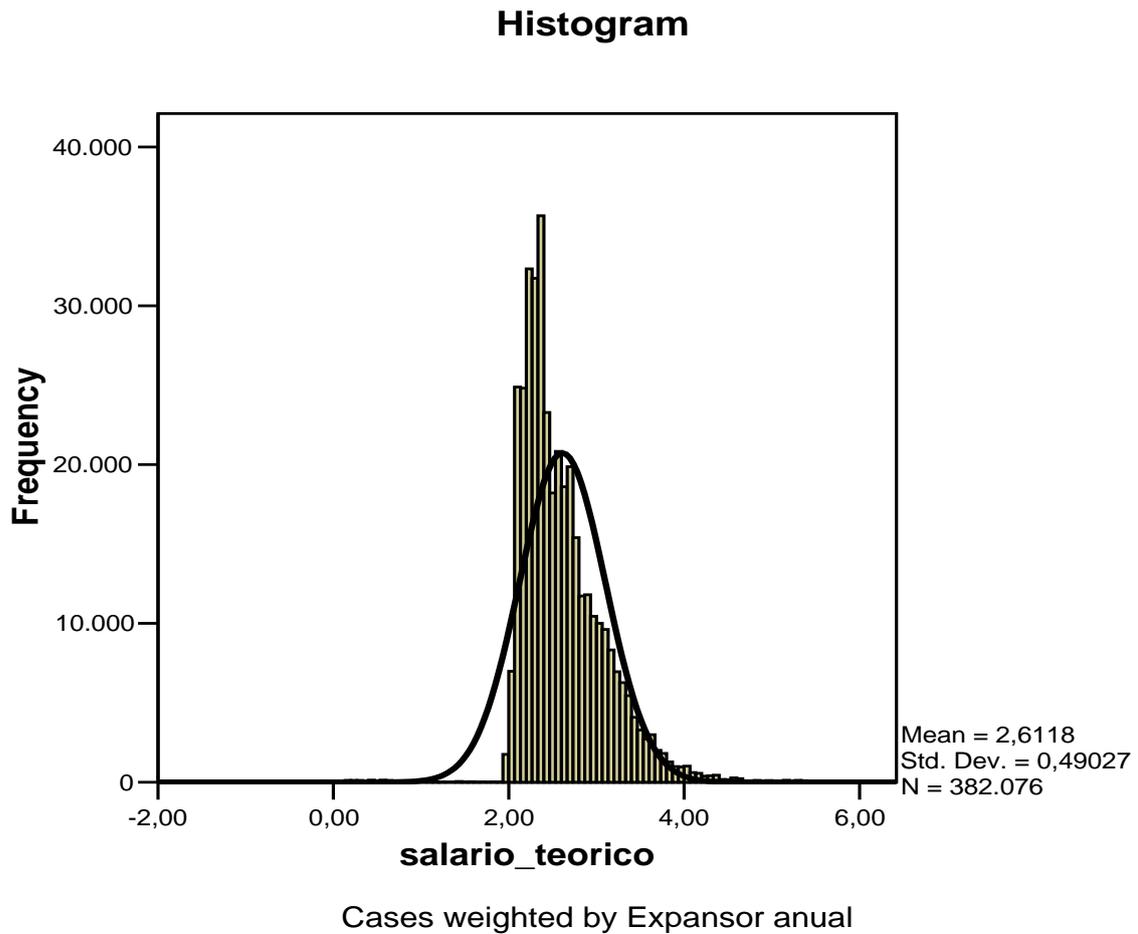
Statistics
salario_teorico

N	Valid	382076
	Missing	8046
Mean		2,611780941
Std. Error of Mean		0,000793163
Median		2,496972
Mode		2,088962
Std. Deviation		0,490272265
Variance		0,240366894
Skewness		0,926973873
Std. Error of Skewness		0,003962772
Kurtosis		4,271970055
Std. Error of Kurtosis		0,007925522
Range		7,079385
Minimum		-1,096452
Maximum		5,982933
Sum		997898,8148
Percentiles	10	2,138168
	20	2,234834
	25	2,274309
	30	2,3156
	40	2,382201
	50	2,496972
	60	2,628649
	70	2,753913
	75	2,860534
	80	2,974553
	90	3,260661

Elaboración Propia, en base a ECH 2007.

Estas aproximaciones que hemos realizado con nuestro modelo nos permitirán hacer las comparaciones intertemporales de tipo contrafactual, por lo que pondremos a prueba a

nuestro modelo, viendo como hubiera reaccionado si los parámetros de determinación hubiesen sido los del 2004.



En el análisis de la forma de la distribución teórica, que es el gráfico que precede podemos ver la existencia de un vacío en la parte izquierda de la propia distribución, lo que tiene que ver con la inexistencia de salarios tan bajos, producto de los mínimos que se establecieron en los Consejos de Salarios. Al igual que en las salidas del modelo para los años anteriores, al igual que el comportamiento empírico, se puede ver la existencia de una importante asimetría, y un fuerte apuntamiento.

c) Test de Normalidad de las Distribuciones.

Se planteo la realización de pruebas de normalidad, a los efectos de ver si las distribuciones con las que venimos trabajando tienen un comportamiento normal. La evidencia empírica no sólo para Uruguay, sino para buena parte de los países es que las distribuciones salariales, no responden a una distribución normal. Es por esto que los análisis se deben hacer sobre la globalidad de la distribución, y no únicamente sobre los momentos primarios, ya que los movimientos sobre estos pueden no reflejar el comportamiento global de la distribución.

Las pruebas de normalidad se realizaron para los cuatro años que abarca nuestro estudio y se hicieron tanto para las distribuciones empíricas de los diferentes años, así como para las distribuciones que arrojó nuestro modelo de estimación salarial y sus residuos; también se aplicó este test a las distribuciones de tipo contrafactual que realizamos.

Para llevar adelante las pruebas se utilizó el Test de Kolmogorov-Smirnov, que utiliza como estadístico de prueba la máxima diferencia:

$$D = \text{máx} [F_n(x) - F_0(x)]$$

Donde el primer término viene dado por la distribución efectivamente realizada y el segundo por la distribución teórica que en este caso es la distribución normal que es la que suponemos bajo el cumplimiento de la hipótesis nula. Este estadístico tiene la particularidad de que es independiente de la distribución poblacional que se especifique en la hipótesis nula y los valores críticos del estadístico están tabulados, en el caso de la distribución normal, como la que vamos a plantear nosotros, los valores críticos están corregidos en su grado de significación por la propuesta de Lilliefors.

En ninguno de los casos analizados, se cumplió la prueba de normalidad, la que fue rechazada en todos los casos, por lo que todas las distribuciones involucradas en este análisis difieren de una distribución normal y por lo tanto no son aplicables las propiedades que competen a esta distribución.

d) Elaboración de las Distribuciones Contrafactuales.

En primera instancia procedimos a la realización de las distribuciones contrafactuales de tipo teóricas, en el cual estimamos cual hubiera sido el salario que cada individuo de la muestra hubiera recibido en cada año si se hubiera mantenido los parámetros que estimamos en nuestro modelo de determinación salarial para el 2004.

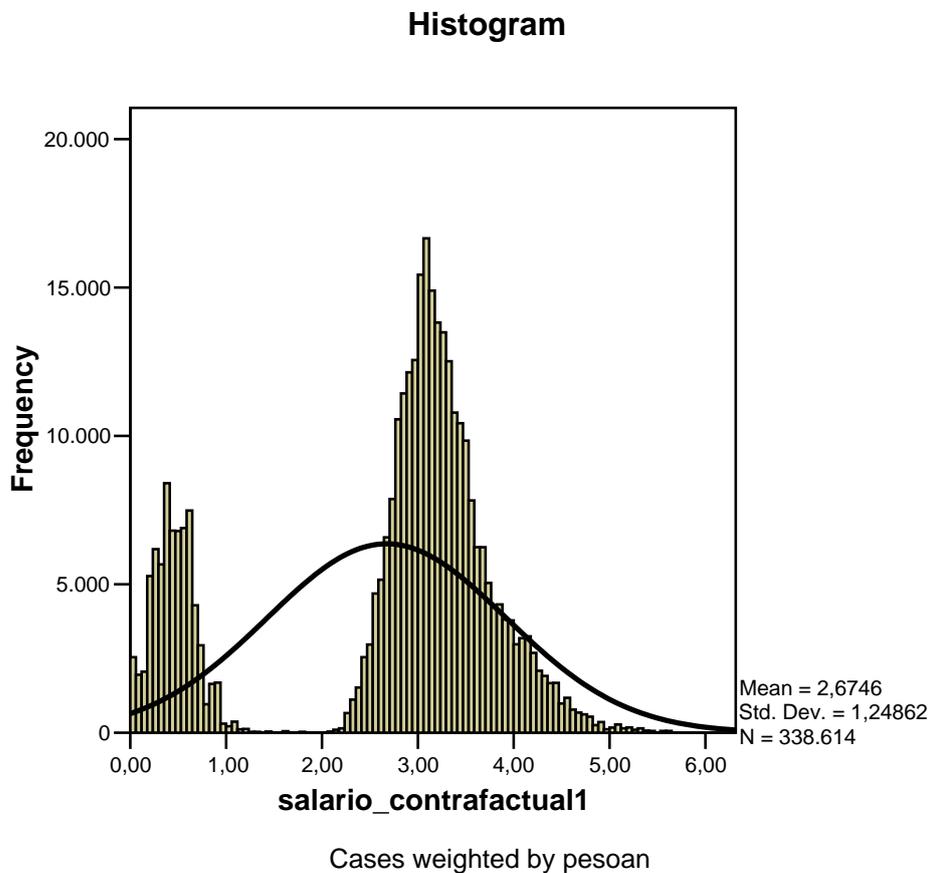
Los resultados que se hallan en este caso son comparable con los resultados de las distribuciones teóricas estimadas, aunque no en primera instancia con las empíricamente registradas. Por lo que nuestras primeras acciones de estimación contrafactual sirven a los efectos de buscar los principales elementos de determinación, y ver como se han desarrollado las tendencias de variación.

Una cuestión importante es que las comparaciones se hicieron con respecto a un modelo estimado, el cual no capta la globalidad de la determinación salarial, sino que es una estimación que para cada uno de los años implicados ronda en la mitad de la explicación de los niveles salariales.

La distribución contrafactual para el año 2005, plantea la existencia de una distribución completamente diferente a la que se da empíricamente y a la que resulta del modelo teórico. Además la distribución contrafactual tiene dos partes discontinuas diferentes y las que están discontinuadas.

Los resultados para el caso de 2005, son la existencia de una mucho mayor amplitud de la distribución, por lo que el grado de dispersión es sustancialmente mayor, además de los cambios de forma importantes que tendría. Otro elemento interesante es que generaría una mayor polarización de las remuneraciones por trabajo, dado que se ubican un grupo de trabajadores de remuneraciones bajas, y les sigue un elemento de discontinuidad, hasta que aparecen los restantes salarios.

Distribución Salarial Contrafactual 2005.

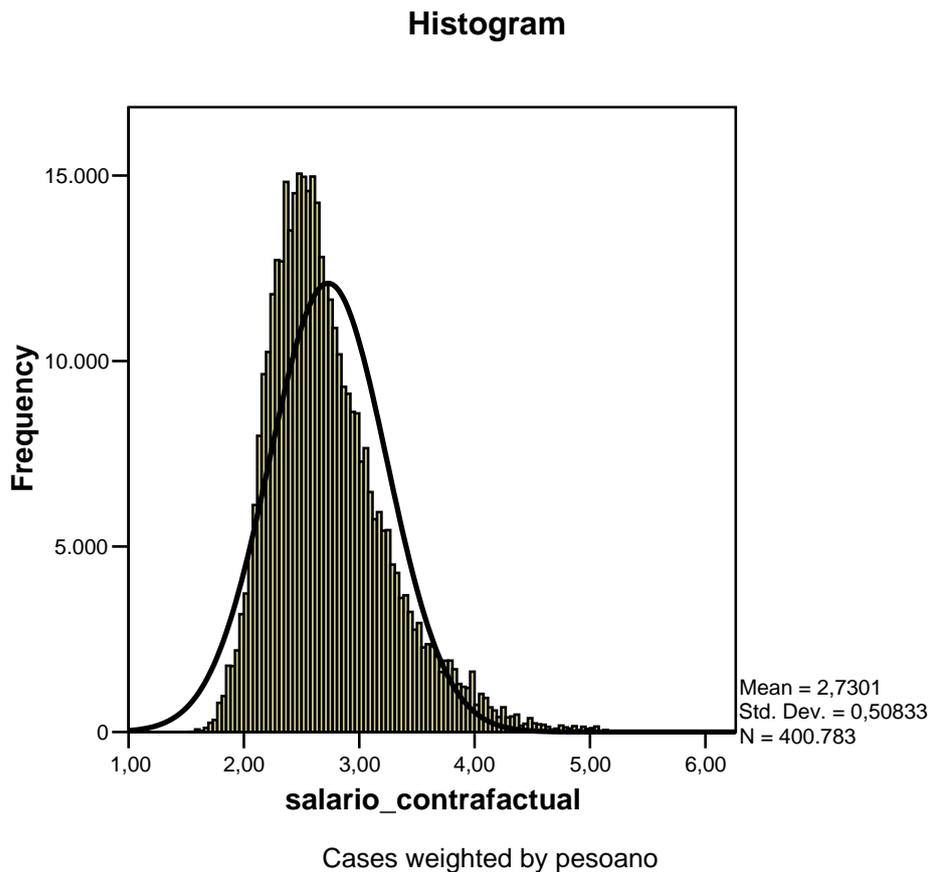


En este caso de haberse mantenido los parámetros de determinación salarial del 2004, con las características de los trabajadores de 2005, las modificaciones de la distribución salarial son extremadamente significativas como para establecer que existen elementos exógenos a los que se plantean en el modelo que generan profundas modificaciones en la distribución de la estructura salarial.

En lo que hace a los resultados correspondientes a 2006, me vuelven a quedar descolgado del resto de los datos, ya que aquí se producen alteraciones, que hacen que la estructura salarial contrafactual genere una distribución menos dispersa que la que arroja el modelo para los datos de este año. Es presumible que los salarios más altos que habían tenido incrementos inferiores en el 2005, hayan sido los que mayormente se incrementaron en este año, lo que hace que se incremente la distribución, y que este incremento se haya dado por los mecanismos de negociación colectiva. En este caso la

negociación colectiva incrementa el nivel salarial para este colectivo de trabajadores, por encima del que hubieran conseguido en condiciones competitivas de mercado.

Distribución Salarial Contrafactual 2006.

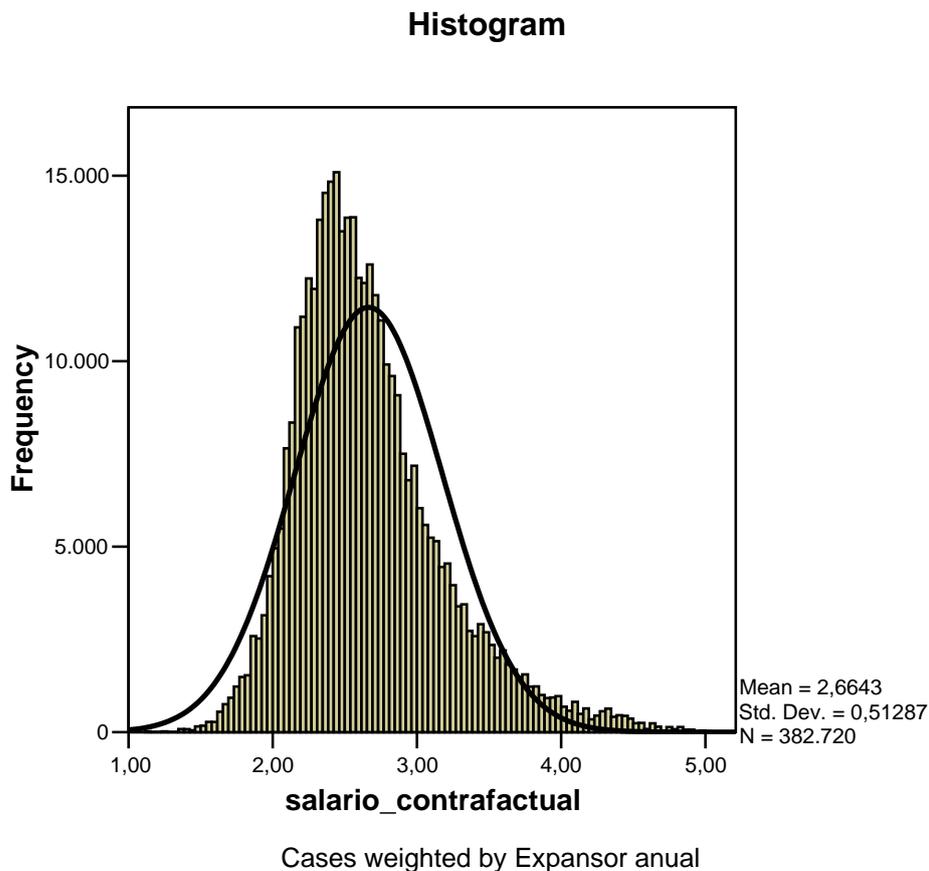


Para el año 2007, la densidad contrafactual vuelve a darnos más dispersa que la que ocurre según nuestro modelo. Por lo que aquí también la existencia de factores exógenos a los que hemos considerado inciden sobre la determinación de la estructura salarial, lo que indicaría la existencia de un cambio de comportamiento en alguno de los elementos que componen el Sistema de Relaciones Laborales.

La introducción de estas distribuciones salariales de tipo contrafactual, nos sirven para ver una primera aproximación de lo que hubiera ocurrido en el caso de mantenerse los parámetros previos a la modificación institucional de 2005. Sin embargo tienen la

limitación de ser distribuciones elaboradas de manera teórica, por lo que las comparaciones que podemos hacer van a estar limitadas a los resultados que arrojó nuestro modelo de estimación de salarios, con las limitaciones que el mismo tiene y que ya hemos comentado.

Distribución Salarial Contrafactual 2007.



Sin embargo a pesar de las limitaciones de este análisis, existen elementos contundentes para afirmar que las modificaciones ocurridas en estos años han alterado de manera importante la estructura de la distribución salarial. Con los elementos que tenemos de la observación e interpretación del mercado de trabajo, vemos que la modificación central en estos años está en el plano institucional y es la reinstauración de los Consejos de Salarios como mecanismo de negociación de los niveles salariales.

En lo que hace al grado de dispersión salarial, los efectos del año 2005, son centrales, en los que se puede ver como los cambios ocurridos condicionan totalmente la distribución. La existencia de los Consejos de Salarios ha contribuido a reducir el nivel de dispersión salarial de lo que hubiera ocurrido de no estar vigentes. La excepción a esta tendencia la marca el año 2006, en el cual los resultados están descalzados de los del resto de los años.

e) Estimación de Densidades por Kernel y efectos sobre la Distribución.

Lo que buscamos con este nuevo procedimiento es mejorar los mecanismos para comparar que planteamos en la sección anterior. Ahora tendremos la posibilidad de llegar a estimaciones de las distribuciones empíricas, las teóricas y hacerlas comparables, así como las contrafactuales comparables con las empíricas.

Además podemos ver como la dispersión se ve afectada por el ancho de banda de la distribución normal que se aplica en el proceso de Silverman para estimar las densidades por método de Kernel.

Estimación del Ancho de Banda de la Distribución Normal

valor de la h de Kernel

	tabulados	
empírico 2004	0,0987	0,0967
teórico 2004	0,2557	0,0967
empírico 2005	0,0975	0,0958
teórico 2005	0,2506	0,2220
empírico 2006	0,0770	0,0783
teórico 2006	0,0612	0,0647
empírico 2007	0,0899	0,0862
teórico 2007	0,0559	0,0559
Contrafactual 2005	0,0954	0,0743
Contrafactual 2006	0,0521	0,0521
Contrafactual 2008	0,0568	0,0562

Elaboración Propia

La aplicación de Kernel en todos los casos mantiene la forma de las distribuciones primarias que habían arrojado ya los histogramas de frecuencias que habíamos desarrollado en las partes anteriores de este capítulo.

Si realizamos una comparación a lo largo de los años podemos ver en las distribuciones empíricas que se produce una paulatina disminución entre los años 2004-2006 y que tan solo en el 2007 se eleva en algo el valor “h”. Vemos también que a nivel de los resultados de nuestro modelo de estimación salarial, el comportamiento de la amplitud de banda de la normal toma el mismo comportamiento, lo que nos pauta otro elemento a favor de nuestro modelo y en cierta medida reafirma las conclusiones y análisis realizados en las partes anteriores.

El comportamiento de la amplitud de banda para las distribuciones contrafactuales tiene también el mismo comportamiento, el de una disminución entre los años 2004-2006 y un crecimiento en el 2007.

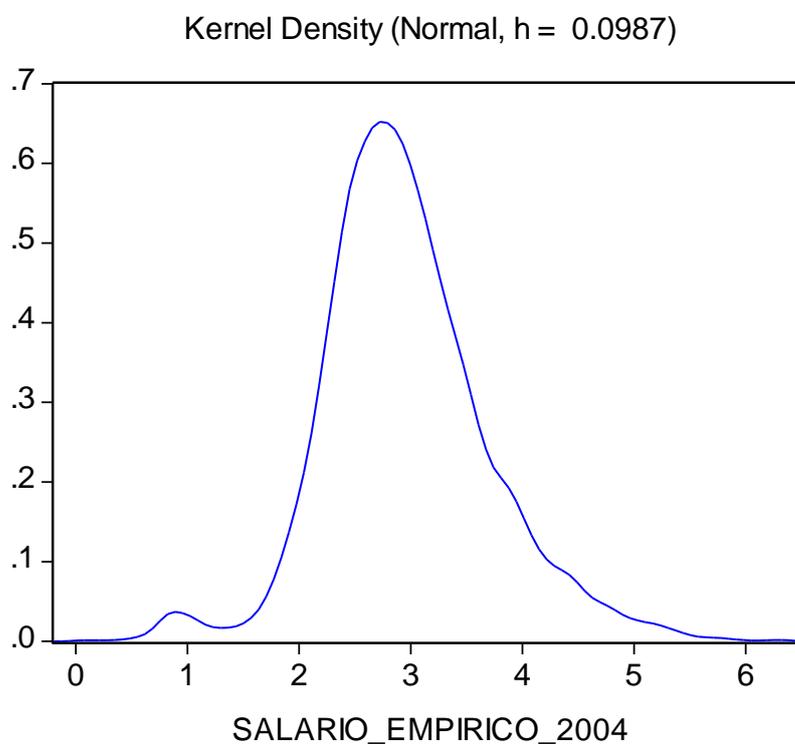
Estas coincidencias muestran que pese a la alteración de una serie importante de elementos que se vieron transformados en este período hay rasgos y elementos comunes que llevan a que los comportamientos intertemporales de lo que ocurrió, lo que se predijo que ocurriría y lo que hubiera ocurrido si no hubiera habido modificaciones, tengan movimientos en el mismo sentido del rango de amplitud necesario para elaborar el kernel gaussiano.

Otro elemento importante que resulta de aquí es que en todos los casos las tabulaciones por mínimos comprimen la distribución y esto lo podemos ver a partir de comparar una distribución cualquiera con ella misma pero tabulada, en relación al valor del estadístico h, en todos los casos se produce una disminución.

También podemos ver que las estimaciones teóricas realizadas por nuestro modelo de estimaciones salariales son siempre más dispersos que los que se generan en las distribuciones reales, lo que refuerza la evidencia de que

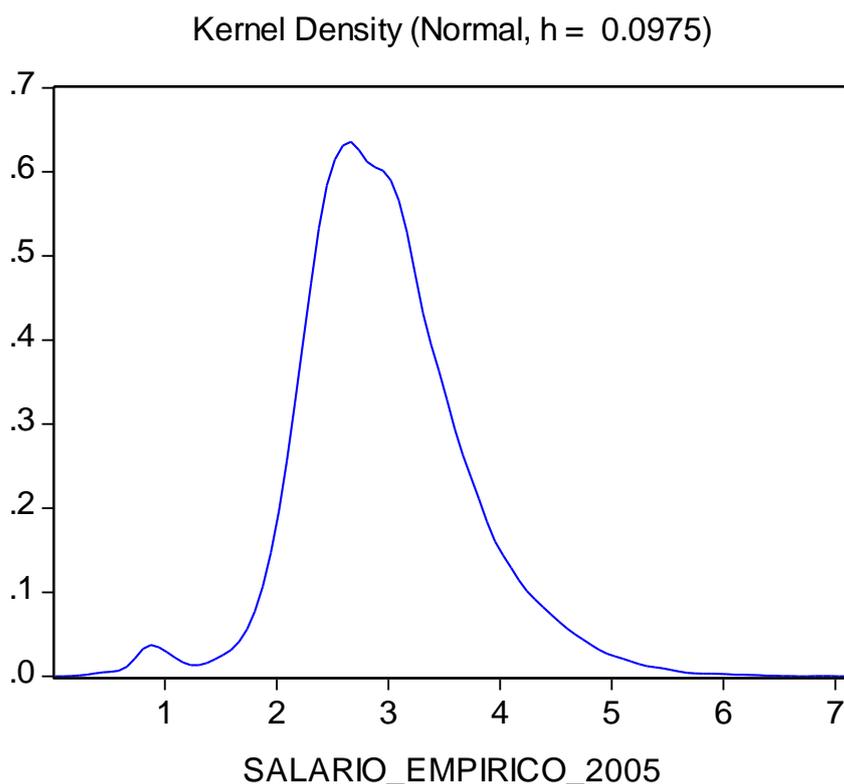
Las elaboraciones de las distribuciones para cada uno de los años concretos, así como para las estimaciones teóricas se obtienen directamente haciendo las estimaciones de Kernel para las respectivas distribuciones. Para llevar adelante la estimación de Kernel se llevó adelante el procedimiento descrito en el capítulo donde se formuló el modelo teórico.

A continuación se presentan los gráficos correspondientes a cada una de las distribuciones:



Si analizamos esta distribución vemos que la estimación de la densidad de Kernel, nos brinda una distribución parecida a la que se obtuvo mediante el histograma de frecuencias.

Con respecto a como evolucionó esta en relación a los años posteriores vemos que la misma tiene una importante reducción de la dispersión en el año siguiente. Incluso se observa una reducción antes de considerar las tabulaciones que implicaron los Consejos de Salarios.

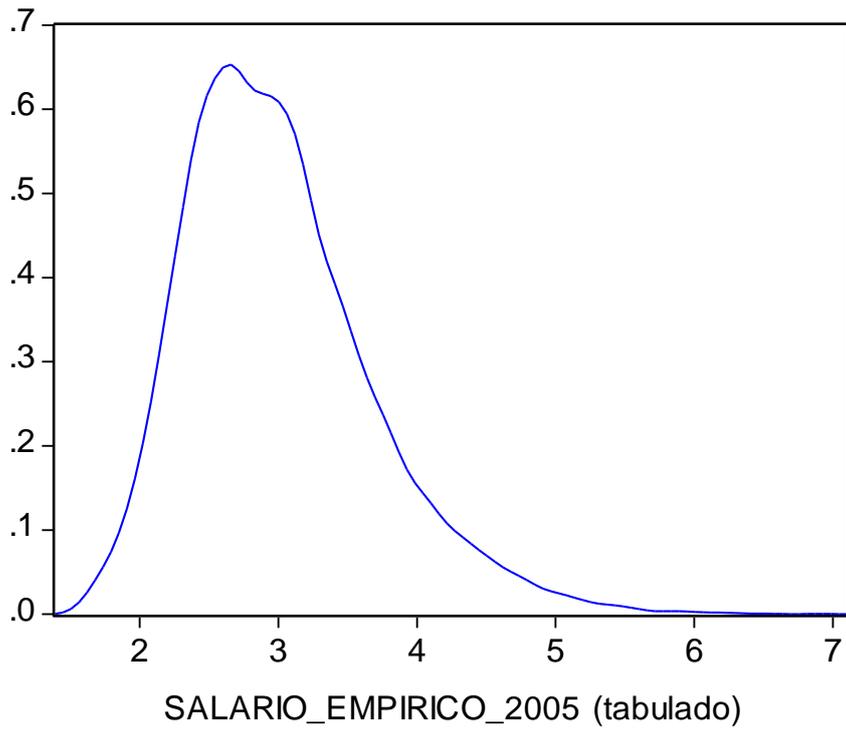


La reducción en la dispersión es mucho mayor si se considera la introducción de los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios. La tabulación elimina la existencia de una serie de salarios bajos los que incluso tienen una pequeña elevación en la distribución en el tramo izquierdo de la curva.

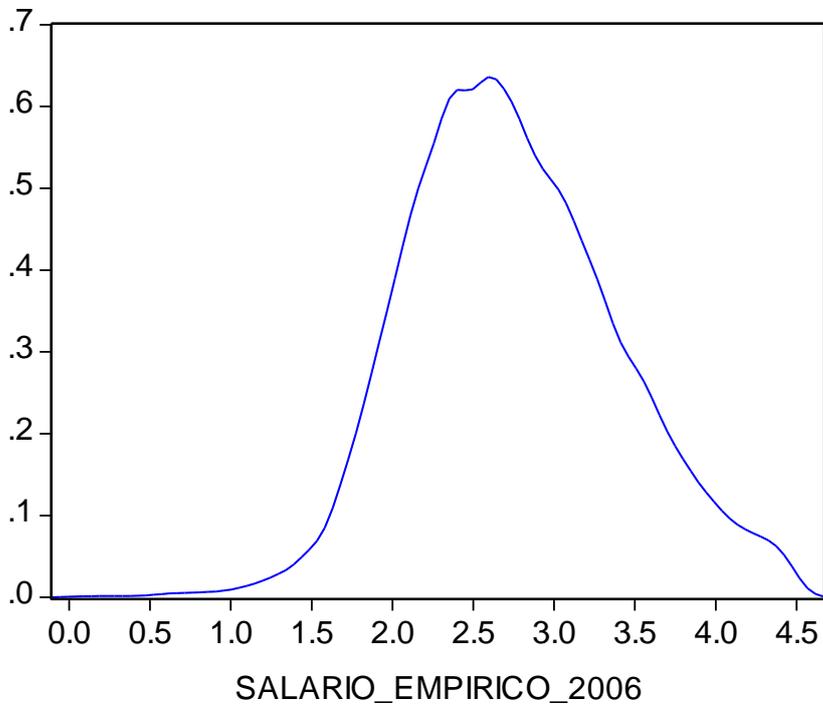
También hicimos una estructura tabulada de la distribución para el año 2004, en la que el único piso general de se encuentra en el salario mínimo nacional, pero en este caso la distribución mantiene la mayoría de los rasgos centrales que se daban sin tabular, lo que a priori no registra mayores innovaciones este cruzamiento.

También en los años siguientes se generan resultados similares a los que largan los histogramas realizados en las partes anteriores. Reproducimos esos resultados también a los efectos de una mejor visualización (igualmente se reproducen todos los resultados en el anexo correspondiente).

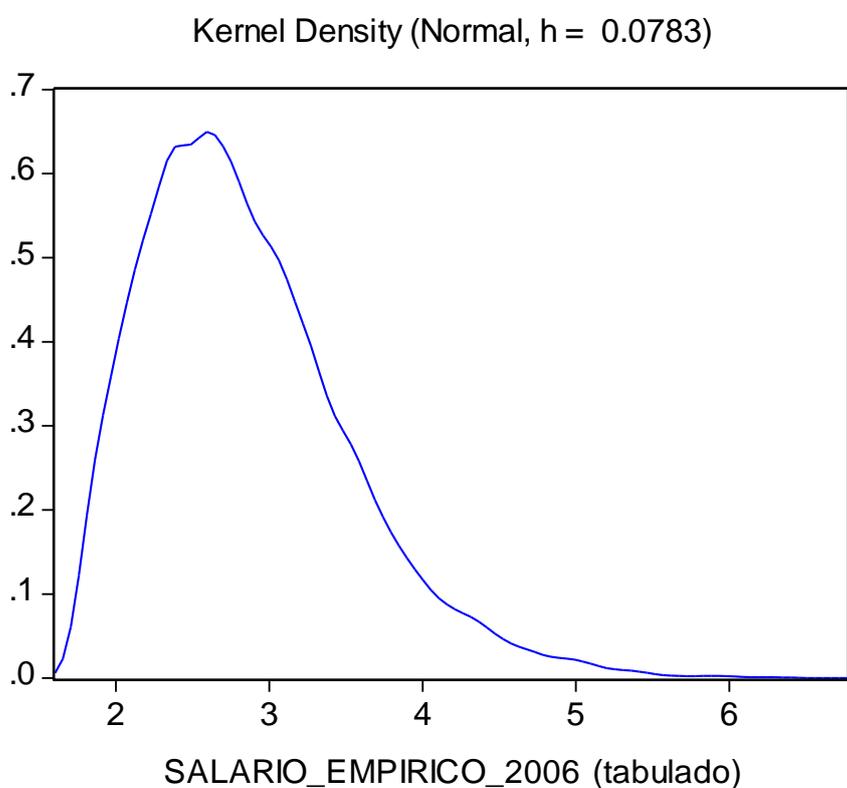
Kernel Density (Normal, h = 0.0958)



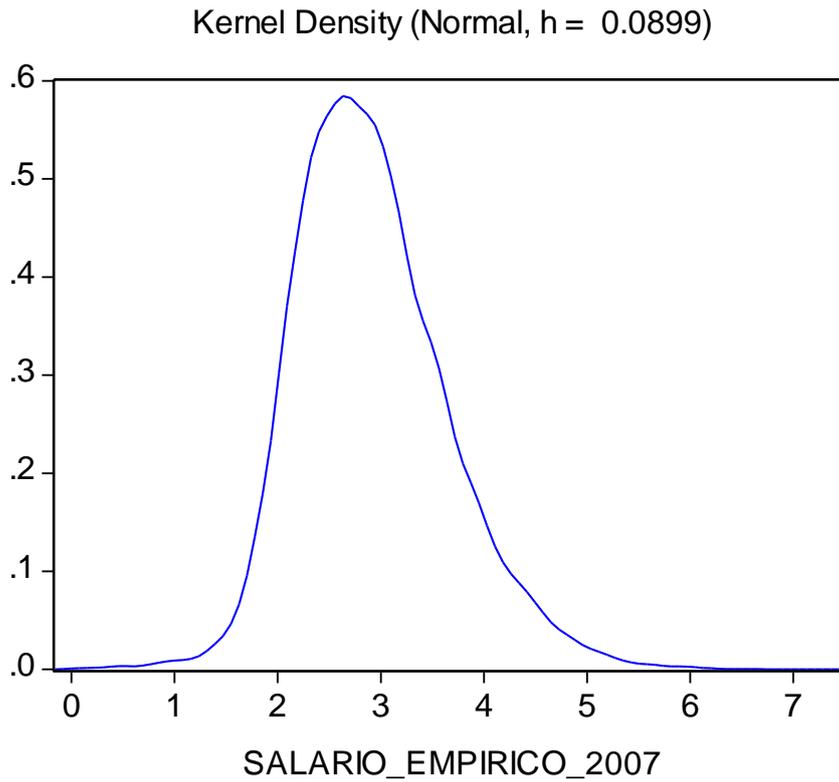
Kernel Density (Normal, h = 0.0770)



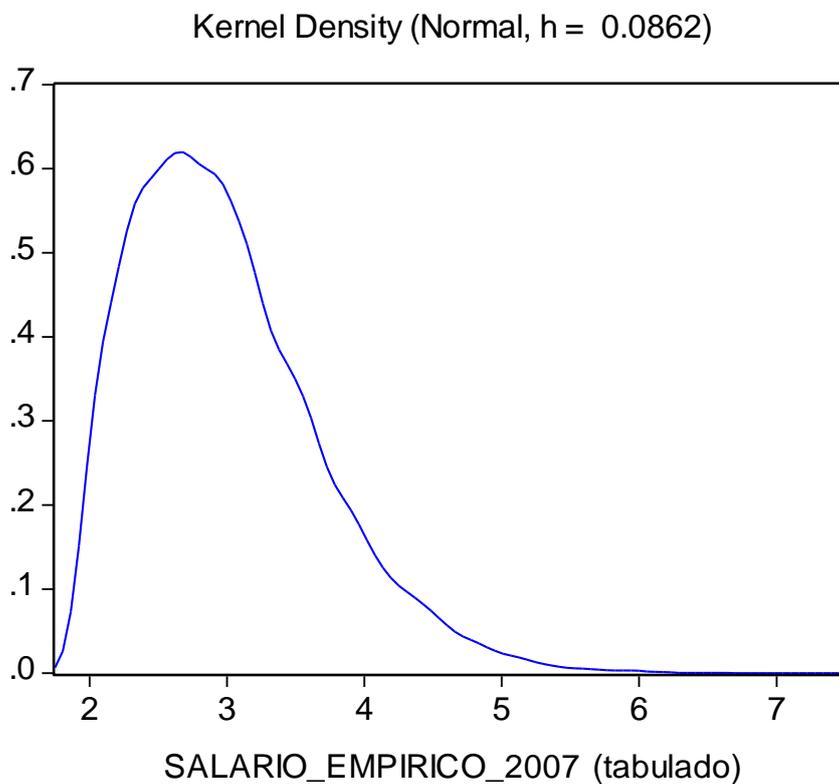
En el caso de 2006, se presenta una cola importante del lado izquierdo que es lo que lleva a una modificación de la estructura de remuneraciones percibidas en este año. Una vez que insertamos la tabulaciones de los Consejos, podemos ver que se elimina esa cola izquierda y en cambio toman mayor notoriedad la existencia de la cola derecha originada por los salarios mayores y se vuelve bastante más abrupta la concentración del lado izquierdo, haciendo que buena parte los trabajadores se ubiquen sobre el margen de la curva en este sector de la distribución, lo que lleva a pensar que en buena medida se produce una importante proporción de trabajadores que cobran en el entorno de los mínimos establecidos por los Consejos de Salarios.



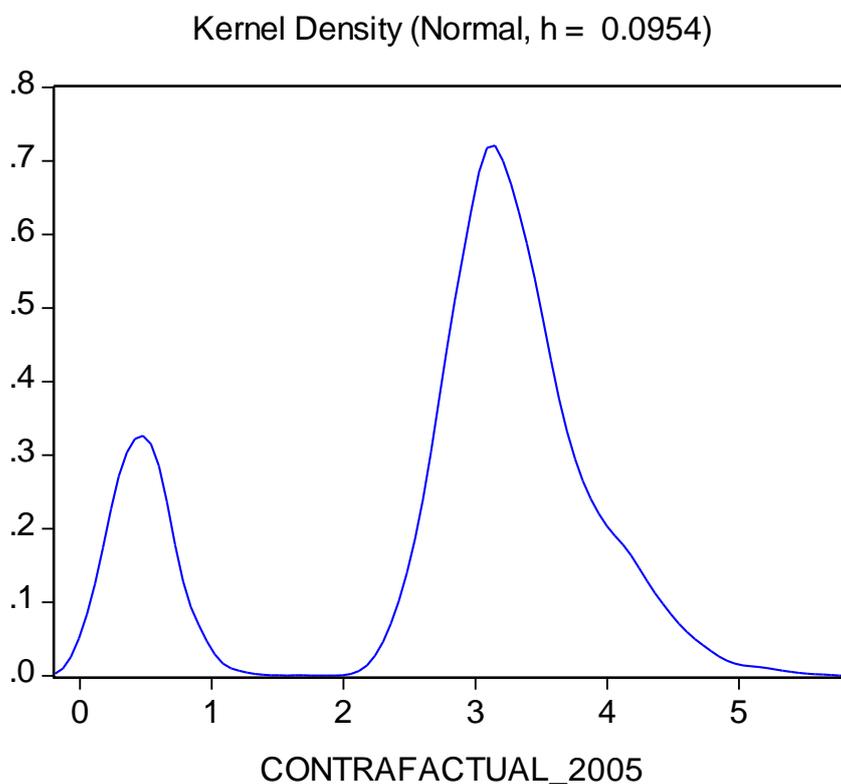
En lo que refiere al año 2007, se procesan algunas variaciones en la forma de la distribución en lo que refiere a la forma, se bien persiste al asimetría esta tiende a disminuir y presenta colas a los dos extremos, aunque la cola derecha toma mayor notoriedad de concentración y dimensión.



La tabulación de este año nos lleva a la reducción de la cola izquierda al aplicarse los mínimos establecidos, por lo que se vuelve más asimétrica, pero más concentrada en lo que hace a la distribución.



La incorporación de las distribuciones contrafactuales para cada uno de estos años nos permite realizar comparaciones más interesantes, porque nos permite centrarnos en el análisis de los elementos exógenos que cambiaron ya que las diferencias obedecen a modificaciones en estos y no en las particularidades que los individuos puedan tener.

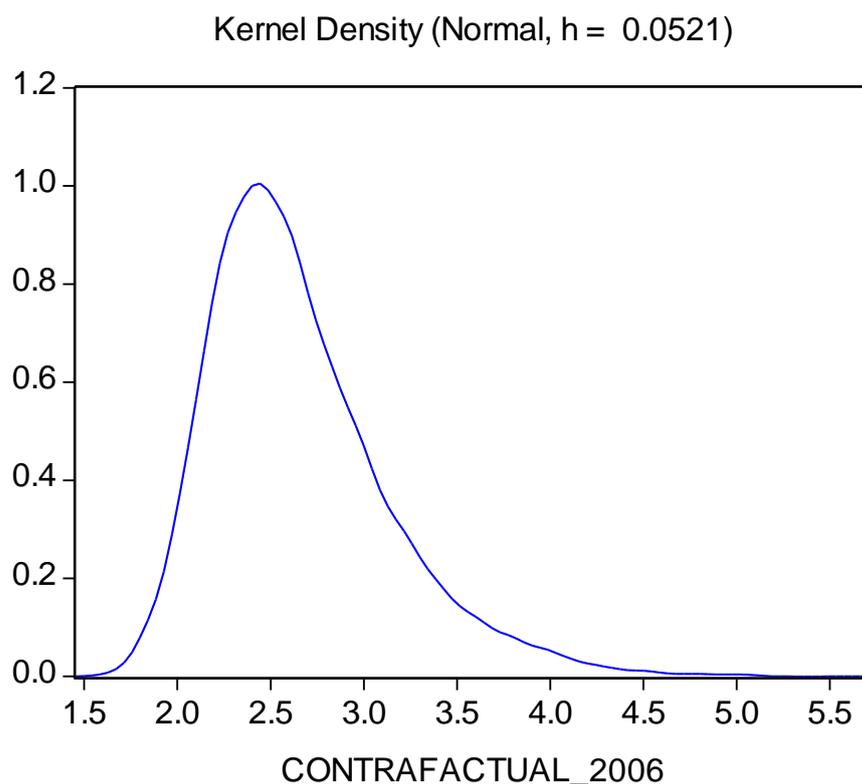


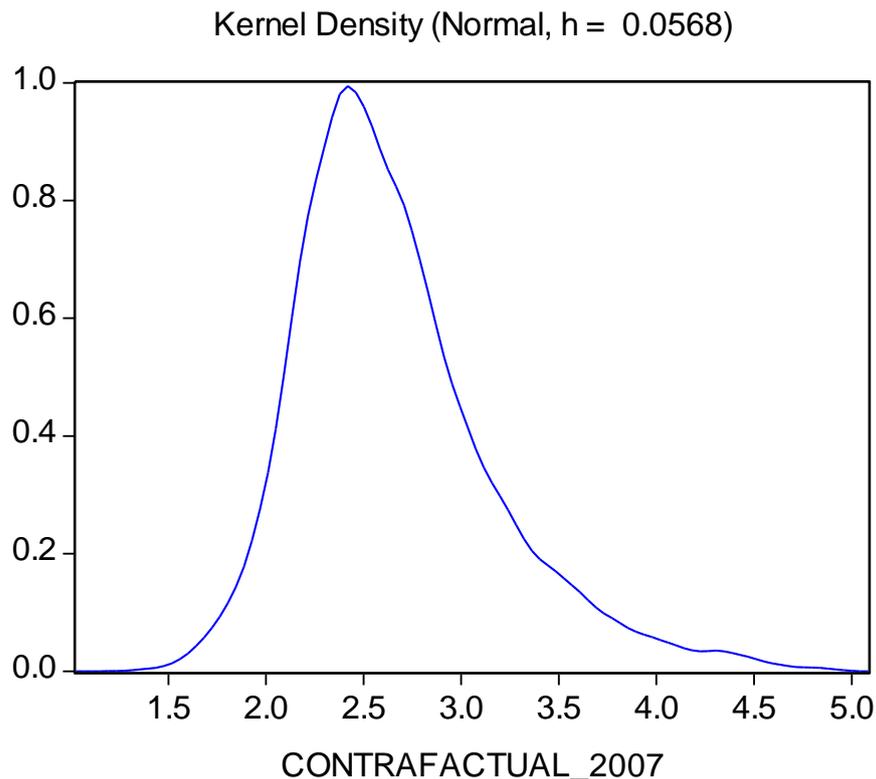
El año 2005 es el que registra las mayores diferencias en cuanto al cambio en los componentes retributivos. Lo que nos muestra la distribución contrafactual para este año es que la misma está partida en dos subdistribuciones con ciertos elementos de discontinuidad en el medio (esto ya lo habíamos detectado con la introducción de las distribuciones teóricas contrafactuales que obtuvimos en la sección anterior y que realizamos en base a las estimaciones de nuestro modelo de determinación salarial). Donde el grado de dispersión salarial se ve alterado por un comportamiento muy atípico de la distribución.

En este caso se presenta la existencia de elementos que modificaron completamente la estructura de remuneraciones de los trabajadores que hizo alcanzar niveles completamente diferentes de los que se hubieran dado si se mantenían las características

remuneratorias del 2004. En este caso las modificaciones ocurridas contribuyeron a mejorar la equidad distributiva. Si comparamos la estructura contrafactual con la que resulta de la estimación empírica tabulada, vemos que la existencia de los Consejos de Salarios influye positivamente en lo que hace al nivel general promedio de las remuneraciones llevándolas al alza y que a su vez contribuyendo a generar una mejora en la equidad distributiva de los ingresos percibidos generados por trabajo.

Las modificaciones más relevantes en materia la distribución salarial, ocurrieron este año, y son producto del establecimiento del cambio en el sistema institucional de fijación salarial. En los años siguientes las modificaciones producidas en el sistema implicaron ajustes y corrimientos de los mínimos establecidos producto de la negociación, pero las variaciones que existieron no toman la magnitud de las modificaciones ocurridas en el año de cambio de sistema.



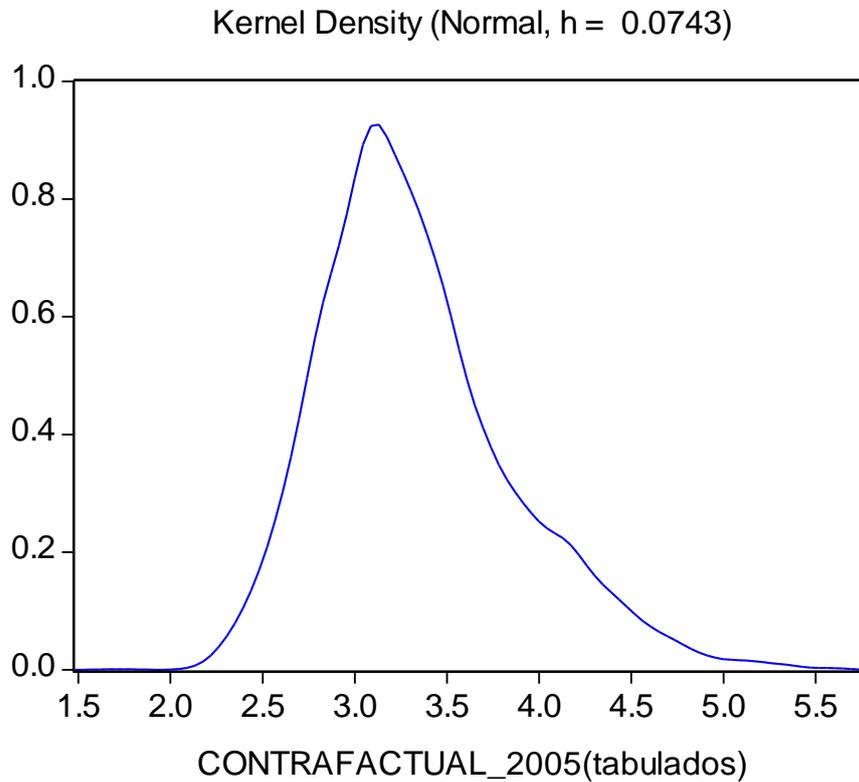


Vemos en los gráficos anteriores una similitud mucho mayor en lo que refiere a estas distribuciones con respecto a las que se obtienen realmente.

Finalmente realicé las tabulaciones que corresponden a los mínimos establecidos por los consejos de salario a las distribuciones contrafactuales obtenidas anteriormente, obteniendo de esta manera distribuciones donde los individuos reportan las características del año 2004, a excepción de la introducción de los resultados que arrojó la negociación colectiva de los Consejos de Salarios.

Un elemento importante e interesante que surge de este planteo es que para los tres años considerados el nivel de dispersión obtenido en las distribuciones contrafactuales tabuladas es menor que el que se obtiene de las reales. Por lo que se plantea que en el transcurrir de estos años existen elementos por fuera de las características de los trabajadores y de los resultados de la negociación que incrementan el grado de dispersión de la distribución. Por lo que en los años siguientes deben verse cual es el peso relativo que cada una de estas fuerzas ejerce a la hora de ver la resultante final que se obtenga.

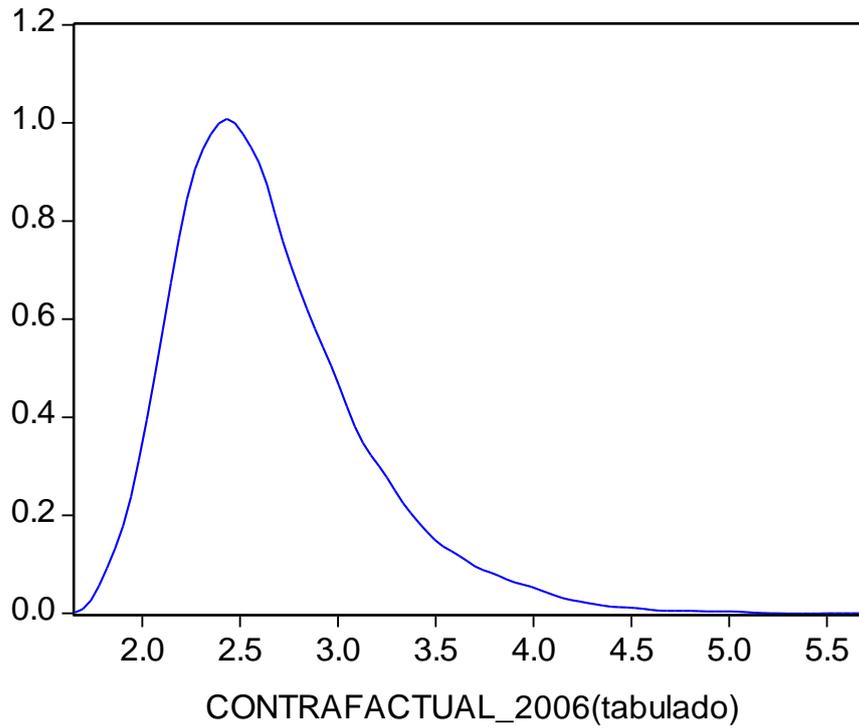
En lo que hace a las consideraciones concretas de cada una de las distribuciones se puede ver que para el 2005, el cambio de forma al tabular implicaría la desaparición de la subdistribución izquierda que se había generado.



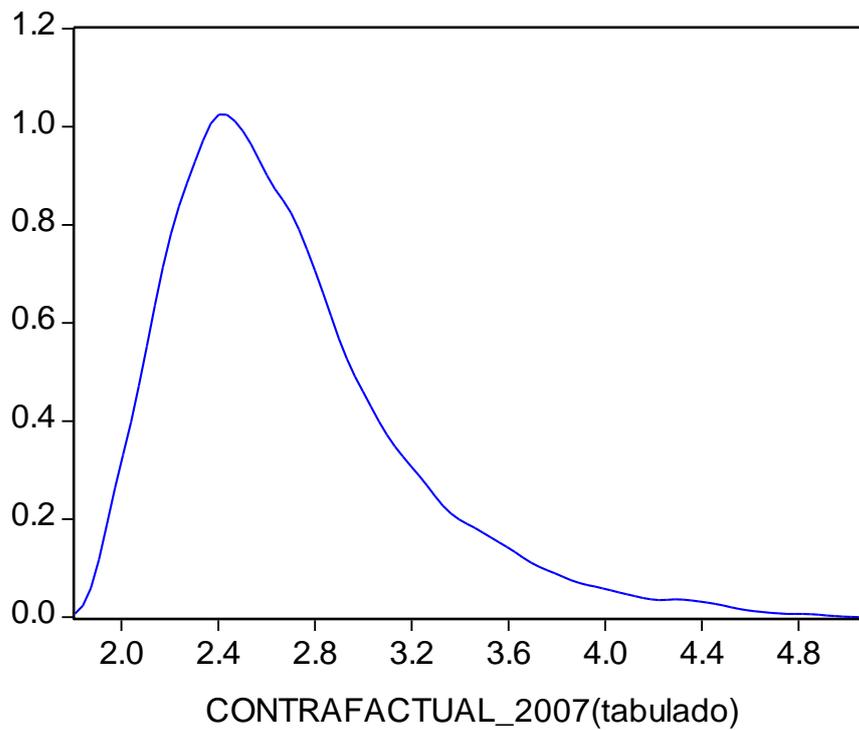
En los años 2006 y 2007, la estructura de la distribución no sufre grandes transformaciones de forma, aunque si es importante la reducción del nivel de dispersión que se alcanza, así como el traslado hacia la derecha que se produce en los niveles salariales produciendo de esta manera un incremento en los salarios de la mayoría de los trabajadores.

Estos elementos van en concordancia con lo que se planteo más arriba donde se presumía que las mayores modificaciones se producían en el año 2005, que era donde se daba el principal salto en el régimen institucional.

Kernel Density (Normal, h = 0.0521)



Kernel Density (Normal, h = 0.0562)



A modo de cerrar este capítulo podemos señalar como grandes consideraciones que la reinstauración de los Consejos de Salarios genera modificaciones importantes sobre la estructura de la distribución salarial, tanto en lo que hace a producir un mayor incremento de los promedios salariales y una reducción del grado de dispersión que existe en la distribución. Pero también vemos que actúan otros elementos que inciden tanto sobre el nivel promedial de las remuneraciones así como sobre el grado de dispersión de la misma, estos elementos pueden tomarse por el lado de las características de los individuos y los retornos que los mismos tienen, pero sin embargo no son únicamente los que actúan, cuestión que quedó demostrada en los párrafos anteriores; por lo que existen elementos que provocan variaciones en la estructura remunerativa que no pueden ser explicadas ni por características ni por modificaciones institucionales, por lo que las causas deben enmarcarse en elementos que trasciendan las explicaciones de este estudio y que pueden tener que ver con modificaciones en componentes macroeconómicos generales que afecten al mercado de trabajo, así como por la incorporación de nuevos individuos que generen modificaciones sobre los componentes de oferta, al igual que la incidencia del ciclo económico, el que en este caso se ubica al alza y por esto tiende a generar un incremento de la dispersión.

Capítulo IX: Conclusiones Generales.

A lo largo de este estudio hemos tratado de ver cual ha sido la incidencia que ha provocado la reinstauración de los Consejos de Salarios. Si bien este proceso ha generado un número importante de consecuencias a todo nivel, ya sea dentro del mercado laboral, así como también por fuera de este; nosotros centramos la atención en lo que refiere a los temas salariales y en particular a su grado de dispersión relativa.

Hemos citado una importante base de referencia bibliográfica que hace referencia a la incidencia de los factores institucionales como elementos relevantes a la hora de su incidencia dentro del mercado laboral, en particular sus condicionamientos tanto sobre el nivel de empleo, así como sobre los salarios.

La literatura económica concuerda bastante en marcar como dos grandes grupos de factores determinantes del nivel general de salarios, así como de la estructura retributiva general que se da a los pagos al factor trabajo. Se suele plantear que por un lado inciden los factores macroeconómicos y por el otro los factores institucionales, donde los primeros tienen una mayor incidencia en lo que hace a la determinación de los salarios en una óptica de largo plazo, mientras que los elementos institucionales inciden de manera importante sobre la determinación salarial de corto plazo. De esta manera se plantea que las remuneraciones tendrán como tendencia aquella que se determina por las condiciones generales de la economía, mientras que en los diferentes momentos de tiempo tendrán variaciones que las provocan los mecanismos institucionales donde se desenvuelve el Sistema de Relaciones Laborales.

Como nuestro trabajo se centra en captar los efectos de tipo institucional es que se realiza un enfoque temporal de corto plazo en el que se busca mostrar como se produjeron los cambios entre el final del sistema anterior y el inicio del nuevo. De ahí que este trabajo abarque un espacio de cuatro años (2004-2007) y algunas referencias y detalles que abarcan a los años 2001-2003.

El eje de esta propuesta está en mirar el cambio que se produce en el 2005, que es el año en que se resuelve volver a convocar a los Consejos de Salarios, los años para atrás

sirven como referencia para ver donde se encontraba la economía y las particularidades que el mercado laboral tenía en ese momento y los años posteriores el planteo viene, para saber como se han ido consolidando las modificaciones y el grado de persistencia que se estime que las mismas puedan tener.

Hemos realizado un análisis de lo que han sido las relaciones laborales en el Uruguay a lo largo de su historia y de cómo han ido evolucionando sus instrumentos y regulaciones. Los Consejos de Salarios son un instrumento que tiene larga data en la legislación uruguaya, la ley que los crea es de 1943, por lo que estamos hablando de la existencia de un instrumento que tiene cerca de 65 años de aplicación, aunque con lapsos prolongados de inaplicabilidad.

El instrumento de los Consejos de Salarios es una interesante particularidad del sistema de relaciones laborales uruguayas, donde se canaliza la discusión y negociación en materia salarial. La ley estructuró la existencia de una negociación tripartita, en la que no solo las cámaras empresariales y los sindicatos negociaban, sino que también aparecía una fuerte intervención del Estado, el que actuaba como miembro interlocutor y mediador, pero a su vez también marcando las pautas de acción para la acción de cada consejo a los efectos de compatibilizar los resultados con el resto de los equilibrios macroeconómicos y fiscales.

Los momentos históricos en los cuales estuvieron vigentes los Consejos de Salarios, coincidieron con épocas de fuerte crecimiento sindical, por lo que este instrumento tiende a favorecer el crecimiento y consolidación de la estructura sindical, en la medida que los trabajadores se sienten más involucrados con las posturas que llevarán adelante sus delegados en los respectivos consejos. De esta manera los procesos de negociación colectiva obligatoria fortalecen a los trabajadores en sus negociaciones con los empresarios y mejoran su consolidación sindical y aumentan su grado de presión mejorando su correlación de fuerzas.

En cambio los momentos en que no estuvieron vigentes los Consejos de Salarios, existió un predominio en las relaciones laborales de parte de los empresarios, los que lograron mejorar su posición negociadora en la medida que la negociación se hacía con

el trabajador individual, y por ende se incrementaban las asimetrías entre una clase y otra.

En lo que hace a la existencia de estudios sobre el tema de la dispersión salarial, la importancia de este fenómeno se empieza a dar en la medida que el grado de disparidad en las remuneraciones relativas se tiende a incrementar. Estos eventos comienzan a tomar notoriedad en el mundo desarrollado en la década del ochenta, pero en nuestro país toma relevancia en los noventa.

La década del ochenta, implica para el Uruguay el retorno a la democracia y la vuelta a los instrumentos legales y reglamentarios en los que se basaba el mercado laboral uruguayo. Con esto se produce una reaparición de los Consejos de Salarios en la escena nacional, ese último lustro de la década está marcado por un fuerte incremento de los salarios reales de los trabajadores (hay que tomar en cuenta que se encontraban sumamente deprimidos por la crisis de la tablita) y además se da un proceso de importante concentración de la distribución salarial, lo que deviene en una distribución del ingreso más equitativa al menos en lo que refiere a las remuneraciones por trabajo. También estos fueron años de gran efervescencia política y sindical, lo que generó un clima propicio para la negociación y el convencimiento de que debía darse una recuperación salarial que retornara el poder de compra que los trabajadores habían perdido en los años anteriores por la crisis, pero que venían perdiendo desde hace muchos años más.

En los noventa se produce un cambio de perspectiva ideológica de quienes llevan adelante el gobierno. Se ve que la intervención del gobierno dentro del mercado laboral provoca distorsiones y que si este dejara de intervenir los mecanismos de mercado funcionarían mejor y por ende se alcanzarían los equilibrios necesarios para su buen funcionamiento. Es entonces cuando el Estado resuelve dejar de convocar a los Consejos de Salarios y que los acuerdos se den entre empleadores y trabajadores, este retiro marcó una enorme disminución de la negociación colectiva, ya que en la mayoría de las empresas se negaron a negociar de esta manera. Junto al retiro del Estado de la negociación colectiva, se suma una importante reestructura económica que hace que pierdan peso los sectores industriales (fuertemente sindicalizados) en favor de las áreas vinculadas a los servicios (de baja o escasa sindicalización). Esto hace que el poder de

los sindicatos se vea notablemente disminuido y que sean las empresas las que manejen la dinámica del mercado laboral en este período.

En esta década que fue de un notable crecimiento (muy superior al segundo quinquenio de los ochenta), no derivó en incrementos salariales significativos. Los salarios reales aumentaron hasta el 94, pero luego comenzaron a caer y se desplomaron en la crisis de 2002. Tampoco el crecimiento se reflejó en mayores niveles de empleo, ya que la tasa de desempleo tuvo una tendencia creciente a partir de mediados de los noventa, y además a lo largo de todo el período se produjo un notable incremento del grado de precariedad laboral, haciendo que las personas que encontraban empleo, se insertaran en trabajos de malas condiciones. En lo que hace al grado de dispersión de la distribución, se procesa en este período un fuerte incremento. Los estudios que se realizaron para este período asignan como causa central de este incremento al incremento de los retornos a la educación, así como una mayor varianza en los años aprobados de la misma.

Esta tendencia que se manifiesta en este período es un elemento de tipo estructural, el que se ha consolidado dentro del mercado laboral uruguayo. Por lo que los retornos a la educación presentan tendencias incrementales, e incluso los retornos marginales son crecientes.

En este trabajo se intenta ver que fue lo que ocurrió en el inicio de un nuevo período, que implica la nueva reinstauración de los Consejos de Salarios, con una estructura más adecuada a la realidad laboral del momento y de tendencia más abarcativa que en los procesos anteriores.

Desde el movimiento sindical hacía años que se estaba proponiendo una nueva convocatoria de los Consejos de Salarios, pero los gobiernos anteriores no acudieron a esta demanda. Dentro de las propuestas electorales que presentó el Frente Amplio en las elecciones de 2004, se encontraba la reconvocatoria de estos ámbitos de negociación, una vez ocurrido el triunfo de esta fuerza política se comenzaron a instrumentar los aspectos concretos para llevar adelante esta propuesta. Hay que recordar que los niveles salariales en ese entonces se encontraban sumamente deprimidos y prácticamente no habían recuperado nada del poder de compra que perdieron con la crisis de 2002.

Dentro de la nueva convocatoria realizada por el gobierno se convocaba no sólo a los trabajadores privados, sino que también se abrieron por primera vez Consejos para los trabajadores del sector público y para los trabajadores rurales.

En el caso de los trabajadores públicos anteriormente le correspondía al gobierno la fijación de los diferentes niveles salariales, y si bien existían negociaciones entre los sindicatos de los trabajadores y los distintos jerarcas gubernamentales, estas tenían un carácter informal y no planificado o instituido. A partir de 2005, la instancia de negociación se institucionaliza y se vuelve un aspecto permanente.

En lo que hace a los trabajadores rurales, estos nunca habían tenido instancias de negociación, desde siempre el sector rural fue uno de los que expresó mayores niveles de arbitrariedad laboral, donde los abusos patronales existían en todas las formas, además los niveles salariales de estos trabajadores eran de los más bajos y la proporción de informalidad era altísima. Lo que se buscaba instrumentando mecanismos de negociación en este sector era poder mejorar los grados de arbitrariedad e informalidad que se sucedían en este sector, así como garantizar condiciones dignas a este tipo de trabajadores y darles un marco legal y regulatorio que enmarque el proceso de trabajo y las relaciones de producción para este sector de actividad.

En lo que hace al sector privado este no tenía mecanismos de negociación obligatoria desde 1992 (a excepción de pocos sectores donde el Estado consideraba estratégico mantener la negociación) y pocas áreas de actividad lograron alcanzar convenios salariales de tipo bipartito. Para llevar adelante el proceso se instauró un Consejo Superior de Salarios, órgano que ya apareció en 1985, pero ahora con mucho más protagonismo en lo que hace a las definiciones estratégicas y en dar un marco de acción a cada uno de los consejos por rama de actividad. Las definiciones de los distintos grupos y subgrupos tomaron la base de 1985 con algunas reestructuras y los agregados propios de la incorporación de nuevos sectores a la dinámica económica.

Nuestro estudio se centró únicamente sobre el sector privado de actividad, no tratándose en este trabajo ni las variaciones que hubo a nivel de los trabajadores públicos ni, a los trabajadores rurales. Es de presuponer que en ambos casos los Consejos de Salarios actuaron en el mismo sentido que en el sector privado, donde el resultado de la

negociación generó un incremento de los niveles salariales así como una reducción de la dispersión salarial. En lo que hace al sector público siempre este sector se caracterizó por tener los menores niveles de dispersión salarial de la economía; en la medida de que aparte de los incrementos salariales generales para todo el sector público se realizaron incrementos particularizados en aquellos sectores del Estado que presentaban remuneraciones más bajas es de suponer que se debió haber producido una concentración de la función de distribución salarial de los trabajadores públicos. En lo que refiere a los trabajadores rurales los niveles de incrementos parecen haber sido importantes, pero no hay indicios significativos que nos induzcan a plantear que tendencia pudo haber acontecido con la distribución.

A los efectos de ver como se comporta el mercado laboral en la determinación de los niveles salariales, se plantea como marco de análisis un modelo de tipo ODI (oferta, demanda e instituciones), donde los factores que afectan los niveles de las remuneraciones relativas provenientes del trabajo, pueden tener su origen en estos tres factores, los que describimos de manera detallada oportunamente. En este sentido se ve que la variable educación, es el factor más relevante desde el lado de la oferta, pero que este también contribuye a generar dispersión por el lado de la demanda, también se puede apreciar que los factores institucionales y en particular los mecanismos de negociación salarial inciden de forma importantes en la concreción final del grado de dispersión de toda la distribución. Además en el caso uruguayo hay factores de tipo estructural (algunos se están revirtiendo) que inciden también en la generación de un incremento en la variabilidad de los salarios.

A los efectos de poder estudiar cual ha sido el comportamiento de la dinámica de la distribución salarial del sector privado utilizamos una versión adaptada de la metodología planteada por Di Nardo, Fortín y Lemieux (1996), que fue utilizada para el análisis de la economía española por Montellón, López-Bazo y El-Attar (2007), a la que le hicimos algunas variantes para adaptarla al caso uruguayo.

Esta propuesta metodológica consiste en la realización de estimaciones no paramétrica de las funciones de distribución salarial para los diferentes años. También elaboramos un modelo de determinación salarial en el que pretendemos registrar cual es el grado de incidencia de una serie de variables que entendemos inciden en la determinación

salarial, los que pretendimos ver como evolucionaron a lo largo de los años. Luego realizamos una serie de proyecciones de tipo contrafactual a los efectos de ver como se hubiera comportado la distribución salarial en el caso de que se hubieran mantenido los comportamientos determinísticos hallados en el 2004.

La variable con la que se trabajó en este estudio fue el logaritmo neperiano del salario real por hora trabajada. Lo que hicimos fue considerar cuanto cobraba un trabajador por cada hora de trabajo a los efectos de uniformizar en una unidad de tiempo determinada, pero para hacer comparaciones donde se tomen en cuenta varios años diferentes es que se deflactaron por el IPC para obtener el salario real y luego a esto se le aplicó el logaritmo neperiano para darle una mayor suavidad a las variantes salariales. Estos procesos se hicieron para los trabajadores privados formales, que son los que están afectados por los Consejos de Salarios.

Las distribuciones salariales, son distribuciones algo particulares, las que a pesar de contar con gran cantidad de datos no se aproximan tendencialmente a una distribución normal. Por el contrario se suelen presentar condiciones de asimetría, donde se presentan una mayor concentración de los datos sobre el lado izquierdo de la distribución, en muchos casos se presentan condiciones bimodalidad, lo que hace que las meras comparaciones de los momentos centrales de primer orden no resulten del todo ilustrativas de lo que ocurre con la distribución.

Estas consideraciones hacen que la utilización de instrumentos de análisis paramétricos den resultados bastante parciales sobre la globalidad del fenómeno, por lo que si bien se realizaron estimaciones paramétricas, se intentó complementar estas estimaciones con la incorporación de instrumentos de análisis no paramétricos.

En este trabajo se realizaron para todas las distribuciones que se pusieron a prueba, se les realizó el test de Kolmogorov-Smirnov a los efectos de contrastar la normalidad de las distribuciones. Los resultados arrojaron que en todos los casos se rechazó la hipótesis de que se trataba de una distribución normal, por lo que se corroboró en el caso uruguayo de estos años lo que parece ser una tendencia generalizada de los diferentes mercados laborales. Esta prueba se realizó tanto para las distribuciones empíricas que surgen la ECH para los distintos años, así como para las distribuciones

halladas por nuestro modelo de estimación salarial y sus respectivos residuos, así como también para las distribuciones contrafactuales.

En la realización de las ecuaciones que elaboramos de determinación salarial, se incluyeron como variables explicativas algunas condicionantes que le brindan mejores condiciones en el mercado como son la educación o la experiencia; a las que agregamos otras consideraciones como el estrato al que pertenece (en este caso los datos que brinda ECH, nos brinda datos para Montevideo de condiciones socio-económicas, pero para el Interior del país se estructura por área geográfica); también las características del empleo y la rama de actividad en la cual se inserta; el mes en el que relevaron los datos; y una serie de variables vinculadas al sector institucional como son el nivel de sindicalización y para el 2004 la estructura de negociación colectiva si existiera.

Esta regresión se elaboró para todos los años implicados en este estudio, donde los estudiamos lo que ocurrió con los diferentes parámetros en cada año y tratar de ver como incidía la evolución de los mismos y en que medida estas variables contribuían a generar mayores o menores niveles de dispersión salarial.

Como conclusiones relevantes podemos citar algunas variaciones, que si tienen relevancia en los mecanismos de dispersión salarial. Un elemento importante a tener en cuenta es que los resultados que arrojó este modelo para todos los años implicados en esta investigación es que las variables que consideramos explican en el entorno de la mitad de la variable dependiente, estos resultados los obtenemos de considerar las medidas de bondad de ajuste del modelo y en particular el R^2 .

Una primera consideración de relevancia es lo que ocurre con la variable educación, como dijimos para esta variable la subdividimos en dos, en primer lugar consideramos los años de educación formal aprobados y en segundo lugar los años de educación aprobados al cuadrado. Con esto lo que queríamos era considerar los efectos de una no linealidad en esta variable (lo mismo se hizo con la variable experiencia). Estos elementos nos permitieron ver la existencia de retornos marginales crecientes por esta variable, los que vinieron incrementándose en cada año considerado, lo que junto al crecimiento de la varianza de la educación podemos plantear como un elemento importante que contribuye a los incrementos de la dispersión de la distribución salarial,

esta cuestión ya había sido planteada por varios estudios realizados para los años noventa; por lo que lo que este trabajo estaría confirmando esta tendencia generada en la economía uruguaya.

Otro elemento importante que sufre modificaciones en este período tiene que ver con la incidencia del nivel de sindicalización. Esta variable influye negativamente en el año 2004, por lo que se estaría planteando que los sectores más sindicalizados recibirían una retribución menor que aquellos que no lo estuvieran, para el resto de las características iguales.

Esta variable cambia de signo a partir del 2005, el parámetro de incidencia se vuelve cada vez más grande en los sucesivos años. En este caso, este cambio en el signo de la variable, habría marcado un fuerte nivel de incremento para aquellos trabajadores que estuvieran sindicalizados. Igualmente esta variable puede encontrarse fuertemente correlacionada con las ramas de actividad, ya que existen ramas en las cuales los niveles de sindicalización son sustancialmente más altos que en otras.

La otra modificación central de relevancia dentro de las variables de determinación salarial, es la modificación de la estructura de negociación. Para el año 2004, se planteó una dicotomización entre los que tenían una negociación tripartita, los que tenían una negociación bipartita y los que no la tenían. A partir del 2005 los trabajadores que consideramos están todos regidos por el marco de los Consejos de Salarios, por lo que la negociación se volvió toda tripartita. En este caso esta modificación actuó a favor de una mayor concentración salarial, al uniformizar la negociación se elimina el grado de dispersión que este origina.

En el resto de las variables utilizadas no se generaron grandes variaciones, por lo que no contribuyen demasiado a modificar el grado de dispersión salarial existente.

Si analizamos los resultados de las distribuciones de cada uno de los años en cuestión vemos que se da un proceso en el cual los salarios reales crecen y se produce un incremento en el grado de concentración de la distribución. Si vamos al detalle más particularizado podemos ver que el año 2006, no encaja estrictamente con estos

resultados. En relación a la dispersión salarial la mayor disminución se genera en el año 2005, mientras que el incremento salarial mayor se da en el 2007.

Además para ver de manera más específica la incidencia de los Consejos de Salarios, se tabularon todas las distribuciones por los mínimos establecidos para cada una de las categorías ocupacionales y ramas de actividad. Para el año 2004 se tabuló la distribución por el salario mínimo nacional (en este caso no se generaron casi diferencias). Estas tabulaciones permitieron ver de mejor manera como incidieron la fijación de los salarios mínimos para cada categoría, como resultado más importante se puede ver que se produce una importante concentración de la distribución, pero el mayor nivel de concentración se corrobora que se produce en el 2005.

Luego se procedió a la estimación no paramétrica de las funciones de distribución por el método de Kernel, de esta manera se obtuvieron las distribuciones correspondientes para cada año, las que arroja el modelo de regresión y las estructuras contrafactuales. En este caso si comparamos las curvas de distribución contrafactuales con las que se producen para cada uno de los años también reafirmamos la comprobación de que durante estos años se produjo un proceso de concentración de la distribución salarial en su conjunto.

Otro aspecto interesante a resaltar surge de mirar los resultados que arrojaron las distribuciones contrafactuales tabuladas, aquí lo que se hizo fue plantear cual hubiese sido la distribución salarial en el año “i” si se mantuvieran las condiciones del 2004 pero si se le incluyesen los resultados obtenidos por medio de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios. Si se comparan estas con las que se registraron en cada uno de los años vemos que las contrafactuales tabuladas registran menores grados de dispersión, por lo que debemos asumir que en estos años se procesaron otros elementos por fuera de las características de los individuos y la modificación institucional que presionaron al incremento de la dispersión de la distribución salarial.

En lo que refiere al grado de dispersión salarial vemos que las modificaciones institucionales registradas en este período actúan de manera significativa concentrando la distribución. Esto a ocurrido a lo largo de casi toda la distribución, ya que si miramos cuanto pesan los salarios de cada percentil en relación al percentil 90, vemos que cada

año representan una proporción mayor. Otra consideración importante es que esta concentración se da en un proceso de fuerte crecimiento económico; ya que normalmente en las épocas de crecimiento se produce un incremento de la dispersión salarial producto de la incorporación al mercado laboral de quienes tienen peores cualidades de empleabilidad.

De acuerdo con lo anterior la reducción en el grado de dispersión afecta de manera importante a la distribución del ingreso en su conjunto, dado que la mayor parte de la población tiene como principales ingresos los provenientes del trabajo. Si se produce una concentración de las remuneraciones percibidas por concepto de trabajo, esto afectará de manera positiva en la equidad distributiva general.

El tema de la pertinencia de los Consejos de Salario ha tomado una mayor notoriedad pública en los últimos días ante la falta de acuerdos en la ronda de negociación de este año. Por lo que los resultados que han arrojado hasta ahora parecen ser un elemento que puede contribuir a ver cual ha sido el grado de incidencia que los mismos han tenido dentro del mercado laboral.

En este sentido el establecimiento de la negociación colectiva obligatoria para buena parte de los trabajadores uruguayos, ha contribuido a disminuir las asimetrías de negociación en las relaciones de producción entre los trabajadores y las empresas, esto sin duda ha repercutido en un mejoramiento de las condiciones laborales de las grandes masas de trabajadores. Se han procesado en estos años un importante incremento del salario real, aunque los niveles de los que se partía eran extremadamente bajos, sin que esto haya afectado a la creación de puestos de trabajo. Por lo que los mecanismos de negociación hicieron partícipes a los trabajadores de parte de los beneficios del crecimiento económico registrado estos años, lo cual marca una importante diferencia con el proceso de crecimiento económico que se desarrolló en los noventa el que tuvo característica el ser notoriamente excluyentes y resultó ampliamente concentrador del ingreso.

Otro elemento es el que ya mencionamos dentro de este capítulo y que fue el producto de esta investigación, es que este mecanismo generó una distribución más equitativa de los ingresos provenientes del trabajo y por ende una mejora en el nivel de equidad

global. En la medida de que se busque mejorar los niveles de equidad distributiva, este tipo de elementos puede contribuir de buena manera a tal objetivo.

Una interesante diferencia que se procesa en este período de vigencia de los Consejos de Salarios es que pese a la existencia de altos incrementos en materia de salarios nominales, estos no desencadenaron en altos niveles de inflación de la economía. A pesar de que la economía uruguaya en estos años se ha visto afectada por importantes presiones inflacionarias sobre todo por los shocks de oferta y por el crecimiento de la demanda tanto interna como externa, los incrementos salariales no han repercutido fuertemente en el crecimiento del nivel general de precios.

En síntesis, en este trabajo se plantea que la reintroducción de los Consejos de Salarios han repercutido positivamente (aunque sea parcialmente) en la generación de una distribución del ingreso más igualitaria, y que no han generado mecanismos distorcivos sobre el resto del mercado laboral. Por lo que su accionar se puede visualizar en este período como un instrumento que contribuyó a mejorar el Sistema de Relaciones Laborales del país.

Bibliografía.

- **Abadie, A (1997).** “*Changes in Spanish Labour Income Structure during the 1980’s: A Quantile Regression Approach*”. Investigaciones Económicas XXI.
- **Alea, V. Guillén, M. Muñoz, C. Torrelles, E. Viladomiu, N. (2000).** “*Estadística con SPSS v.10.0*”. Departament d’Econometria, Estadística i Economía Espanyola. Divisió de Ciències Jurídiques, Econòmiques i Socials. Ediciones de la Universidad de Barcelona.
- **Allen, S. Cassoni, A. y Labadie, G. (1994a).** “*Wages and employment alter reunification in Uruguay*”. Cuadernos de Economía N° 99.
- **Allen, S. Cassoni, A. y Labadie, G. (1994b).** “*Reformas del Mercado Laboral ante la liberalización de la Economía. El caso de Uruguay*”. Serie de Documentos de trabajo N° 177, BID.
- **Altimir, O. (1997).** “*Desigualdad, empleo, y pobreza en América Latina: efectos del ajuste y cambios en el estilo de desarrollo*”. Desarrollo Económico N° 145, Vol 37.
- **Amarante, V. (1998).** “*Pobreza en Uruguay. 1990-1997*”. Centro Latinoamericano de Economía Humana (CLAEH).
- **Arranz, J. M. y García-Serrano, C. (2007).** “*¿Qué ha sucedido con la estabilidad del empleo en España entre 1987 y 2003?*”. Revista de Economía Aplicada.
- **Amarante, V. y Arim, R. (2003).** “*Mercado laboral en Uruguay. 1986-2002.*” Informe preparado para OIT, Santiago de Chile.
- **Arim, R. y Zoppolo, G. (2000).** “*Remuneraciones relativas y desigualdad en el mercado de trabajo. Uruguay: 1986 – 1999.*” Trabajo monográfico.

Universidad de la República. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

- **Arim, R y Zoppolo, G. (2000).** *La distribución de las remuneraciones por trabajo*. Universidad de la República, Montevideo. (Versión resumida del anterior).
- **Arrow, K. (1962).** “*The Economic Implication of Learning by Doing*”. R. E. Studies,

- **Banco Mundial. 1995.** *Informe sobre el Desarrollo Mundial*. Washington.

- **Bentolila, A. S. y Dolado, J. (1994).** “*Labor Flexibility and Wages: Lessons from Spain*”. Economic Policy 18.

- **Blau, F.D. y Kahn, L.M. (1999).** “*Handbook of Labor Economics*”, volumen 3, Capítulo 25.

- **Bravo, D. Contreras, D. y Rau, T. (1999).** “*Wage inequality and labour market in Chile 1990-1998*”. Universidad de Chile. Mimeo.

- **Bucheli, M. (1992a).** “*Diferencias sectoriales de salarios en el Uruguay*”. Revista Suma N° 12.

- **Bucheli, M. (1992b).** “*Los logros educativos y los niveles de ingreso*”. Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales. Documento N° 3/92.

- **Bucheli, M. y Furtado, M. (1999).** “*Los cambios en las remuneraciones en los años noventa*”. Montevideo, Uruguay: mimeo.

- **Bucheli, M. Miles, D. y Vigorito, A. (1999).** *“Un análisis dinámico de la toma de decisiones de los hogares en los años noventa. El caso Uruguay”*. CINVE, mimeo.
- **Butcher, K. y Di Nardo, J. (2002).** *“The Immigrant and Native-Born Wage Distributions: Evidence from United States Censuses”*. Industrial and Labor Relations Review 56.
- **Campanella, J., Castro, D. y Lagomarsino, G. (2003).** *“Determinantes del salario real en Uruguay (1980-2003)”*. Trabajo realizado para la cátedra de Métodos Cuantitativos Avanzados - Opción Econometría (Maestría en Economía). Montevideo.
- **Carbajal, F., Llambí, C., Perelmuter, N. y Velázquez, C. (2005).** *“Modelización de los determinantes macroeconómicos de los salarios mediante mecanismos de ajuste no lineal”*. Jornadas del Banco Central del Uruguay 2005. CINVE.
- **Casacuberta, C. y Torello, M. (1997).** *“Estimación de un Índice de Capital Humano para Uruguay”*. Ponencia presentada en las X jornadas de economía del Banco Central del Uruguay.
- **Cassoni, A. (2000).** *“Trade unions in Uruguay: some historical features explaining their economic role”*. Documento No 04/00. Documentos de trabajo. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Economía.
- **Cassoni, A. y Labadie, G. (2001).** *“The outcome of different bargaining models: the effects on wages, employment and the employment mix*. Montevideo. Documento de Trabajo N° 14.

- **Cassoni, A., Allen, S.G. y Labadie, G.J. (2000).** *“Unions and Employment in Uruguay”*. Banco Interamericano de Desarrollo, Red de Centros de Investigación. Working paper #R-392.

- **Davia, M. A. y Hernanz, V (2004).** *“Temporary Employment and Segmentation in the Spanish Labour Market: An Empirical Analysis through the Study of Wage Differentials”*. Spanish Economic Review 6.

- **De Armas, Y. y Rossini, M.A.** *“Flexibilidad laboral y convenios colectivos”*. Trabajo monográfico. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

- **De la Rica, S. (2004).** *“Wages Gaps Between Workers with Indefinite and Fixed-term Contracts: The impact of Firm and Occupational Segregation”*. Moneda y Crédito 219.

- **D’Elía, G. (1969).** *“El Movimiento Sindical”*. Colección Nuestra Tierra, volumen 4. Montevideo.

- **Dinardo, J., Fortín, N. y Lemieux, T. (1996).** *“Labor market institutions and the distribution of wages (1973-1992). A semiparametric approach”*. NBER Working papers series No 5093.

- **Ferreiro, J. Bea, E. Gómez, M. C. e Intxausti, M. A. (2004).** *“Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español”*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 51.

- **Ferreiro, J. Serrano, F. (2001).** *“The Spanish Labour Market: Reforms and Consequences”*. International Review of Applied Economics 15.

- **Freeman, R y Katz, L (1995a).** *“Difference and changes in wage structure”*. National Bureau of Economic Research. University of Chicago Press.

- **Freeman, R y Katz, L (1995b).** *“Rising wage inequality: The United States vs. other advanced countries”*. Working under different rules.
- **Furtado, M. y Raffo, L. (1998).** *“Discriminación y segregación laboral por género. Un estudio empírico al caso uruguayo en la última década”*. Trabajo Monográfico, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- **González, M. J. (s/f).** *“Proyecto CSI. Capítulo IV: Una perspectiva macroeconómica del mercado de trabajo”*. Área de Coyuntura, Instituto de Economía, UDELAR.
- **González Rozada, M. Menéndez, A. y Robbins, D. (1997).** *“Wage dispersion and trade in Argentina: 1974-1994”*. CEDES.
- **González Sierra, Y (1993).** *“Continuidad y cambio en el movimiento sindical uruguayo. Una perspectiva histórica de su problemática actual”*. CIEDUR, Montevideo.
- **Gottschalk, P y Joyce, M (1998).** *“Cross-National differences in the rise in earnings inequality market and institutional factors”*. The Review of economics and statistics.
- **Hernanz, V (2003).** *“El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales”*. Consejo Económico y Social, Colección de Estudios 147, Madrid.
- **Hyclak, T. (2000).** *“Rising Wage Inequality. The 1980s Experience in Urban Labor Markets”*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Lehigh University.
- **Instituto Nacional de Estadística**
<http://www.ine.gub.uy/biblioteca/metodologias>

- **Izquierdo, M. y Lacuesta, A (2006).** “*Wage Inequality Spain: Recent Developments*”. Documento de Trabajo Banco de España #0615.

- **Jimeno, J. F. Izquierdo, M. y Hernanz, V. (2001).** “*La desigualdad salarial en España: descomposición y variación por niveles de salario*”. Papeles de Economía Española 88.

- **Jimeno, J. F. y Toharía, L. (1993).** “*The Effects of Fixed-term Employment on Wage: Theory and Evidence from Spain*”. Investigaciones Económicas XVII.

- **Johnston, J. y Dinardo, J. (2001).** “*Métodos de Econometría*”.

- **Jones, H. (1975).** “*Introducción a las teorías modernas del crecimiento económico*”. Segunda Edición, Antoni Bosch.

- **Juhn, C. Murphy, K. y Pierce, B. (1993).** “*Wage inequality and the rise in returns to skill*”. Journal of Political Economy. Nº 3. Vol 101

- **Kahn, L. (1998).** “*Against the wind: bargaining recentralisation and wage inequality in Norway 1987-1991*”. The Economic Journal Nº 448 Vol 101.

- **Katz, L.F. y Autor, D.H. (1999).** “*Handbook of Labor Economics*”, volumen 3, Capítulo 26.

- **Katz, L.F. y Murphy, K (1992).** “*Changes in relatives wages, 1963-1987: supply and demand factors*”. The Quarterly Journal of Economics.

- **Kaztman, R. Filgueira, F. Furtado, M. (2005).** “*Uruguay 2000: Nuevos Desafíos para la Equidad*”. Documento de Trabajo de IPES. Monitor Social del Uruguay Nº 1. Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Católica del Uruguay.

- **Manacorda, M. y Maning, A. (1998).** *“Just can’t get enough: more on skill-biased change and labour market performance”*. Mimeo.

- **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**
<http://www.mtss.gub.uy/salarios>

- **Miles, D. y Rossi, M. (1999).** *“Geographic concentration and structure of wages in developing countries: the case of Uruguay”*. Departamento de Economía de Ciencias Sociales. Documento de Trabajo.

- **Miles, D. y Rossi, M. (2001).** *“Wage inequality in developing countries: market forces or government intervention.”*

- **Montellón, B. López-Bazo, E., El-Attar, M. (2007).** *“Cambios en la Distribución Salarial en España, 1995-2002. Efectos a través del Tipo de Contrato”*. Documents de Treball 2007/12, Institut de Recerca en Economia Aplicada, Universitat de Barcelona y Parc Científic de Barcelona.

- **Murphy, K. y Welch, F. (1992).** *“The structure of wages”*. Quarterly Journal Economics Research. Vol 107.

- **Notaro, J. 2005.** *“El Problema del Empleo en el Uruguay. Diagnóstico y Perspectivas”*. Banda Oriental, Montevideo.

- **Novalés, A. 1997.** *“Estadística y Econometría”*. Mc Graw Hill, Primera Edición, Madrid.

- **Núñez, J. y Sánchez, F. (1999).** *“Educación y Salarios Relativos en Colombia, 1976-1995. Determinantes, evolución e implicaciones para la distribución del ingreso”*. Departamento Nacional de Planeación. Mimeo.

- **Oaxaca, R (1973).** *“Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets”*. International Economic Review 14.

- **OIT, 1999.** “*A Thematic Evaluation of the Urban Informal Sector: ILO Action and Perspectives*”. Evaluation Unit, Ginebra.
- **OIT, 1999.** “*Trabajo decente y protección para todos: Prioridad de las Américas*”. Lima.
- **OIT.** “*La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*”.
- **Olesker, D. y Salvador, S. (2002).** “*Las Relaciones Laborales*”.
- **Palacio, J. I. Simón, H. (2004).** “*Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial en España*”. Revista de Economía Aplicada 36.
- **Rifkin, J (1996).** “*El fin del trabajo*”. Paidós Ibérica, España.
- **Robbins, D. (1996).** “*Evidence on trade and wages in developing World*”. OCDE.
- **Rodríguez Gutiérrez, C. (2007).** “*Dispersión salarial dentro de las empresas y negociación colectiva: una aplicación al caso asturiano*”. Departamento de Economía, Universidad de Oviedo, España.
- **Romer, D. (1996).** “*Macroeconomía Avanzada*”. Mc Graw Hill, tercera edición.
- **Rossi, M. y Tansini, R. (1992).** “*Ordenamiento y diferenciación salarial en la Industria del Uruguay. Un estudio a nivel de plantas industriales*”. Departamento de Economía de Ciencias Sociales. Documento N° 9/92.
- **Saavedra, y Diaz. (1998).** “*Changes in labour earning dispersion in Peru: The roles of skills and institution*”. Mimeo.

- **Serna, M. (2005).** *“El Malestar ciudadano con el reformismo de los noventa”*. Desigualdad Persistente en América Latina y Exclusión Social. Revista de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología. Año XVIII, N° 22.
- **Sheather, S. J. y Jones, M. C. (1991).** *“A Reliable Data-Based Bandwidth Selection Method for Kernel Density Estimation”*. Journal of the Royal Statistical Society 53.
- **Silverman, B. W. (1986).** *“Density estimation for statistics and data analysis”*. Ediciones Chapman & Hall, Londres.
- **Slaughter, M y Swagel, P (1997).** *“The effect of globalization on wages in the advanced economies”*. Departamento de Investigación del FMI.
- **Toharía, L. (2005).** *“El problema de la temporalidad en España: Un Diagnóstico”*. Colección de Economía y Sociología del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- **Toharía, L. y Malo, M. (2000).** *“The Spanish Experiment: Pros and Cons of Flexibility at the Margin”*. G Esping Andersen y M Regini (Eds), Why Deregulate Labour markets?. Oxford University Press.
- **Vigorito, A. (1998).** *“Una descomposición de la desigualdad de ingresos por trabajo en Uruguay, 1986-1996”*. Ponencia presentada en las XI jornadas del Banco Central.

Anexo 1: Los Consejos de Salarios.

A1.1- Estructura de los Consejos de Salarios 2005.

Actividades Privadas Urbanas.

GRUPO 1: Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco.

- 1- Industria Láctea.
 - 1.1- industria láctea
 - 1.2- distribuidores de productos lácteos
- 2- Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas. Servicios de frío para frutas y plantas de elaboración de concentrados y otros derivados del citrus.
- 3- Producción de hielo y cámaras de frío.
- 4- Industria azucarera.
- 5- Molinos de arroz
- 6- Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas.
 - 6.1- molinos de trigo
 - 6.2- fabricas de raciones balanceadas
- 7- Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Fideerías, panificadoras, yerba, café y té y otros productos alimenticios.
 - 7.1- dulces, chocolates, golosinas, galletitas, alfajores y otros alimentos
 - 7.2- fideerías
 - 7.3- panificadoras industriales
 - 7.4- molinos de yerba
 - 7.5- molinos de café y té
- 8- Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial
 - 8.1-Aceiteras
 - 8.2- Grasas y margarinas
- 9- Bebidas sin alcohol, cervezas y cebada malteada
 - 9.1- bebidas sin alcohol y cervezas

- 9.2- malterías
- 10- Licorerías
- 11- Bodegas
- 12- Fabricación de helados, panaderías y confiterías con planta de elaboración, bombonerías, fabricación de pastas frescas y catering.
 - 12.1- panaderías y confiterías con planta de elaboración y catering artesanal
 - 12.2- fabricas de pastas
 - 12.3- catering industrial
- 13- Tabacos y cigarrillos
 - 13.1- tabacos y cigarrillos
 - 13.2- plantas de acopio y procesamiento de hojas de tabaco

GRUPO 2: Industria Frigorífica.

- 1- Industria Frigorífica
- 2- Industria del Chacinado
- 3- Industria Avícola
- 4- Carga y descarga de carnes en cámaras, depósitos y puertos

GRUPO 3: Pesca

- 1- Captura
 - Personal de cubierta
 - Patrones
 - Maquinistas
 - Anchoita
 - Atuneros
 - Trabajadores administrativos
- 2- Plantas de procesamiento
- 3- Carga y descarga de pescado

- 3.1- fresco
- 3.2- congelado
- 4- Criaderos y granjas marítimos

GRUPO 4: Industria Textil

- 1- Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías y fabricación de productos textiles diversos.
- 2- Fabricación de tejidos de punto.

GRUPO 5: Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado.

- 1- Curtiembres y sus productos
- 2- Marroquinería
- 3- Prendas de Vestir y afinas
 - 3.1- fabricas de cierres de cremallera
- 4- Calzado

GRUPO 6: Industria de la Madera, Celulosa y Papel

- 1- Celulosa, papel, pañales, cartón y sus productos
- 2- Aserraderos con y sin remanufactura, plantas de tableros y paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras.
- 3- Fabricación de parquet, productos no especificados de madera, corcho y mimbre, muebles (excepto metálicos o plásticos)

GRUPO 7: Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos.

- 1- Medicamentos de uso humano.

- 2- Productos químicos, sustancias químicas básicas y sus productos
- 3- Perfumes
- 4- Pinturas
- 5- Derivados del petróleo y el carbón, asfalto, combustibles, lubricantes, productos bituminosos.
- 6- Procesamiento del caucho, neumáticos, artículos de goma.
 - 6.1- artículos varios del caucho
 - 6.2- recauchutaje
- 7- Medicamentos y farmacéutica de uso animal

GRUPO 8: Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo.

- 1- Industrias metálicas básica, productos metálicos, reciclaje de productos metálicos; aberturas de aluminio; muebles metálicos. Diques, varaderos, astilleros y talleres navales. Maquinarias y equipos (motores, bombas, compresores, refrigeración).
- 2- (fue eliminado)
- 3- Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos. Equipos y aparatos de radio, televisión y comunicación. Instrumentos médicos, ópticos y de precisión. Máquinas de oficina, de contabilidad y de informática
- 4- Fabrica de carrocerías y tapicerías; ensamblado de vehículos automotores, remolques, semiremolques, bicicletas, otros equipos de transporte.
- 5- Talleres mecánicos, chapa y pintura. Auxilio Mecánico
- 6- Extracción de minerales metálicos, piedras preciosas y semipreciosas; fabrica de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras finas o sintéticas.
- 7- Productos de plástico y juguetes.
- 8- Industrialización del vidrio, fibra de vidrio y sus productos (excepto colocación de vidrio y sus productos en obra).

GRUPO 9: Industria de la Construcción y Afines.

- 1- Industria e instalaciones de la construcción.
- 2 y 3-
 - a- canteras en general, caleras, balasteras, extracción de piedras, arena y arcilla, cementos y sus canteras, perforaciones en búsqueda de agua.
 - b- hormigón pre mezclado y prefabricado
 - c- cerámica roja, blanca, refractaria, gris y ladrillo de campo.
 - d- operación de puestos de peaje ubicados en rutas nacionales
 - e- cerámica artesanal y productos de yeso.

GRUPO 10: Comercio en General.

- 1- Tiendas.
- 2- Artículos para el hogar
- 3- Maquinas de oficina
- 4- Bazares, ferreterías, pinturerías y jugueterías, casas de electricidad y electrónica.
- 5- Mayoristas e importadores y mayoristas de almacén.
- 6- Casas de música
- 7- Librerías y papelerías
- 8- Barracas de Construcción (artículos y materiales de construcción)
- 9- Farmacias, homeopatías y herboristerías
- 10- Ópticas
- 11- Casas de Fotografías
- 12- Casas dentales (ventas de artículos odontológicos)
- 13- Droguerías farmacéuticas. Distribución de especialidades farmacéuticas.
- 14- Laboratorios fotográficos
- 15- Venta de motos, ciclomotores, sus repuestos y accesorios.
- 16- Empresas que comercializan productos, art y/o equipos médicos hospitalarios y/o de uso en laboratorios.
- 17- Repuestos de automotores.
- 18- Supermercados

- 19- ANDA
- 20- Barracas y Cooperativas de productos del país
- 21- Supergas envasado
- 22- Supergas distribución
- 23- Supergas fleteros
- 24- Cooperativas de Consumo

GRUPO 11: Comercio minorista de la alimentación

GRUPO 12: Hoteles, restaurantes y bares

- 1- Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosterías
- 2- Campamentos, bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales)
- 3- Otros establecimientos de alojamientos.
 - 3.1- Hoteles de alta rotatividad
- 4- Restaurantes, parrilladas, cantinas.
- 5- Cadenas de comida
- 6- Otras formas de servicios de alimentación y venta de bebidas (carros)
- 7- Cafés, bares y pubs
- 8- Rotiserías

GRUPO 13: Transporte y almacenamiento.

- 1- Transporte terrestre de personas. Urbano.
- 2- Transporte terrestre de personas internacional, interdepartamental, departamental, interurbano, urbano del interior y de turismo
 - 2.1- Empresas prestadoras de servicios de venta de pasajes, abonos, servicios postales y encomiendas de las empresas de transporte del subgrupo 02.
- 3- Transporte terrestre de pasajeros. Escolares.
- 4- Transporte terrestre de personas. Remises

- 5- Transporte terrestre de pasajeros. Taxis y servicios de apoyo.
 - 5.1- Chóferes
 - 5.2- radio operadoras
- 6- Transporte terrestre de pasajeros. Suburbano
- 7- Transporte terrestre de carga. Nacional. Todo tipo de transporte de carga para terceros exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de autoelevadores, grúas y equipos de movilización de cargas con chofer y operador.
 - 7.1- Transporte de bebidas
 - 7.2- Transporte de leche a granel
- 8- Terrestre de carga. Internacional
- 9- Transporte marítimo
- 10- Actividades marítimas complementarias y auxiliares, agencias marítimas, operadores y terminales portuarias. Depósitos portuarios
 - 10.1- Agencias marítimas
 - 10.2- Operadores y terminales portuarias
 - 10.3- Depósitos portuarios
- 11- Servicios logísticos
 - a- servicios logísticos
 - b- estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancías y equipaje independiente del medio de transporte utilizado
 - c- almacenamiento y depósito para terceros
 - d- organización y coordinación del transporte en nombre de terceros.
- Contratación de fletes
 - e- recepción y control de la carga
 - f-. embalaje con fines de transporte
 - g- agencias de cargas
 - h- terminales terrestres de cargas
- 12- Transporte aéreo de personas y de carga regular o no. Actividades complementarias y auxiliares en aeropuertos.
 - 12.1- Compañías aéreas extranjeras
 - 12.2- Pilotos de aviación ligera o pequeño porte
 - 12.3- Pilotos de líneas aéreas.
 - 12.4- Aeroaplicadores

- 12.5- talleres de aviones livianos
- 12.6- PLUNA personal de tierra y auxiliares de cabina
- 12.7- Empresas concesionarias de aeropuertos
- 12.8- Servicios de rampas

GRUPO 14: Intermediación Financiera, seguros y pensiones

- 1-Bancos y otras empresas financieras.
 - 1.1-Bancos
 - 1.2-IFES
 - 1.3- AFAPS
 - 1.4- Bolsa electrónica de valores (BEVSA)
 - 1.5- Procesadoras de tarjetas de crédito
 - 1.6-Redes de Cajeros automáticos
- 2- Entidades que otorgan créditos por fuera del sistema bancario
 - 2.1- tarjetas de crédito
 - 2.2- administradoras de crédito
 - 2.3- círculos de ahorro previo
- 3- Organismos privados de Seguridad Social
 - 3.1- cajas de jubilaciones paraestatales
 - 3.2- fondos complementarios
 - 3.3- cajas de auxilio
- 4- Transportadoras de Valores
- 5- Cooperativas de ahorro y crédito
 - 5.1- cooperativas de capitalización
 - 5.2 – cooperativas de operativa restringida
- 6- Casas de cambios
- 7- Casas centrales de redes de pagos y cobranzas
- 8- Compañías de seguros
- 9- Corporación Nacional para el Desarrollo
- 10- Agencias y bancas de quinielas
 - 10.1- agencias de quinielas
 - 10.2- bancas de quinielas

GRUPO 15: Servicio de Salud y anexos

- 1- Salud general
- 2- Casas de salud y residenciales de ancianos con fines de lucro
- 3- Casas de salud y residenciales de ancianos sin fines de lucro
- 4- Servicios de acompañantes
- 5- Ambulancias que realizan traslados de pacientes sin asistencia

GRUPO 16: Servicios de Enseñanza

- 1- Enseñanza preescolar
- 2- Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior
- 3- Técnica, comercial, academias de chóferes
- 4- Especial para personas con capacidades diferentes
- 5- Enseñanza de idiomas
- 6- Profesores particulares y otros tipos de enseñanza, formación o capacitación
- 7- Educación no formal

GRUPO 17: Industria Gráfica

- 1- Talleres gráficos de obra (pre-impresión, impresión sobre cualquier sustrato, pos-impresión, encuadernación, edición, grabado y reproducción fotográfica, fotomecánica, láser y edición digital)
- 2- Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones
- 3- Publicidad en vía pública

GRUPO 18: Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones.

- 1- cine, teatro y música
 - 1.1- cines de Montevideo y zona balnearia de la costa este

- 2- prensa escrita y sus ediciones periodísticas digitales
 - 2.1- prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
 - 2.2- prensa escrita del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
- 3- radios y sus ediciones periodísticas digitales
 - 3.1- radios de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
 - 3.2- radios del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
- 4- TV abierta y televisión para abonados, y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4.1- TV abierta de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4.2- TV abierta del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4.3- TV para abonados de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4.4- TV para abonados del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4.5- Productoras de contenidos para TV abierta y/o TV para abonados
- 5- Agencias de noticias periodísticas y fotográficas
 - 5.1- Agencias internacionales de noticias
- 6- Salas de juegos, sociedades hípcas, studs y caballeriza
 - 6.1- sociedades hípcas, casinos electrónicos y agencias hípcas

GRUPO 19: Servicios Profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos.

- 1- Despachantes de aduana
- 2- Empresas suministradoras de mano de obra
- 3- Personal de edificios de propiedad horizontal
- 4- Empresas de pompas fúnebres y sus previsoras
- 5- Inmobiliarias y administración de propiedades
- 6- Recolección de residuos domiciliarios y barrido de calles
- 7- Empresas de limpieza
- 8- Empresas de Seguridad y vigilancia
 - 8.1- Seguridad electrónica
 - 8.2- Seguridad Física
- 9- Mensajería y Correos Privados
- 10- Estaciones de Servicios, gomerías y estacionamientos

- 11- Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)
- 12- Agencias de publicidad
- 13- Investigación de Mercado y Estudios Sociales
- 14- Distribuidores de Cine
- 15- Peluquerías unisex (de damas, hombres y niños)
- 16- Áreas verdes
- 17- Estudios contables profesionales y no profesionales
- 18- Sanitarias
- 19- Prestación de servicios telefónicos
 - 19.1- call centres
 - 19.2- servicios 0900

GRUPO 20: Entidades Gremiales, sociales y deportivas

- 1- entidades deportivas
- 2- entidades gremiales
 - 2.1- entidades gremiales deportiva
 - 2.1.1- fútbol
- 3- entidades sociales

Actividades Rurales

GRUPO1: Ganadería, agricultura y actividades conexas

GRUPO 2: Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo 1

GRUPO 3: Forestación (incluido bosques, montes y turberas)

Anexo 2: Referencias Estadísticas.

A2.1- Descripción General del Mercado de Trabajo previos a 2004.

Los cuadros que aparecen a continuación son tomados de otros textos, y muestran las características generales del mercado en los años anteriores a la investigación desarrollada en este trabajo.

A2.1.1- Crecimiento, Inversión e Inflación de la Economía.

Años	PBI Tasa de Crecim.	IBF/PBI en % Val.Corr.	IPC Var. porcent. Prom.
1984	-1,1	10,9	55,3
1985	1,5	9,6	72,2
1986	8,9	9,9	76,4
1987	7,9	11,4	63,6
1988	0	11,9	62,2
1989	1,3	11,6	80,4
1990	0,9	12,1	112,5
1991	3,2	13,4	102
1992	7,9	14,2	68,1
1993	3	14,8	54,1
1994	6,3	14,5	44,7
1995	-1,3	13,5	42,2
1996	5,6	14	28,3
1997	5	14,5	19,8
1998	4,5	15,2	10,8
1999	-2,8	14,5	5,7
2000	-1,4	13,2	4,8
2001	-3,4	12,5	4,4
2002	-11	9	14
2003*	2,3	9,7	19,4
2004*	12,3	11,4	9,2
2005			

fuelle: INE y BCU
Notaro (2005)

A2.1.2- Tasas de Actividad

TASAS DE ACTIVIDAD

	Total Urbano	Mont.	Resto Urbano
Localidades de 900 habitantes y más			
1983	54,1	57,2	50,7
1984	54,9	58,2	51,4
1985*	55,6	58,4	52,6
1986	56,2	58,5	53,8
1987	57,9	60,2	55,6
1988	57,4	59,3	55,4
1989	57,7	59,6	55,7
1990	57	59,6	54,4
1991	57,3	59,6	55,1
1992	57,4	59,5	55,4
1993	56,6	59	54,3
1994	58,1	60,5	55,8
1995	59	62,1	56,1
1996	58,1	61,6	54,8
1997	57,7	60,2	55,4
1998	60,1	61,6	58,8
Localidades de 5000 habitantes y más			
1996	60,6	61,6	59,3
1997	60,2	60,2	60,2
1998	60,4	61,4	59,3
1999	59,3	61,4	57,2
2000	59,6	61,3	57,8
2001	60,6	62,6	58,5
2002	59,1	61,2	56,9
2003	58,1	59,6	56,5
2003*	58,1	59,6	56,5
2004*	58,5	59,8	57,1

Fuente: INE-Encuesta Continua de Hogares
Notaro (2005)

A2.1.3- Tasas de Empleo

TASA DE EMPLEO

Total Urb.	Mont.	Resto Urb.
46,5	48,5	44,3
47,4	49,9	44,7
48,7	50,8	46,5
50,6	52,2	48,8
52,6	54,6	50,6
52,4	53,9	50,9
53,1	54,5	51,6
52	53,8	50,3
52,2	54,2	50,2
52,2	54,1	50,4
51,8	54	49,8
52,7	55	50,6
53	55,4	50,7
51,1	54	48,5
51,1	53,2	49,1
53,8	55,3	52,3
53,3	54	52,5
53,2	53,2	53,2
54,3	55,1	53,4
52,6	54,1	51,1
51,5	52,8	50,1
51,4	53	49,7
49,1	50,8	47,3
48,3	49,7	46,9
48,3	49,7	46,9
50,8	52	49,6

Fuente: INE-Encuesta Continua de Hogares
Notaro (2005)

A2.1.4- Tasas de Desempleo

TASA DE DESEMPLEO

Total Urb.	Mont.	Resto Urb.
14,4	15,3	13,4
13,4	13,9	12,9
12,8	13,3	12,3
10	10,7	9,3
9,1	9,3	8,9
8,7	9,1	8,2
8	8,5	7,4
8,5	9,2	7,7
8,9	8,9	8,8
9	9	9
8,3	8,4	8,2
9,2	9,2	9,2
10,3	10,8	9,7
11,9	12,3	11,4
11,4	11,6	11,3
10,4	10,1	10,7
12	12,3	11,6
11,7	11,6	11,8
10,1	10,2	9,9
11,3	11,8	10,7
13,6	13,9	13,3
15,3	15,5	15
17	17	16,9
16,9	16,7	17
16,9	16,7	17
13,1	12,9	13,2

Fuente: INE-Encuesta Continua de Hogares
Notaro (2005)

A1.1.5- Clasificación de la Población por región y por año.

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA, OCUPADOS Y DESOCUPADOS 1983-2004

miles de personas, por región

Localidades de 900 habitantes y más

	PET,MILES			PEA,MILES			OCUPADOS,MILES			DESOCUPADOS,MILES		
	Total Urbano	Montevideo	Resto Urbano	Total Urbano	Montevideo	Resto Urbano	Total Urbano	Montevideo	Resto Urbano	Total Urbano	Montevideo	Resto Urbano
1983	1.960,9	1.020,1	940,8	1.060,5	583,5	477,0	911,7	494,9	416,9	153,2	89,3	63,9
1984	1.982,6	1.027,2	955,4	1.088,9	597,8	491,1	938,6	512,1	426,6	146,1	82,8	63,3
1985(1)	2.004,4	1.034,4	970,0	1.114,3	604,1	510,2	976,8	525,7	451,1	143,1	80,3	62,8
1986	2.025,9	1.039,5	986,4	1.138,8	608,1	530,7	1.024,3	542,9	481,4	114,4	65,1	49,4
1987	2.049,2	1.044,9	1.004,3	1.187,4	629,0	558,4	1.079,0	570,8	508,2	108,2	58,5	49,7
1988	2.073,7	1.050,6	1.023,2	1.189,8	623,0	566,8	1.087,2	566,4	520,8	103,2	56,7	46,5
1989	2.098,9	1.056,3	1.042,6	1.210,3	629,5	580,7	1.114,2	576,1	538,1	96,5	53,5	43,0
1990	2.123,9	1.061,9	1.062,1	1.210,6	632,9	577,8	1.105,5	571,3	534,2	102,7	58,2	44,5
1991	2.149,4	1.067,5	1.082,0	1.232,4	636,2	596,2	1.121,7	578,6	543,2	109,1	56,6	52,5
1992	2.175,7	1.073,2	1.102,6	1.249,3	638,5	610,8	1.135,7	580,0	555,7	112,4	57,5	55,0
1993	2.202,1	1.078,8	1.123,3	1.246,6	636,6	610,0	1.142,0	582,5	559,5	103,5	53,5	50,0
1994	2.228,1	1.084,2	1.143,8	1.294,2	656,0	638,3	1.175,1	596,3	578,8	119,1	60,3	58,7
1995	2.252,9	1.089,4	1.163,5	1.329,2	676,5	652,7	1.193,4	603,5	589,9	136,4	73,1	63,3
1996	2.276,1	1.094,1	1.182,0	1.321,7	674,0	647,8	1.164,1	590,8	573,3	1.156,7	82,9	73,8
1997	2.298,3	1.098,6	1.199,8	1.326,0	661,3	664,7	1.173,5	584,4	589,1	151,8	76,7	75,1
1998	2.321,0	1.103,9	1.217,1	1.395,7	680,0	715,7	1.247,0	610,5	636,5	145,3	68,7	76,6

Localidades de 5000 habitantes y más

1996	1.990,5	1.094,1	896,4	1.205,5	674,0	531,6	1.061,0	590,8	470,2	144,6	82,9	61,7
1997	2.010,0	1.098,6	911,4	1.210,0	661,4	548,7	1.069,3	584,5	484,9	141,5	76,7	64,7
1998	2.029,0	1.103,9	925,1	1.227,5	680,1	547,4	1.103,7	610,8	492,9	123,7	69,4	54,3
1999	2.048,0	1.105,6	942,4	1.219,8	681,3	538,4	1.082,1	601,3	480,8	138,1	80,6	57,5
2000	2.067,5	1.100,4	967,1	1.235,3	676,6	558,7	1.067,6	583,2	484,4	167,9	93,8	74,2
2001	2.087,4	1.103,0	984,4	1.269,4	692,7	576,8	1.076,2	586,0	490,2	193,9	107,1	86,8
2002	2.107,5	1.105,7	1.001,9	1.249,5	678,8	570,7	1.038,3	563,6	474,6	212,0	115,6	96,4
2003	2.127,8	1.108,3	1.019,5	1.240,5	663,2	577,4	1.032,0	552,9	479,2	209,1	110,7	98,4
2003(2)	2.101,0	1.070,5	1.030,5	1.221,2	638,6	582,5	1.015,3	532,0	483,2	205,8	106,6	99,2
2004(2)	2.115,7	1.069,8	1.045,9	1.237,7	639,7	597,2	1.074,8	556,3	518,8	162,1	82,5	78,8

(1)Interior Urbano estimado

(2)Corregido por emigración.2004 por INE y 2003 estimación Notaro 2005.

FUENTE: INE-Encuesta Continua de Hogares

Notaro (2005)

A.2.1.6- Ingresos de los Trabajadores.

INDICADORES DE INGRESOS REALES 1984-2004

variación porcentual
anual

Años	Salario medio	Salario Privado	Salario Público	Pasividades	Ingreso Medio Hogar(1)	M salarial YNBD(2)
1984	-9,2	-5	-12,9	s/i	-16,8	100
1985	14,1	14,8	14	s/i	s/i	s/i
1986	6,8	8	4,8	14,2	s/i	118,9
1987	4,7	7,9	0,5	10,8	15,5	106,5
1988	1,5	2,2	0,5	5	13,2	116,1
1989	-0,4	1,9	-3,6	-3,8	1	112,5
1990	-7,3	-6	-9,2	4,2	-3,6	106,5
1991	3,8	6,1	0,3	14,9	12,8	111,4
1992	2,2	4	-0,7	13,2	6,9	111,5
1993	4,8	3,3	7,4	2,2	-3	112,7
1994	0,9	1,1	0,6	5,4	6,6	112,7
1995	-2,9	-3	-2,6	-0,6	-2,9	110
1996	0,6	0,1	2,9	1,9	-1,6	102,8
1997	0,2	-0,2	1,2	2	4,5	101,3
1998	1,8	1,2	3,1	s/i	11,1	96,1
1999	1,6	0,9	3,1	3,4	-0,5	97,7
2000	-1,3	-1,2	-1,5	-1,1	-4	97,4
2001	-0,3	-0,9	0,9	-1,1	-5,4	103
2002	-10,7	-10,9	-10,5	-8,3	-13,6	90,1
2003	-14,4	-12,8	-11,6	-13,4	-14,7	79,2
2004	-0,1	-1,5	2,6	-2,6	2,4	78,6

(1) Con valor locativo

(2) Producto de los índices del número de ocupados, las horas trabajadas y los salarios nominales

dividido el YNBD a precios corrientes. Hasta 1997, centros con 900 habitantes y más; desde 1998,

5000 y más. Años 2003 y 2004 corregidos por emigración.

Notaro (2005)

A2.1.7- Nivel de Instrucción de los trabajadores.

PEA Y DESEMPLEADOS SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN 1994-2004

Total Urbano en porcentaje, miles de personas y tasas de crecimiento

		1994				
		Primaria y sin instrucción	Secundaria	Técnica	Terciaria(1)	Total
Desempleados	%	29,3	45,5	16,3	8,9	100,0
	miles	30,6	47,5	17,0	9,3	104,5
PEA	%	35,8	36,4	13,7	14,1	100,0
	miles	406,3	413,1	155,5	160,0	1.135,0
Tasa		7,5	11,,5	11,0	5,8	9,2
		2004				
		Primaria y sin instrucción	Secundaria	Técnica	Terciaria(1)	Total
Desempleados	%	24,6	45,7	15,7	14,0	100,0
	miles	39,7	74,0	25,5	22,6	161,8
PEA	%	26,1	39,1	16,0	18,8	100,0
	miles	323,0	484,2	197,9	232,6	1.237,7
Tasa		12,3	15,3	12,9	9,7	13,1
Tasas medias acumulativas de crecimiento						
		Primaria y sin instrucción	Secundaria	Técnica	Terciaria(1)	Total
Desempleados		2,6	4,5	4,1	9,3	4,5
PEA		-2,3	1,6	2,4	3,8	0,9

Localidades de 5000 habitantes y más

(1) Incluye Universidad, Magisterio, Profesores y Escuela Militar

Fuente: ECH del INE

Notaro (2005)

A2.1.8- Proporción de Trabajadores públicos y privados.

ASALARIADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS.1996-2004

Porcentajes sobre el total de ocupados y miles de personas

	Total de Ocupados en miles	Porcentaje sobre el total de Ocupados		Asalariados, miles de personas	
		Privados	Públicos	Privados	Públicos
1996	1.061,0	53,3	18,5	565,6	196,6
1997	1.069,3	54,5	17,7	583,1	189,3
1998	1.103,7	56,5	16,3	624,1	179,8
1999	1.059,6	56,0	16,4	593,4	173,8
2000	1.065,0	55,7	17,1	593,2	182,1
2001	1.024,4	54,7	16,6	560,4	169,8
2002	1.014,8	52,3	17,9	530,4	181,3
2003	1.032,0	52,2	18,0	538,8	185,9
2004	1.074,8	52,8	17,7	567,5	190,2

Localidades de 5000 habitantes y más

Corregido por emigración 2004 por INE y 1999a 2003 estimación Notaro 2005

Fuentes: Estimaciones de Notaro 2005 con datos de la ECH del INE

A2.1.9- Masa Salarial.

INDICE DE MASA SALARIAL
Base:1984=100

	Salarios Reales			Masa Salarial Real(1)			Salarios	M.Salarial
	Privados	Públicos	Total	Privados	Públicos	Total	Nominales	Nominal(2)
1996	147,1	115,4	132,4	178,3	90,4	141,8	56.332,0	60.366,5
1997	146,8	116,8	132,7	184,8	90,6	146,0	67.673,3	74.467,9
1998	148,6	120,4	135,1	200,2	89,7	156,8	76.337,1	88.620,7
1999	149,9	124,2	137,3	188,7	90,2	149,6	81.927,3	89.324,8
2000	148,1	122,3	135,5	186,8	92,2	148,6	84.708,4	92.945,8
2001	146,8	123,4	135,1	182,8	92,7	145,1	88.153,4	94.695,8
2002	130,8	110,4	120,6	152,2	86,5	123,5	89.051,0	94.695,6
2003	114,0	97,2	105,7	133,3	78,2	108,7	94.794,7	91.190,8
2004	112,3	99,7	104,6	140,0	82,1	115,9	103.326,2	114.463,2

Localidades de 5000 habitantes y más

(1) Índice de Magnitud de Trabajo por Índice de Salarios Reales.

(2) Índice de Magnitud de Trabajo por Índice de Salarios Nominales.

Fuente: ECH del INE

Notaro (2005).

A2.1.10- Nuevos desocupados por rama de actividad.
(las letras corresponden a CIU 3ª Revisión)

CESANTES POR SECTOR

Miles de personas según trimestre calendario.2003-2005
Total Urbano

	SECTOR DE ACTIVIDAD							
	Total	D,E	F	G,H	I	J,K	L,M,N,O,P,Q	A,B,C
En-Mar.03	192,4	27,7	30,4	42,9	7,4	21,6	53,9	8,6
Ab-Jun.03	174,6	24,2	25,4	38,8	6,9	14,3	53,2	11,9
Jul-Set.03	157,4	17,2	27,8	37,3	8,0	18,2	42,2	6,7
Oct-Dic.03	149,2	19,1	22,5	29,7	4,7	17,2	46,8	9,2
En-Mar.04	138,1	17,3	15,1	35,7	2,7	18,2	41,4	7,7
Ab-Jun.04	132,6	18,3	14,8	29,3	3,7	13,8	46,5	6,2
Jul-Set.04	130,6	17,5	15,5	27,7	4,4	13,5	43,8	8,3
Oct-Dic.04	123,5	16,0	17,5	28,4	4,3	12,1	38,3	7,1
En-Mar.05	120,8	18,0	17,4	22,7	4,4	11,1	40,6	6,6
Ab-Jun.05	128,7	13,1	21,1	25,2	6,6	15,0	39,5	8,1

FUENTE:ECH del INE

Notaro (2005)

A2.1.11- Variación promedio del salario bajo diferentes esquemas institucionales.

Variación del salario real promedio (%)

Período	Aumento de Salario Real	Aumento anual
1984 a 1992	26,30%	3%
1992 a 1999	7,20%	1%

Olesker y Salvador (2002)

A2.1.12- Variación del salario promedio por sector y carácter de la negociación.

Evolución del salario real por rama (ramas seleccionadas)

Rama	1985-1989	Negociación	1990-1994	Negociación
Banca	67%	si	37%	si
Salud	54%	si	35%	si
Construcción	43%	si	9%	si
Vestimenta	34%	si	-22%	no
Cuero	30%	si	-21%	no
Calzado	31%	si	-3%	no

Olesker y Salvador (2002)

A2.1.13- Ingresos por ocupado y categoría ocupacional en 1998.

INGRESOS POR OCUPADO POR CATEGORÍA SEGÚN SECTOR. 1998

A precios de 2003

Sector	CIU rev.3	Total	Privado	Público	Patrón	CProp S/L	C.Prop C/L	Otros (1)
A, B, C	Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura, Pesca, Minas y Canteras	8.343	6.706	9.389	23.088	4.860	7.220	239
D	Industria Manufacturera	9.546	9.635	14.869	23.659	4.552	5.970	3.897
E.40, 41	Electricidad, Gas y Agua	14.973	8.572	15.116			28.332	
F. 45	Industria De La Construcción	7.719	8.150	9.083	22.709	5.394	11.979	2.731
G.50	Automotores, Comercio, Mantenimiento y Combustible al por Menor	9.672	8.232		26.603	5.828	9.028	0
G. 51	Comercio Al Por Mayor y A Comisión	12.316	9.662	8.972	30.168	8.207	14.014	728
G. 52	Comercio Al Por Menor	7.459	6.723	4.816	19.395	4.673	7.921	192
H. 55	Hoteles y Restoranes	8.832	7.951	6.986	24.228	4.427	9.724	940
I.60, 61, 62, 63	Transporte y Almacenamiento	12.401	11.720	12.158	31.362	4.836	11.648	12.554
I. 64	Correo y Telecomunicaciones	11.668	9.275	13.418	19.720	13.632	9.730	
J. 65, 66, 67	Establecimientos Financieros, Seguros y Pensiones	23.889	21.730	28.078	33.349	13.267	28.862	
K. 70, 71 y 73	Inmobiliarias, Alquiler De Máq., I+D	14.693	11.890	11.907	21.566	3.613	23.730	0
K.72	Informática y Actividades Conexas	15.900	15.120		24.830	25.909	12.080	0
K. 74	Serv. A Empresas (Except.Alq. Máq.y Eq)	11.537	7.781	11.868	39.423	6.404	17.730	2.713
L. 75	Adm. Pública y Defensa	11.060	7.927	11.099		12.226	16.377	0
M. 80	Enseñanza	7.875	8.896	7.312	15.789	6.637	8.133	28
N. 85	Acts. Relacionadas Con Salud Humana	12.209	12.984	7.740	35.912	8.008	14.939	3.530
O. 90	Eliminación De Desperdicios y Saneamiento	8.576	6.024	10.104		1.889		0
O. 91	Asocs. Comerciales, Profes. Laborales	7.747	9.923		7.870	3.148	5.876	0
O. 92	Servs. Diversión, Esparcim, Culturales	9.045	8.162	12.564	22.834	6.597	7.252	665
O. 93	Otras Actividades De Servicios	7.060	6.568	15.482	17.144	4.907	6.843	3.685
P. 95	Hog. Priv. Con Serv.Doméstico (Lim, Jard, Etc.)	3.777	3.847	4.533		3.132	2.281	0
TOTAL		9.497	8.633	11.146	25.022	5.562	9.223	2.163

Localidades de más de 5000 habitantes. Ingresos mensuales líquidos, de la ocupación principal. Incluye aguinaldo, salario vacacional y todo tipo de ingresos

(1) Incluye miembro del hogar no remunerado, miembro de cooperativas de producción y sin información.

Fuente: ECH del INE

Notaro (2005)

A2.1.14- Ingresos por Ocupado y categoría ocupacional en el 2003.

CUADRO A. 14 INGRESOS POR OCUPADO POR CATEGORÍA SEGÚN SECTOR. 2003

En pesos corrientes

Sector	CIU rev.3	Total (1)	Privado	Público	Patrón	C.Prop. S/L	C.Prop. C/L
A, B, C	Agric., Gan., Caza, Silvicultura, Pesca, Minas y Canteras	7.210	5.078	0	19.216	3.348	7.410
D. 15	Alimentos y bebidas	6.065	5.850	0	15.367	2.838	3.356
D. 17, 18, 19	Textiles, Prendas de Vestir, Curtiembres y Calzado	4.375	5.819	0	18.224	2.909	2.140
D. 20	Madera, Corcho (Excepto Muebles)	4.255	4.386	0	0	2.759	3.976
D. 21, 22	Papel e Imprentas	7.024	6.775	0	0	0	7.609
D. 24	Productos Químicos	13.849	12.499	0	0	0	0
D. 25, 26	Caucho, Plástico y Otros Minerales No Metálicos	5.310	5.040	0	0	0	3.145
D. 28	Prod. Metal. , Maquinarias y Equipo	5.792	5.514	0	12.201	4.036	5.497
D. 37	Muebles e Ind. Manufacturera N. C. P	4.034	4.185	0	0	2.148	4.018
D.16, 23, 27,29a 35,37	Resto Industria Manufacturera	0	0	0	0	0	0
E. 40,41	Electricidad, Gas y Agua	12.233	9.924	12.388	0	0	0
F. 45	Industria de la Construcción	4.727	5.563	5.320	19.781	3.157	4.640
G. 50	Automotores, Comercio, Mantenim.y Combust. al por menor	5.998	5.872	0	13.588	3.951	5.602
G. 51	Comercio al por mayor y a Comisión	9.858	8.802	0	26.438	5.908	9327
G. 52	Comercio al por Menor	4.748	4.687	0	13.261	2.047	4.513
H. 55	Hoteles y Restoranes	5.943	6.040	0	11.827	0	3.272
I. 60, 61,62, 63	Transporte y Almacenamiento	8.416	8.154	10.151	20.045	2.328	7.116
I.64	Correo y Telecomunicaciones	9.598	8.918	9.390	0	0	0
J. 65, 66, 67	Establecimientos Financieros, Seguros y Pensiones	20.035	18.859	21.042	0	7.337	11.938
K. 70, 71 y 73	Inmobiliarias, Alquiler de Maq., I+D	11.062	8.016	0	14.646	0	16.577
K. 72	Informática y Actividades Conexas	13.537	11.732	0	0	14.123	11.978
K. 74	Serv. A Empresas (Excep.Alq.Ma.q.y Eq.)	8.350	5.584	0	28.321	4.433	14.372
L. 75	Adm. Pública y Defensa	9.088	7.803	9.108	0	0	0
M. 80	Enseñanza	6.958	7.596	6.949	0	5.274	4.463
N. 85	Acts. Relacionadas con Salud Humana	7.798	8.163	6.023	20.853	3.062	9.034
O. 90	Eliminación Desperdicios y Saneamiento	5.251	4.482	5.559	0	0	0
O. 91	Asocs.Comerciales, Profs., Laborales	6.539	6.607	0	0	0	0
O. 92	Servs. Diversión, Esparcimiento, Culturales	5.599	4.981	8.728	15.079	3.258	5.753
O. 93	Otras Actividades de Servicios	3.971	5.011	0	10.007	2.456	3.769
P. 95	Hog. Priv. Con Serv. Doméstico (Limp, Jar, Etc.)	3.064	3.138	0	0	1.420	0
Total		6.820	6.146	8.902	19.038	3.215	6.072

Localidades de más de 5000 habitantes. Ingresos mensuales líquidos, de la ocupación principal. Incluye aguinaldo, sal. Vac., y todo tipo de ingresos

(1) Incluye miembro del hogar no remunerado, miembro de cooperativas de producción y sin información. Fuente: ECH del INE.

Notaro (2005)

A2.1.15- Volumen físico del trabajo

	ASALARIADOS			HORAS TRABAJADAS						MAGNITUD DE TRABAJO (1)		
	Privado	Público	Total	Promedio Semanal			Índices			Priv.	Púb.	Total
				Priv.	Púb.	Total	Priv.	Púb.	Total			
Localidades de 900 habitantes y más												
1984	100.0	100.0	100.0	40.9	38.7	40.2	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Localidades de 5000 habitantes y más												
1996	123.9	83.5	110.2	40.0	36.3	39.0	97.8	93.8	97.2	121.2	78.4	107.2
1997	127.8	80.4	111.7	40.3	37.3	39.6	98.5	96.4	98.5	125.9	77.5	110.0
1998	136.8	76.4	116.2	40.3	37.7	40.1	98.5	97.4	99.9	134.8	74.4	116.1
1999	130.0	73.9	110.9	39.6	38.1	39.5	96.8	98.4	98.3	125.9	72.7	109.0
2000	130.0	77.4	112.1	39.7	37.7	39.3	97.0	97.4	97.9	126.1	75.4	109.7
2001	122.8	72.2	105.6	41.5	40.3	40.9	101.4	104.1	101.7	124.5	75.1	107.4
2002	116.2	77.1	102.9	41.0	39.3	40.0	100.1	101.6	99.5	116.4	78.3	102.4
2003	118.1	79.0	104.8	40.5	39.4	39.4	99.0	101.9	98.2	116.2	80.5	102.8
2004	124.4	80.9	109.6	41.0	39.4	40.6	100.2	101.8	101.1	124.7	82.3	110.8

(1) Índice de asalariados por índice de horas trabajadas.

Corregido por emigración

Fuente: Notaro 2005 con datos de la ECH del INE.

A2.1.16- Destrucción de empleo por rama de actividad.

DESTRUCCIÓN DE EMPLEO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD 1998-2004

Miles de personas

	1998	2004	Diferencia	Tasa anual
A, B, C Agric., Gan., Caza, Silv., Pesca, Minas y Canteras	45.6	54.5	8.9	3.0
D, E Ind. Manuf., Electricidad, Gas y Agua	192.7	159.6	-33.1	-3.1
F Construcción	84.0	70.8	-13.2	-2.8
G, H Comercio, Reparación de vehículos, Hoteles y Restoranes	243.6	238.0	-5.6	-0.4
I Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	70.0	62.2	-7.8	-1.9
J, K Banca, finanzas y servicios a empresas	85.4	92.5	7.1	1.3
L Administración Pública y Defensa; Planes de seguridad social	82.0	90.9	8.9	1.7
M Enseñanza	60.8	66.1	5.3	1.4
N Servicios sociales y de Salud	74.3	81.5	7.2	1.5
O, Q Otros servicios comunitarios, sociales y personales (1), Org. Extraterritoriales	60.1	62.1	2.0	0.5
P Servicio doméstico en hogares privados	103.4	96.6	-6.8	-1.1
Total	1001.9	1074.8	-27.1	-0.4

Localidades de 5000 habitantes y más

(1) elim. de desperdicios y saneamiento; Asoc. comerciales, profesionales y laborales; Diversión, esparcimiento y culturales; Otros serv.

Fuente: ECH del INE

Notaro (2005)

A2.1.17- Creación de empleo por rama de actividad.

CREACIÓN DE EMPLEO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD 2003-2004

Miles de personas

	2003	2004	Diferencia	Tasa anual	ene /mar 2004	ene /mar 2005	Diferencia
A, B, C Agric., Gan., Caza, Silv., Pesca, Minas y Canteras	46.8	54.5	7.7	16.5	56.2	54.5	-1.8
D, E Ind. Manuf., Electricidad, Gas y Agua	148.5	159.6	11.1	7.5	157.4	164.7	7.2
F Construcción	67.2	70.8	3.6	5.3	81.2	69.5	-11.8
G, H Comercio, Reparación de vehic., Hoteles y Restoranes	221.7	238.0	16.3	7.3	234.5	251.3	16.7
I Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	59.8	62.2	2.5	4.2	62.3	57.4	-4.9
J, K Banca, finanzas y servicios a empresas	90.0	92.5	2.5	2.8	101.2	109.6	8.4
L Administración Pública y Defensa; Planes de seg. Social	88.9	90.9	2.0	2.3	83.3	77.1	-6.2
M Enseñanza	61.1	66.1	5.0	8.2	72.2	57.3	-14.9
N Servicios Sociales y de Salud	75.8	81.5	5.7	7.5	84.7	80.2	-4.5
O, Q Otros serv. Comunitarios, sociales y personales (1), Organizaciones Extraterritoriales	54.8	62.1	7.3	13.3	64.8	65.8	1.1
P Servicio doméstico en hogares privados	100.3	96.6	-3.7	-3.7	105.5	93.2	-12.2
Total	1014.8	1074.8	60.0	5.9	1103.4	1080.6	-22.8

Localidades de 5000 habitantes y más

(1) elim. De desperdicios y saneamiento; Asoc. Comerciales, Profesionales y Laborales; Diversión, esparcimiento y culturales; Otros serv.

Fuente: ECH del INE

Fuente Notaro (2005)

A2.2- Resumen de datos 2003.

A2.2.1- Estadística Descriptivas.

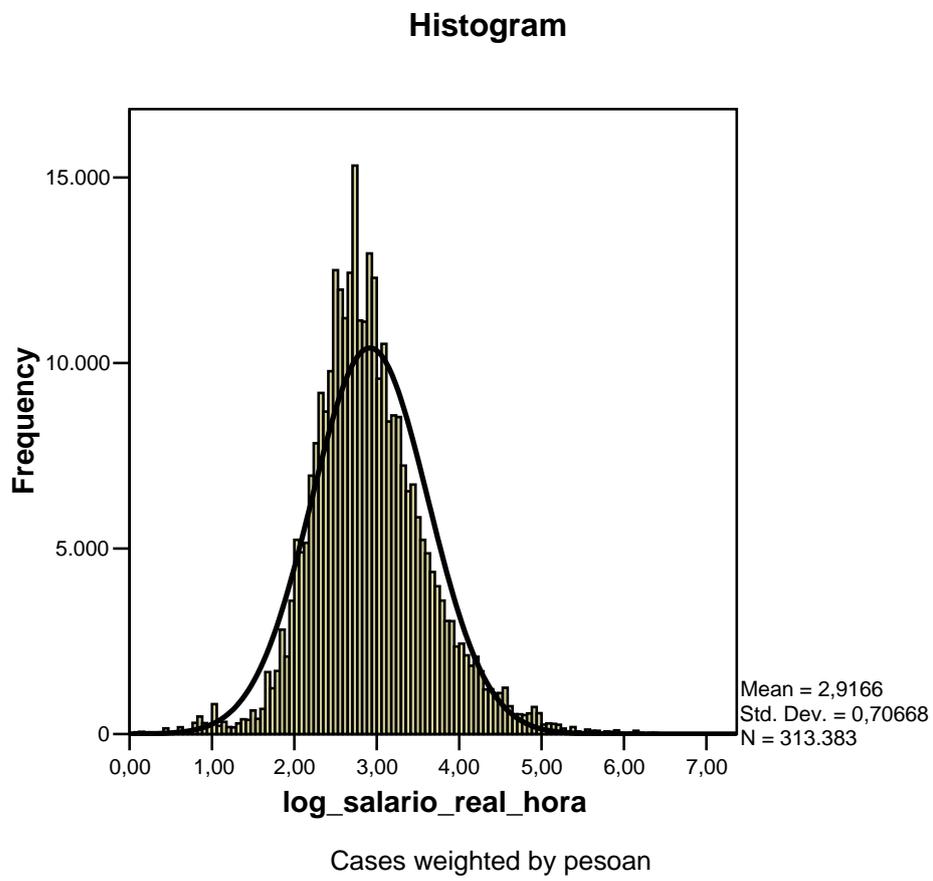
Statistics

log_salario_real_hora

N	Valid	313383
	Missing	343
Mean		2,9166
Std. Error of Mean		,00126
Median		2,8484
Mode		2,57
Std. Deviation		,70668
Variance		,499
Skewness		,468
Std. Error of Skewness		,004
Kurtosis		1,408
Std. Error of Kurtosis		,009
Range		6,28
Minimum		,11
Maximum		6,39
Sum		914027,13
Percentiles	10	2,1382
	20	2,3786
	25	2,4771
	30	2,5482
	40	2,7048
	50	2,8484
	60	2,9979
	70	3,1950
	75	3,3048
80	3,4404	
90	3,8182	

Elaboración propia.

A2.2.2- Histograma de frecuencias para la distribución salarial 2003.



A2.3- Resumen de Datos 2004.

A2.3.1- Regresión 2005.

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	1,7741	0,030811		57,578304	0,000000	1,713676	1,834454
	años de educación	0,0052	0,001316	0,028991	3,972491	0,000071	0,002648	0,007805
	experiencia	0,0342	0,002312	0,624211	14,803310	0,000000	0,029690	0,038751
	hombre	0,0453	0,001986	0,031232	22,806150	0,000000	0,041410	0,049196
	Mont Med Baj	0,2242	0,003959	0,114675	56,629095	0,000000	0,216418	0,231936
	Mont Med Alt	0,2844	0,003811	0,161726	74,616180	0,000000	0,276896	0,291836
	Mont Alt	0,4384	0,004150	0,216321	105,649504	0,000000	0,430314	0,446582
	Periferia	0,1674	0,004932	0,069313	33,952760	0,000000	0,157776	0,177108
	Int Norte	-0,1582	0,003701	-0,074922	-42,747019	0,000000	-0,165462	-0,150954
	Int Centro Norte	0,0335	0,003459	0,016814	9,687852	0,000000	0,026731	0,040290
	Int Centro Sur	0,1193	0,003631	0,056197	32,843375	0,000000	0,112137	0,126370
	Int Sur	0,1503	0,003343	0,081708	44,962832	0,000000	0,143744	0,156847
	enero	0,2944	0,004646	0,110421	63,364492	0,000000	0,285259	0,303470
	febrero	-0,0110	0,004696	-0,004051	-2,331745	0,019715	-0,020155	-0,001746
	marzo	-0,0229	0,004556	-0,008910	-5,036406	0,000000	-0,031873	-0,014015
	abril	-0,0068	0,004671	-0,002521	-1,450942	0,146797	-0,015934	0,002378
	mayo	-0,0437	0,004661	-0,016248	-9,364904	0,000000	-0,052788	-0,034516
	junio	-0,0725	0,004581	-0,027901	-15,827515	0,000000	-0,081493	-0,063534
	julio	0,2058	0,004600	0,078461	44,737244	0,000000	0,196767	0,214798
	agosto	-0,0575	0,004590	-0,022072	-12,537935	0,000000	-0,066544	-0,048552
	setiembre	-0,0833	0,004595	-0,031797	-18,138509	0,000000	-0,092348	-0,074337
	ocubre	-0,0511	0,004510	-0,020134	-11,340295	0,000000	-0,059981	-0,042303
	noviembre	-0,0203	0,004503	-0,008036	-4,509966	0,000006	-0,029133	-0,011482
	adm_pca	1,1343	0,008931	0,181143	126,999885	0,000000	1,116788	1,151799
	prof y cient	0,6631	0,005749	0,250145	115,344671	0,000000	0,651793	0,674326
	tec y prog med	0,3673	0,004764	0,133294	77,094451	0,000000	0,357961	0,376637
	emp_ofic	0,2634	0,003579	0,152874	73,587378	0,000000	0,256377	0,270408

trab serv y vend	0,0616	0,003759	0,030776	16,385451	0,000000	0,054220	0,068953
ag y trab cal ag y pes	0,2311	0,009552	0,034758	24,190585	0,000000	0,212356	0,249801
of op y art	0,1541	0,004119	0,071086	37,405196	0,000000	0,145995	0,162141
op y mont de inst y ma	0,1279	0,004201	0,054383	30,435587	0,000000	0,119624	0,136091
ag y gan	0,0355	0,006473	0,009250	5,477675	0,000000	0,022770	0,048143
silvicultura	0,1687	0,012591	0,018825	13,402306	0,000000	0,144068	0,193423
pezca	-0,1197	0,017893	-0,008829	-6,689691	0,000000	-0,154770	-0,084630
ext de carbón	2,0043	0,073670	0,035407	27,206419	0,000000	1,859898	2,148679
minas y cant	-0,3008	0,026603	-0,014931	-11,306701	0,000000	-0,352937	-0,248654
ind al y beb	0,0337	0,004852	0,012316	6,942548	0,000000	0,024177	0,043198
ind tabaco	0,6182	0,022610	0,035872	27,340208	0,000000	0,573851	0,662482
ind textil	-0,2338	0,009238	-0,035718	-25,303717	0,000000	-0,251876	-0,215661
prendas de vest	-0,4049	0,009324	-0,061298	-43,418710	0,000000	-0,423133	-0,386581
curtiembres	0,0708	0,010022	0,009899	7,065826	0,000000	0,051173	0,090460
ind madera	0,0364	0,015936	0,003047	2,282982	0,022432	0,005148	0,067616
ind papel	0,1079	0,015219	0,009435	7,089439	0,000000	0,078067	0,137726
enc imp edición	-0,0055	0,009712	-0,000770	-0,561156	0,574692	-0,024486	0,013586
deriv del pet y carb	0,0599	0,051275	0,001518	1,168385	0,242653	-0,040589	0,160408
ind quimica	0,1832	0,007529	0,034413	24,332059	0,000000	0,168443	0,197957
ind caucho y plast	-0,0397	0,010312	-0,005305	-3,851524	0,000117	-0,059928	-0,019506
ind min no met	0,0946	0,014752	0,008556	6,414211	0,000000	0,065708	0,123535
ind met basica	-0,0371	0,026829	-0,001811	-1,382246	0,166897	-0,089670	0,015500
ind maq y equip	0,0565	0,009247	0,008674	6,110468	0,000000	0,038379	0,074626
cons maq	0,0569	0,018241	0,004148	3,120447	0,001806	0,021168	0,092672
ap electrónicos	-0,2945	0,023507	-0,016426	-12,529867	0,000000	-0,340609	-0,248464
ap radio tel y comunic	-0,0035	0,031559	-0,000144	-0,109938	0,912459	-0,065324	0,058385
inst medicos	0,3362	0,024482	0,017994	13,732338	0,000000	0,288207	0,384173
automoviles	-0,0535	0,019600	-0,003612	-2,731432	0,006306	-0,091952	-0,015121
otros transportes	-0,0515	0,022579	-0,002991	-2,280423	0,022583	-0,095742	-0,007235
fab muebles	-0,0766	0,013501	-0,007702	-5,672892	0,000000	-0,103050	-0,050127
reciclaje	0,3419	0,083796	0,005298	4,080495	0,000045	0,177691	0,506165
elec gas y agua	0,0928	0,043798	0,002755	2,118323	0,034148	0,006936	0,178623
cap dep y dist agua	0,4079	0,043285	0,012357	9,422483	0,000000	0,323015	0,492690
construcción	0,0905	0,005726	0,027206	15,799538	0,000000	0,079241	0,101685
com de autos y comb	0,0523	0,006577	0,012235	7,949055	0,000000	0,039389	0,065169
com al por mayor	0,0422	0,005082	0,013570	8,307521	0,000000	0,032256	0,052175
com al por menor	-0,1210	0,004454	-0,053094	-27,176962	0,000000	-0,129771	-0,112312
hot y rest	0,0202	0,006337	0,004927	3,188728	0,001429	0,007786	0,032626
transp terr	0,0735	0,005660	0,021950	12,986487	0,000000	0,062405	0,084590
transp acuat	0,4505	0,019368	0,030510	23,260424	0,000000	0,412537	0,488457

transp aereo	0,5107	0,021494	0,031098	23,758853	0,000000	0,468540	0,552794
transp act comp	0,0475	0,007226	0,009461	6,577278	0,000000	0,033363	0,061686
correo y telecom	0,0262	0,010695	0,003297	2,448593	0,014342	0,005226	0,047148
est financieros	0,4627	0,007232	0,091306	63,984532	0,000000	0,448532	0,476880
seg y pens	0,2981	0,016975	0,023165	17,562486	0,000000	0,264860	0,331402
act aux de interm fin	0,2275	0,021129	0,014164	10,768262	0,000000	0,186108	0,268932
inmobiliarias	0,0516	0,013763	0,005022	3,749247	0,000177	0,024626	0,078576
alq de maq y equipo	-0,0005	0,031119	-0,000020	-0,015617	0,987540	-0,061479	0,060507
informática	0,0926	0,010262	0,012295	9,022865	0,000000	0,072482	0,112710
invest y des	0,2186	0,020946	0,013672	10,436683	0,000000	0,177554	0,259661
serv prest a emp	-0,1942	0,004815	-0,066470	-40,332632	0,000000	-0,203630	-0,184757
adm pcas	-0,0385	0,042951	-0,001165	-0,895377	0,370586	-0,122640	0,045725
enseñanza	-0,0178	0,005766	-0,004979	-3,087609	0,002018	-0,029106	-0,006502
eliminación de desper	-0,1962	0,020588	-0,012561	-9,531972	0,000000	-0,236591	-0,155889
asociaciones com prof	0,1572	0,008159	0,026746	19,264955	0,000000	0,141194	0,173178
serv div esp y cult	0,0120	0,006769	0,002544	1,765747	0,077439	-0,001315	0,025220
otros serv	-0,0514	0,010314	-0,006850	-4,981947	0,000001	-0,071601	-0,031170
serv doméstico	0,1330	0,008007	0,046818	16,606316	0,000000	0,117275	0,148662
org extraterritoriales	0,9774	0,025441	0,050198	38,419651	0,000000	0,927581	1,027310
una persona	-0,1781	0,007823	-0,057765	-22,771238	0,000000	-0,193462	-0,162798
dos a cuatro personas	-0,1913	0,003412	-0,084940	-56,085209	0,000000	-0,198036	-0,184663
cinco a nueve persona	-0,1119	0,003036	-0,055046	-36,840525	0,000000	-0,117816	-0,105914
diez a cuarentaynueve	-0,1070	0,002456	-0,065529	-43,573812	0,000000	-0,111823	-0,102196
sindicalización	-0,0171	0,002852	-0,008216	-5,988201	0,000000	-0,022667	-0,011488
enseñanza_cuadrado	0,0020	0,000100	0,263138	20,025248	0,000000	0,001815	0,002209
exp2	-0,0004	0,000005	-0,387729	-82,235314	0,000000	-0,000449	-0,000428
salud	0,1181	0,005435	0,157200	64,796866	0,000000	0,107229	0,128971
tripartita	0,2169	0,004261	0,060279	34,033668	0,000000	0,208377	0,225423
bipartita	0,2815	0,004291	0,023933	9,784929	0,000000	0,272917	0,290083

Elaboración propia

A2.3.2- Análisis de los residuos.

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,50946391	5,68419981	2,913203	0,493858455	318507
Residual	-3,58838439	2,37570786	0,000000	0,528360476	318507
Std. Predicted Value	-2,84239221	5,61091232	0,000000	1	318507
Std. Residual	-6,79054356	4,49571323	0,000000	0,999852425	318507

Elaboración propia.

A2.3.3- Resumen descriptivo de las variables utilizadas.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N				
Ln sal real hora	2,913203281	0,72322954	318507				
años de educación	11,16385197	4,011779096	318507				
experiencia	21,08499028	13,19228023	318507				
edad	38,72073455	12,11154538	318507				
hombre	0,537482693	0,498593851	318507	sexo			
Mont Med Baj	0,163651034	0,369959191	318507	estrato	base montevideo bajo		
Mont Med Alt	0,215715824	0,411318658	318507				
Mont Alt	0,149748671	0,356825456	318507				
Periferia	0,099536274	0,299381171	318507				
Int Norte	0,135727001	0,342498979	318507				
Int Centro Norte	0,156034247	0,362888377	318507				
Int Centro Sur	0,134150898	0,340814904	318507				
Int Sur	0,191119818	0,393183823	318507				
cap dep	0,808952394	0,393127083	318507				
enero	0,080001381	0,271295764	318507			mes	base diciembre
febrero	0,077627807	0,267585417	318507				
marzo	0,086340332	0,280866385	318507				
abril	0,07849749	0,268953269	318507				
mayo	0,078651333	0,26919422	318507				
junio	0,084591547	0,278273356	318507				
julio	0,082914975	0,275754095	318507				
agosto	0,083998154	0,277385482	318507				
setiembre	0,083031142	0,27592972	318507				
ocubre	0,088987055	0,284725506	318507				
noviembre	0,09001372	0,286201865	318507				
adm pca	0,013522466	0,115497405	318507	tipo de trabajo Ciuo 88 a un dígito	base operario no calificado		
prof y cient	0,081006069	0,272844863	318507				
tec y prog med	0,074425366	0,262462277	318507				
emp ofic	0,22834349	0,419765761	318507				
trab serv y vend	0,15448954	0,361417947	318507				
ag y trab cal ag y pes	0,011977759	0,108785703	318507				
of op y art	0,127645546	0,333695236	318507				
op y mont de inst y maq	0,105831269	0,307622022	318507				

ag y gan	0,036966221	0,188679174	318507
silvicultura	0,006552446	0,080681672	318507
pezca	0,00285394	0,053346081	318507
ext de carbón	0,000163262	0,012776368	318507
minas y cant	0,001290396	0,035898947	318507
ind al y beb	0,075624712	0,264397114	318507
ind tabaco	0,001764482	0,041968733	318507
ind textil	0,012363935	0,110503877	318507
prendas de vest	0,012137881	0,109501554	318507
curtiembres	0,010326304	0,101092548	318507
ind madera	0,003682808	0,060574384	318507
ind papel	0,00401561	0,063241583	318507
enc imp edición	0,010561777	0,102226508	318507
deriv del pet ycarb	0,000335942	0,018325681	318507
ind química	0,018809634	0,135852454	318507
ind caucho y plast	0,009418945	0,096593261	318507
ind min no met	0,004295039	0,065395758	318507
ind met basica	0,00124958	0,035327362	318507
ind maq y equip	0,012483242	0,111029048	318507
cons maq	0,002784868	0,0526984	318507
ap electrónicos	0,001629478	0,040333949	318507
ap radio tel y comunic	0,000897939	0,029952228	318507
inst medicos	0,001500752	0,03871052	318507
automoviles	0,002386133	0,048789821	318507
otros transportes	0,001767622	0,042005989	318507
fab muebles	0,005318564	0,072734407	318507
reciclaje	0,000125586	0,011205827	318507
elec gas y agua	0,000461528	0,021478286	318507
cap dep y dist agua	0,000480366	0,021912028	318507
construcción	0,049788545	0,217508147	318507
com de autos y comb	0,029518974	0,169256298	318507
com al por mayor	0,05733312	0,232478392	318507
com al por menor	0,113529687	0,317239678	318507
hot y rest	0,032134302	0,176356984	318507
transp terr	0,049060146	0,215993969	318507
transp acuat	0,002404971	0,048981571	318507
transp aereo	0,001943442	0,044041702	318507
transp act comp	0,021176929	0,143974065	318507
correo y telecom	0,008360884	0,091054958	318507
est financieros	0,020800171	0,142715058	318507
seg y pens	0,003167905	0,056195014	318507
act aux de interm fin	0,002031353	0,045024799	318507
inmobiliarias	0,004979482	0,070389649	318507
alq de maq y equipo	0,000923057	0,03036787	318507
informática	0,009309058	0,096033473	318507
invest y des	0,00205019	0,04523266	318507
serv prest a emp	0,065584116	0,247554099	318507
adm pcas	0,000480366	0,021912028	318507
enseñanza	0,042740034	0,202270739	318507
salud	0,118160668	0,322798779	318507
eliminación de desperdicios	0,00214752	0,046291624	318507
asociaciones com prof y lab	0,015381138	0,123063422	318507
serv div esp y cult	0,024275762	0,153904267	318507
otros serv	0,009384409	0,096417691	318507
serv doméstico	0,069703335	0,254646782	318507
org extraterritoriales	0,001381445	0,037142176	318507

rama de actividad
Ciuo tercera revisión base aquellas actividades q
Dos dígitos

una persona	0,058419438	0,234535243	318507	tamaño	base más de 50 empleados
dos a cuatro personas	0,116681894	0,321041357	318507		
cinco a nueve personas	0,148794218	0,355886072	318507		
diez a cuarentaynueve personas	0,267925038	0,442879022	318507		
bipartita	0,100440493	0,300586899	318507	tipo de negociación	base sin negociación
tripartita	0,217009359	0,412209693	318507		
sindicalización	0,127224833	0,34792892	318507		
enseñanza_cuadrado	140,7259118	94,59286076	318507		
exp2	618,6125266	639,2721662	318507		

A2.3.4- Significación del Modelo en su Conjunto.

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the E	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Cha	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,68285161	0,466286321	0,4661288	0,528438461	0,466286321	2959,42	94	318412	0	0,032885921

Si bien con estos resultados se detecta la presencia de autocorrelación, la regresión es un elemento auxiliar dentro del modelo de análisis que desarrollamos por lo que los resultados y conclusiones finales realizados no se verán afectados por este problema.

A2.3.5- Análisis de la Varianza.

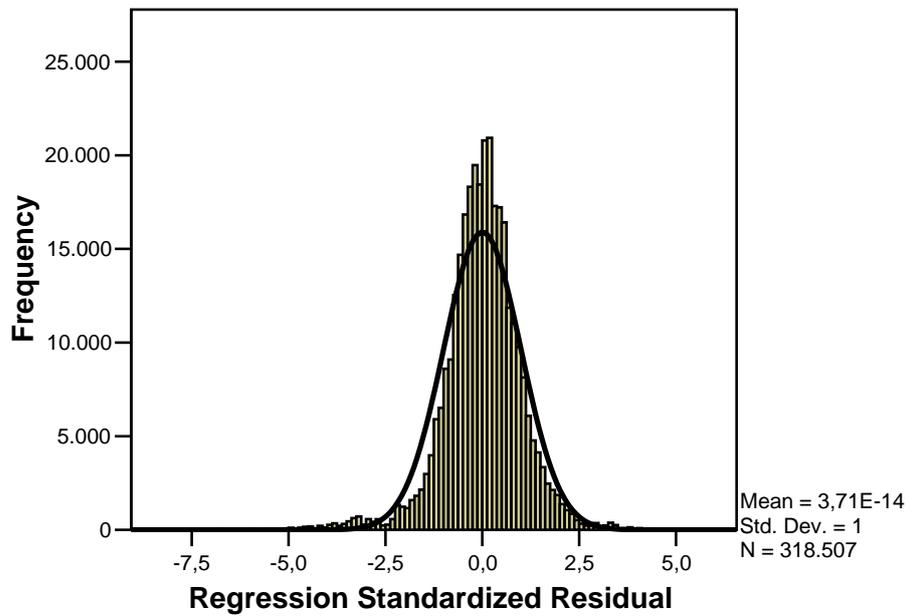
Sunans de Cuadrados

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77682,3948	94	826,4084553	2959,415299	0
	Residual	88915,66153	318412	0,279247207		
	Total	166598,0563	318506			

A2.3.6- Histograma de las frecuencias de los Residuos Estandarizados de la Regresión.

Histogram

Dependent Variable: Ln sal real hora



Cases weighted by pesoan

A2.3.7- Estadística descriptiva de la Distribución empírica 2004.

Statistics

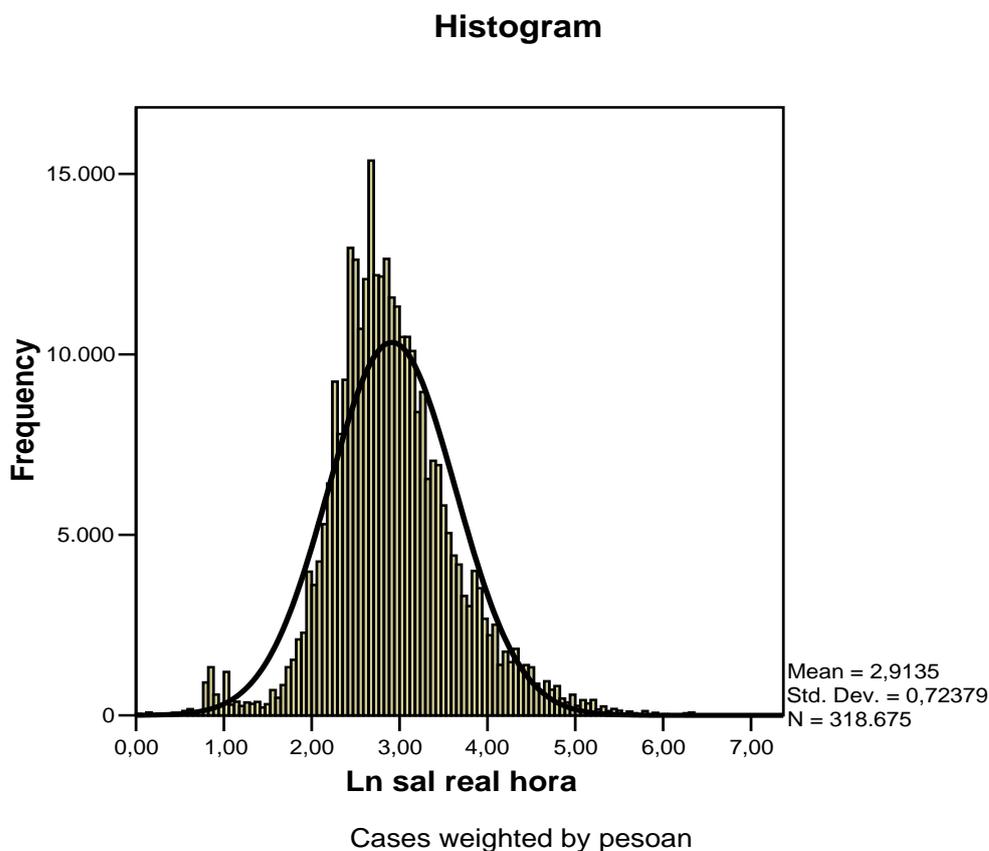
Ln sal real hora

N **Valid** **318675**
Missing **781**

Mean		2,9134648
Std. Error of Mean		0,00128214
Median		2,84622049
Mode		2,48042681
Std. Deviation		0,72378614
Variance		0,52386638
Skewness		0,36016452
Std. Error of Skewness		0,0043391
Kurtosis		1,45472554
Std. Error of Kurtosis		0,00867817
Range		6,32873526
Minimum		0
Maximum		6,32873526
Sum		928448,395
Percentiles	10	2,14895498
	20	2,38905345
	25	2,47005928
	30	2,55600984
	40	2,69568469
	50	2,84622049
	60	3,00288279
	70	3,18360291
	75	3,29801687
	80	3,43879839
	90	3,84393054

Elaboración propia

A2.3.8- Histograma de frecuencias de la Distribución Empírica 2004.



A2.3.9- Proporción de los ingresos salariales en relación al percentil 90, para el año 2004.

Proporción ingresos salariales por percentiles

Percentil	Ln Salario Real por hora	Porcentaje en relación al percentil 90
10	2,148955	55,91
20	2,389053	62,15
25	2,470059	64,26
30	2,556010	66,49
40	2,695685	70,13
50	2,846220	74,04
60	3,002883	78,12
70	3,183603	82,82
75	3,298017	85,80
80	3,438798	89,46
90	3,843931	100,00

Elaboración propia

A2.3.10- Estadística descriptiva de la distribución teórica arrojada por el modelo de regresión para 2004.

Statistics

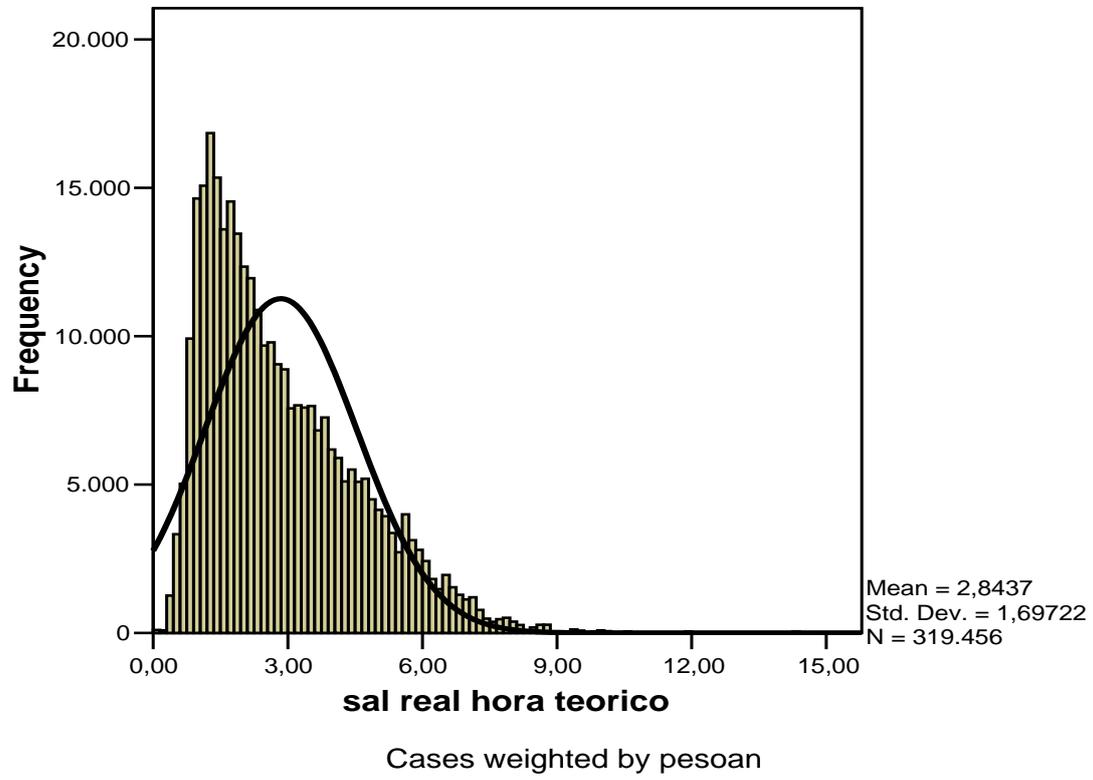
sal real hora teórico

N **Valid** **319456**
Missing **0**

Mean		2,843675
Std. Error of Mean		0,003003
Median		2,417882
Mode		5,972324
Std. Deviation		1,697218
Variance		2,880549
Skewness		0,974208
Std. Error of Skewness		0,004334
Kurtosis		0,758993
Std. Error of Kurtosis		0,008668
Range		14,31295
Minimum		0,076749
Maximum		14,38969
Sum		908429,2
Percentiles	10	1,029463
	20	1,330113
	25	1,482648
	30	1,656968
	40	2,004481
	50	2,417882
	60	2,929587
	70	3,536996
	75	3,881666
	80	4,297886
	90	5,31962

A2.3.11- Histograma de frecuencias de la distribución teórica que surge del modelo de regresión.

Histogram



A2.3.12- Estadística Descriptiva para los residuos que arroja la regresión.

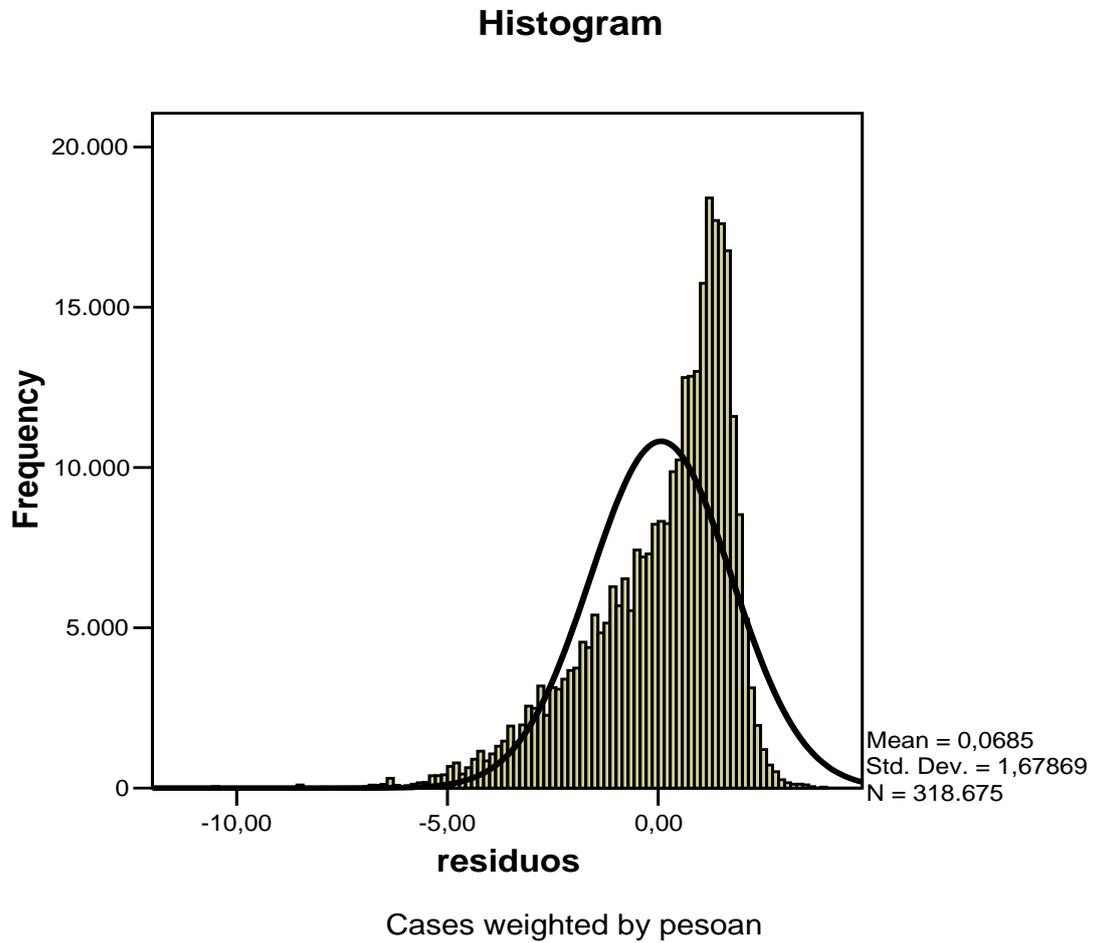
Statistics

residuos

N **Valid** **318675**
Missing **781**

Mean		0,06849
Std. Error of Mean		0,002974
Median		0,560668
Mode		-2,81165
Std. Deviation		1,678693
Variance		2,818012
Skewness		-1,10924
Std. Error of Skewness		0,004339
Kurtosis		1,114789
Std. Error of Kurtosis		0,008678
Range		14,37433
Minimum		-10,4539
Maximum		3,920386
Sum		21826,16
Percentiles	10	-2,39389
	20	-1,29037
	25	-0,88726
	30	-0,52975
	40	0,074832
	50	0,560668
	60	0,923128
	70	1,212045
	75	1,341017
	80	1,463963
	90	1,731742

A2.3.13- Histograma de frecuencias de los residuos de la regresión planteada.

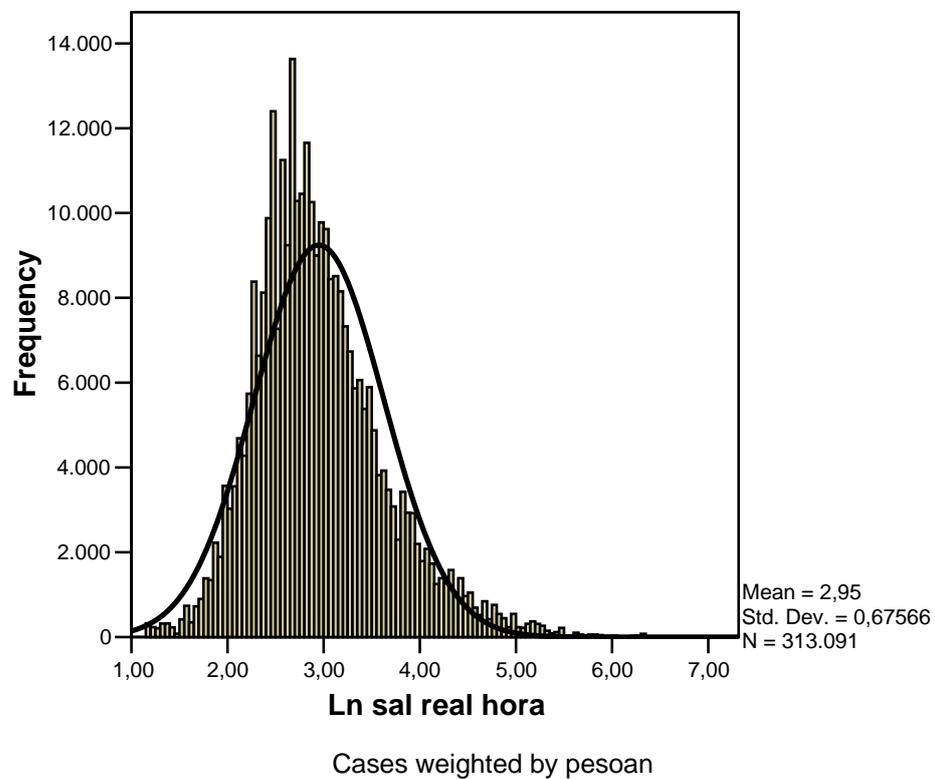


A2.3.14- Estadísticas descriptivas de la distribución 2004, tabuladas por el salario mínimo nacional.

Statistics		
Ln sal real hora		
N	Valid	313091,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,9500
Std. Error of Mean		0,0012
Median		2,8570
Mode		2,4804
Std. Deviation		0,6757
Variance		0,4565
Skewness		0,7977
Std. Error of Skewness		0,0044
Kurtosis		1,1914
Std. Error of Kurtosis		0,0088
Range		5,1733
Minimum		1,1555
Maximum		6,3287
Sum		923608,2005
Percentiles	10	2,2064
	20	2,4216
	25	2,4812
	30	2,5731
	40	2,7081
	50	2,8570
	60	3,0149
	70	3,1972
	75	3,3060
	80	3,4486
	90	3,8524

A2.3.15- Histograma de frecuencia de la distribución tabulada por el salario mínimo nacional.

Histogram



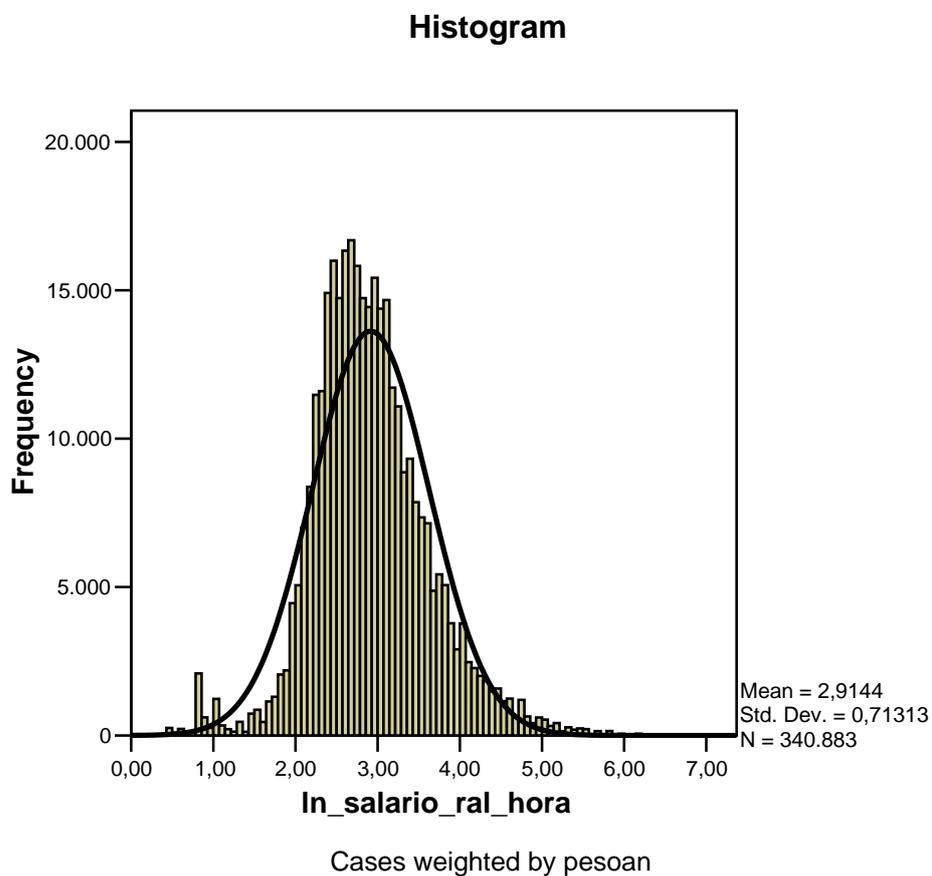
A2.4. Resumen de datos 2005.

A2.4.1- Estadísticas Descriptivas de la distribución salarial 2005.

Statistics		
In_salario_ral_hora		
N	Valid	340883,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,9144
Std. Error of Mean		0,0012
Median		2,8480
Mode		2,6488
Std. Deviation		0,7131
Variance		0,5086
Skewness		0,4134
Std. Error of Skewness		0,0042
Kurtosis		1,6227
Std. Error of Kurtosis		0,0084
Range		6,6943
Minimum		0,2109
Maximum		6,9052
Sum		993480,4366
Percentiles	10	2,1665
	20	2,3846
	25	2,4571
	30	2,5422
	40	2,6909
	50	2,8480
	60	3,0118
	70	3,1922
	75	3,2999
	80	3,4337
	90	3,8119

Elaboración propia

A2.4.2- Histograma de frecuencias de la distribución salarial 2005.



A2.4.3- Ingresos salariales como proporción del percentil 90 en el año 2005.

Percentiles	Ln del salario real por hora	Porcentaje en relación al percentil 90
10	2,1665	56,84
20	2,3846	62,56
25	2,4571	64,46
30	2,5422	66,69
40	2,6909	70,59
50	2,8480	74,71
60	3,0118	79,01
70	3,1922	83,74
75	3,2999	86,57
80	3,4337	90,08
90	3,8119	100,00

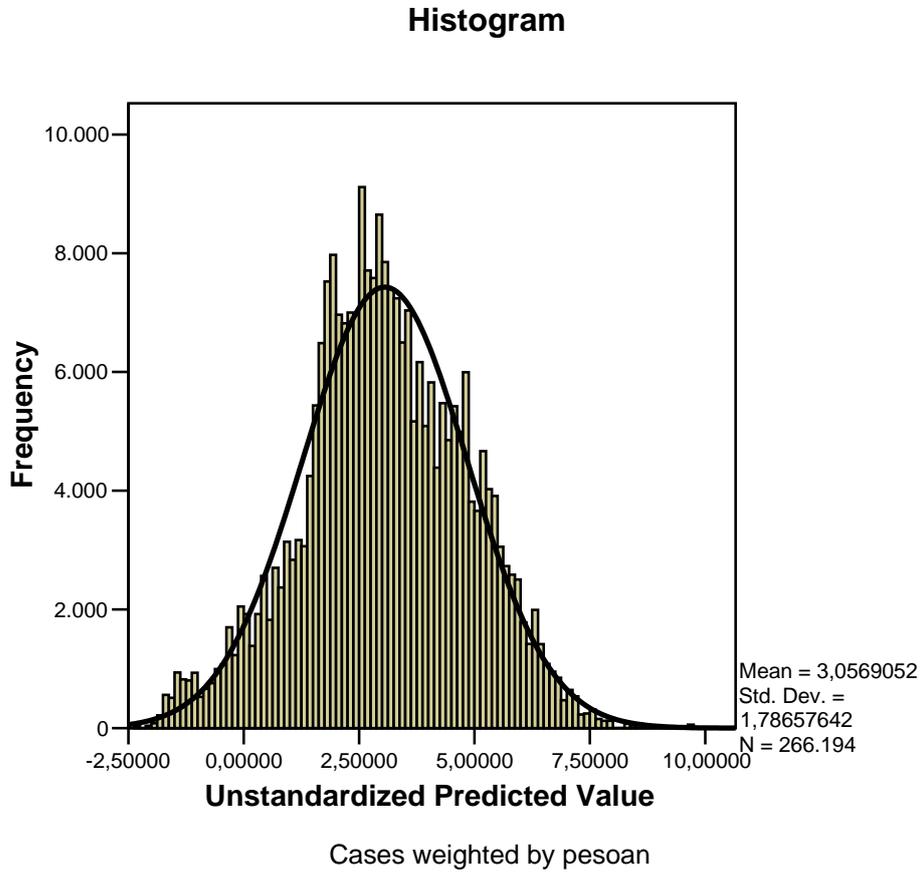
Elaboración Propia

A2.4.4- Estadísticas descriptivas de la distribución teórica que arroja el modelo de regresión planteado para el 2005.

Statistics		
Unstandardized Predicted Value		
N	Valid	266194,0000
	Missing	75181,0000
Mean		3,0569
Std. Error of Mean		0,0035
Median		2,9943
Mode		1,8788
Std. Deviation		1,7866
Variance		3,1919
Skewness		-0,0762
Std. Error of Skewness		0,0047
Kurtosis		-0,1142
Std. Error of Kurtosis		0,0095
Range		12,0155
Minimum		-2,2818
Maximum		9,7337
Sum		813729,8184
Percentiles	10	0,7728
	20	1,6854
	25	1,9050
	30	2,1394
	40	2,5881
	50	2,9943
	60	3,4535
	70	4,0081
	75	4,3480
	80	4,6542
	90	5,3877

Elaboración Propia.

A2.4.5- Histograma de frecuencias que arroja la regresión para el año 2005.

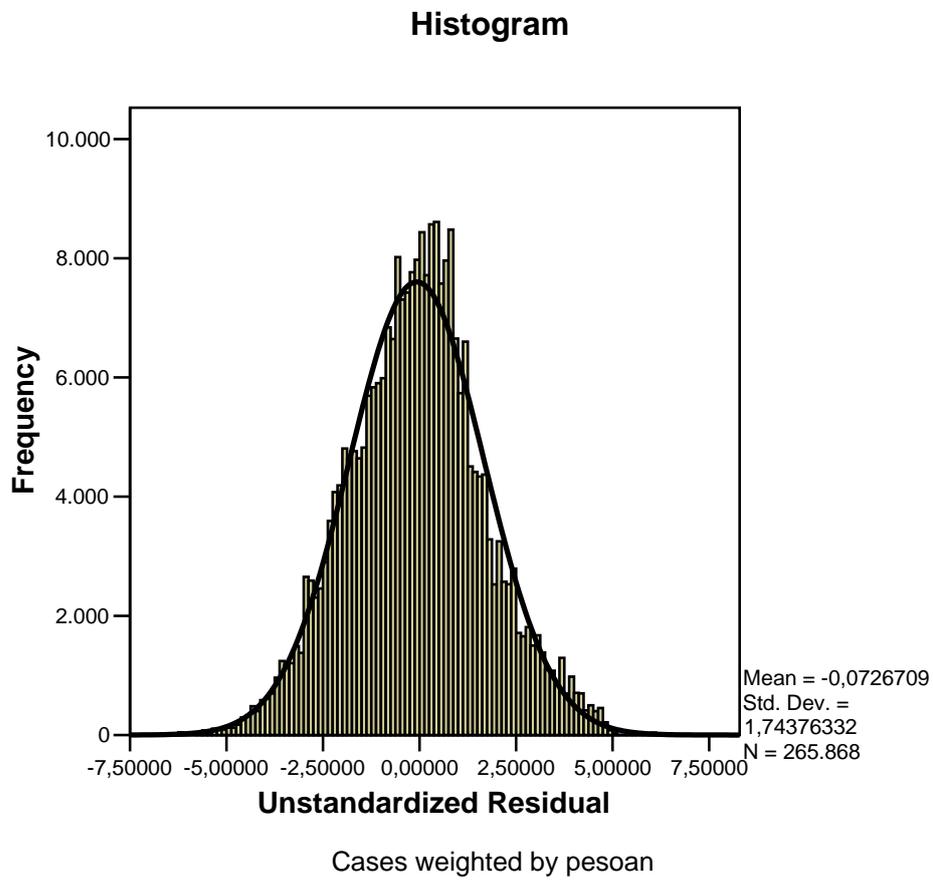


A2.4.5- Estadísticas descriptivas de los residuos arrojados por la regresión.

Statistics		
Unstandardized Residual		
N	Valid	265868,0000
	Missing	75507,0000
Mean		-0,0727
Std. Error of Mean		0,0034
Median		-0,0418
Mode		0,0000
Std. Deviation		1,7438
Variance		3,0407
Skewness		0,0614
Std. Error of Skewness		0,0048
Kurtosis		0,0422
Std. Error of Kurtosis		0,0095
Range		12,1630
Minimum		-6,1336
Maximum		6,0294
Sum		-19320,8712
Percentiles	10	-2,3151
	20	-1,5670
	25	-1,2378
	30	-0,9576
	40	-0,4806
	50	-0,0418
	60	0,3587
	70	0,7763
	75	0,9958
80	1,2704	
	90	2,1588

Elaboración propia

A2.4.6- Histograma de distribución de frecuencias de los residuos arrojados por la regresión.



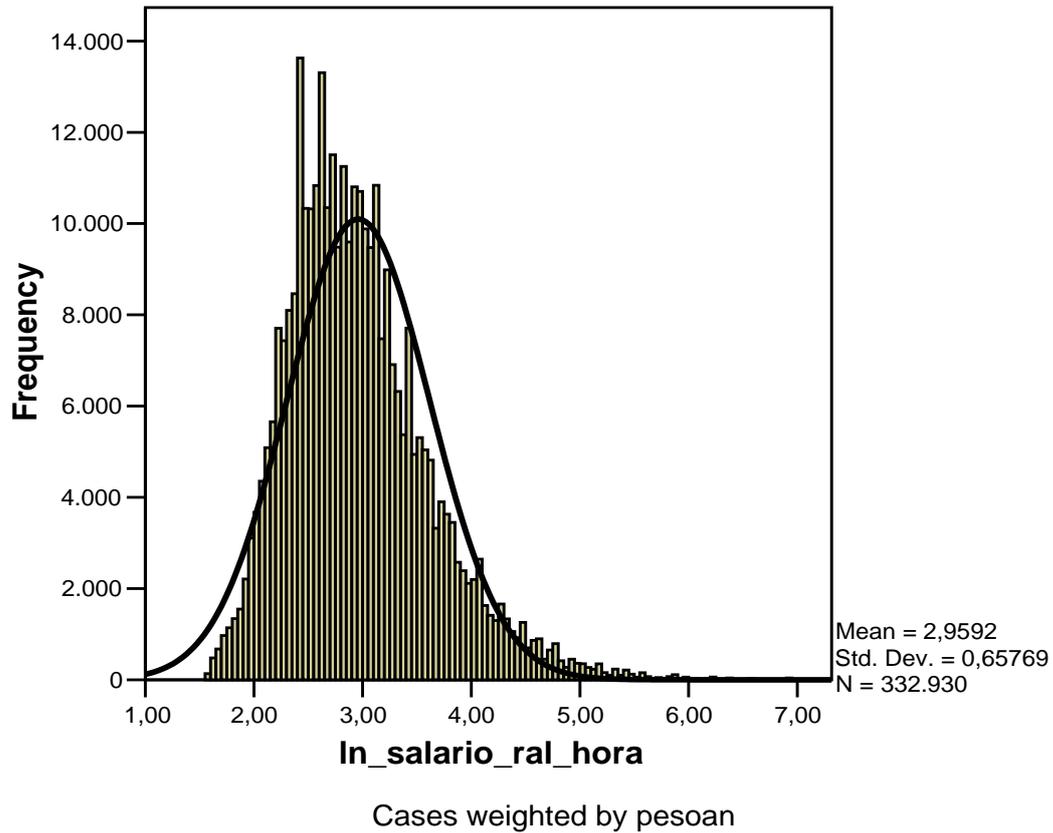
A2.4.7- Estadísticas descriptivas de la distribución salarial 2005, tabulada por los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios por categoría ocupacional y rama de actividad.

Statistics		
In_salario_ra1_hora		
N	Valid	332930,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,9592
Std. Error of Mean		0,0011
Median		2,8701
Mode		2,6488
Std. Deviation		0,6577
Variance		0,4326
Skewness		0,9319
Std. Error of Skewness		0,0042
Kurtosis		1,4336
Std. Error of Kurtosis		0,0085
Range		5,3268
Minimum		1,5784
Maximum		6,9052
Sum		985207,4780
Percentiles	10	2,2237
	20	2,4159
	25	2,4857
	30	2,5643
	40	2,7110
	50	2,8701
	60	3,0319
	70	3,2043
	75	3,3201
80	3,4439	
	90	3,8235

Elaboración Propia.

A2.4.8- Histograma de frecuencias de la distribución salarial 2005, tabulada por los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios por categoría ocupacional y rama de actividad.

Histogram



A2.5- Resumen de los resultados 2006.

A2.5.1- Descripción de las variables utilizadas en la regresión 2006.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
log_sal_real_hora	2,773376452	0,719974009	19981
años_educacion	8,774886142	4,092226559	19981
educación2	93,7441069	69,82752691	19981
f82_2	6,795956158	8,204362695	19981
exp2	113,4932186	244,7800778	19981
enero	0,073770082	0,261402901	19981
febrero	0,077924028	0,268058706	19981
marzo	0,084029828	0,277439486	19981
abril	0,081127071	0,273036994	19981
mayo	0,083729543	0,276988712	19981
junio	0,086582253	0,281228954	19981
julio	0,083729543	0,276988712	19981
agosto	0,084830589	0,278636404	19981
setiembre	0,086382063	0,280934427	19981
octubre	0,08603173	0,280417915	19981
noviembre	0,083028877	0,27593277	19981
mont_med_bajo	0,170111606	0,37574022	19981
mont_mdeio_alto	0,160502477	0,367080612	19981
mont_alto	0,081427356	0,273497139	19981
periferia	0,048145738	0,214079471	19981
int_norte	0,066713378	0,249531199	19981
int_centro_norte	0,117861969	0,322452677	19981
int_centro_sur	0,061958861	0,24108685	19981
int_sur	0,094790051	0,292932059	19981
hombre	0,644061859	0,478808578	19981
ejec_leg_adm_publicas	0,012862219	0,11268282	19981
prof_cient_intelectuales	0,050698163	0,219386117	19981
tecnicos_prof_medios	0,056303488	0,230512613	19981
empleados_oficina	0,200590561	0,400452261	19981
trab_servicios_vendedores	0,166908563	0,372903545	19981
agric_trab_calif_ag_y_pesqueros	0,01386317	0,116925903	19981
oficiales_operarios_artesanos	0,176067264	0,380886916	19981
operarios_montadores_industriales	0,13312647	0,339719869	19981
agricultura_ganaderia	0,052299685	0,222636269	19981
silvicultura	0	0	19981
pesca	0,003102948	0,055619011	19981
extraccion_minas_y_canteras	0,00225214	0,047404429	19981
elaboracion_alimentos_y_bebidas	0,100145138	0,300200932	19981
elaboracion_tabaco	0,002101997	0,045800475	19981
industria_textil	0,017016165	0,129334654	19981
fabricacion_prendas_vestir	0,015164406	0,122209633	19981
curtiembes	0,014613883	0,120004326	19981
fabricacion_madera	0	0	19981

fabricacion_papel	0,009559081	0,097304568	19981
encuad_ipresion_encuad_rep	0,013262599	0,114399991	19981
derivados_petroleo	0,001801712	0,04240938	19981
industria_quimica	0,020319303	0,141093677	19981
fabricacion_caucho_plastico	0,009859366	0,098806113	19981
fabricacion_minerales_no_metalicos	0,004304089	0,065465855	19981
industria_metales_basicas	0,001151094	0,033909085	19981
fab_maquinaria_y_equipos	0,017917021	0,13265324	19981
construccion_maquinaria	0,00570542	0,075320331	19981
fab_maq_oficinas	0,000100095	0,010004503	19981
extracion_carbon	5,00475E-05	0,007074429	19981
extracion_minerales_metaliferos	0,000150143	0,012252657	19981
fab_aparatos_electronicos	0,001801712	0,04240938	19981
fab_aparatos_radio_y_television	0,000550523	0,023457354	19981
instrumentos_medicos	0,001751664	0,04181726	19981
fabricacion_automotores	0,002001902	0,044698928	19981
fab_otros_transportes	0,002001902	0,044698928	19981
fabricacion_muebles	0,008708273	0,092913244	19981
reciclaje	0,00040038	0,020006001	19981
elctricidad_gas_agua	0,003303138	0,057379369	19981
capt_dep_de_agua	0,001701617	0,041216575	19981
construccion	0,073669986	0,261239612	19981
comercio_automotores	0,038686752	0,192852143	19981
comercio_por_mayor	0,073920224	0,26164757	19981
comercio_por_menor	0,156698864	0,363525713	19981
hoteles_y_restorantes	0,045693409	0,208824576	19981
transporte_terrestre_y_tuberias	0,058855913	0,235360717	19981
transporte_acuatico	0,002051949	0,045253081	19981
transporte_aereo	0,001801712	0,04240938	19981
transporte_activ_complementarias		0,145773496	19981
correo_telecomunicaciones	0,013813122	0,116717616	19981
establecimientos_financieros	0,022271158	0,147567757	19981
seguros_pensiones	0,003753566	0,061152791	19981
intem_finan_activ_aux	0,003303138	0,057379369	19981
inmoviliarias	0,005755468	0,075648058	19981
alq_maquinaria_equipos	0,001000951	0,031622762	19981
informaticas	0,010509984	0,101980612	19981
investigacion_y_desarrollo	0,002802663	0,052867263	19981
servicio_prestados_a_empresas	0,050097593	0,218151795	19981
administraciones_publicas	0	0	19981
enseñanza	0,041239177	0,198847898	19981
salud	0	0	19981
eliminacion_residuos	0	0	19981
asoc_comerc_prof_laborales	0,018417497	0,134458905	19981
serv_divers_esparc_culturales	0,029327861	0,168728074	19981
otros_servicios	0,011510935	0,106672411	19981
servicio_domestico	0	0	19981
organismos_estrarregionales	0	0	19981
unipersonal	0,014163455	0,118167469	19981
dos_cuatro_personas	0,147089735	0,354204212	19981
diez_cuarentaynueve_personas	0,299334368	0,457977948	19981
sindicalización	0,165975011	0,178616466	19981

A2.5.2- Significación del Modelo de regresión en su conjunto.

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,6694873	0,44821325	0,445855776	0,535954873	0,448213247	190,1246535	85	19895	0	1,88441283

ANOVA(b)

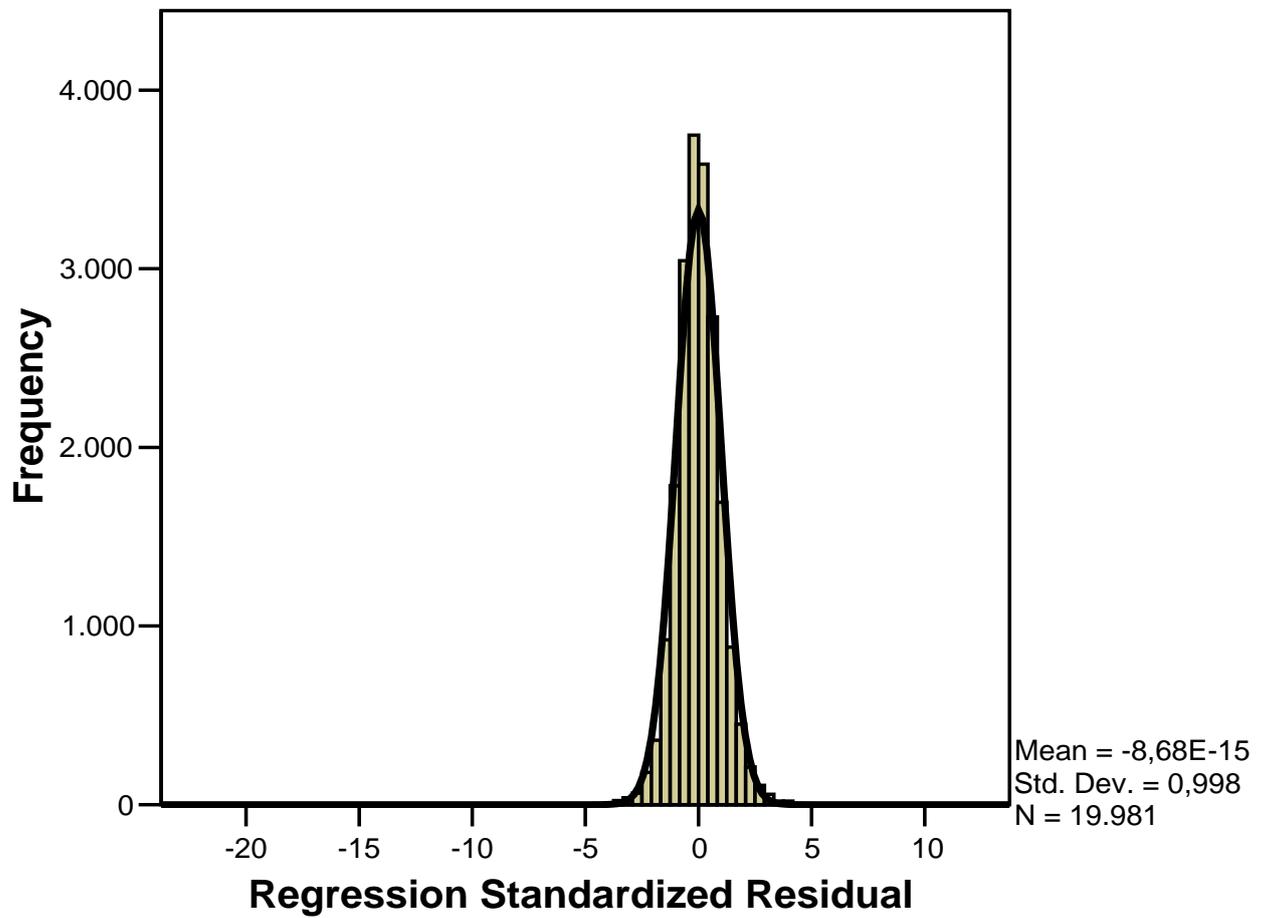
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4642,0927	85	54,61285533	190,1246535	0
	Residual	5714,79152	19895	0,287247626		
	Total	10356,8842	19980			

Para el caso de 2006, ya se elimina el problema de autocorrelación registrado en los años anteriores.

A2.5.3- Histograma de frecuencia de los residuos estandarizados de la regresión.

Histogram

Dependent Variable: log_sal_real_hora



A.2.5.4- Significación de los parámetros de la regresión 2006.

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficient			Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1,912555	0,024638		77,627236	0,000000	1,864263	1,960847					
años_educacion	-0,042464	0,003192	-0,241358	-13,302274	0,000000	-0,048721	-0,036207	0,259713	-0,093893	-0,070055	0,084248	11,869776
educacion2	0,004161	0,000201	0,403593	20,692455	0,000000	0,003767	0,004556	0,342737	0,145150	0,108975	0,072906	13,716291
f82_2	0,042672	0,001220	0,486259	34,969166	0,000000	0,040280	0,045064	0,341876	0,240636	0,184162	0,143437	6,971692
exp2	-0,000684	0,000040	-0,232692	-16,975273	0,000000	-0,000763	-0,000605	0,273182	-0,119487	-0,089399	0,147603	6,774910
enero	0,311808	0,018935	0,113209	16,466914	0,000000	0,274693	0,348923	0,104674	0,115958	0,086721	0,586798	1,704163
febrero	-0,007566	0,018655	-0,002817	-0,405562	0,685069	-0,044131	0,029000	-0,026608	-0,002875	-0,002136	0,574922	17,39368
marzo	-0,035533	0,018287	-0,013693	-1,943120	0,052016	-0,071376	0,000310	-0,034301	-0,013775	-0,010233	0,558545	1,790365
abril	-0,002411	0,018469	-0,000914	-0,130565	0,896121	-0,038612	0,033789	-0,016087	-0,000926	-0,000688	0,565370	1,768752
mayo	-0,018509	0,018317	-0,007121	-1,010523	0,312257	-0,054411	0,017393	-0,020246	-0,007164	-0,005322	0,558531	1,790410
junio	-0,020962	0,018137	-0,008188	-1,155785	0,247783	-0,056511	0,014587	-0,026427	-0,008194	-0,006087	0,552622	1,809554
julio	0,288303	0,018296	0,110916	15,757485	0,000000	0,252441	0,324166	0,109409	0,111025	0,082985	0,559772	1,786441
agosto	-0,024162	0,018244	-0,009351	-1,324327	0,185410	-0,059922	0,011599	-0,020675	-0,009389	-0,006974	0,556323	1,797518
setiembre	-0,023032	0,018157	-0,008987	-1,268442	0,204655	-0,058622	0,012558	-0,023841	-0,008993	-0,006680	0,552512	1,809915
octubre	-0,004561	0,018170	-0,001776	-0,251023	0,801799	-0,040176	0,031054	-0,010448	-0,001780	-0,001322	0,553767	1,805813
noviembre	-0,004948	0,018350	-0,001896	-0,269656	0,787428	-0,040916	0,031020	-0,015529	-0,001912	-0,001420	0,560747	1,783335
mont_med_bajo	0,051746	0,012692	0,027005	4,076865	0,000046	0,026867	0,076624	-0,012026	0,028892	0,021470	0,632108	1,582008
mont_mdeio_alto	0,158812	0,013351	0,080971	11,894842	0,000000	0,132643	0,184982	0,126930	0,084033	0,062643	0,598530	1,670759
mont_alto	0,357145	0,017326	0,135669	20,613398	0,000000	0,323185	0,391106	0,264848	0,144607	0,108558	0,640272	1,561837
periferia	0,070202	0,019384	0,020874	3,621694	0,000293	0,032208	0,108196	0,005283	0,025668	0,019073	0,834891	1,197761
int_norte	-0,156895	0,017484	-0,054377	-8,973514	0,000000	-0,191166	-0,122625	-0,093023	-0,063491	-0,047258	0,755297	1,323982
int_centro_norte	-0,106761	0,014421	-0,047815	-7,403340	0,000000	-0,135027	-0,078495	-0,096513	-0,052415	-0,038989	0,664904	1,503977
int_centro_sur	-0,058545	0,017936	-0,019604	-3,264034	0,001100	-0,093702	-0,023388	-0,055123	-0,023135	-0,017190	0,768849	1,300645
int_sur	0,065259	0,015293	0,026551	4,267153	0,000020	0,035283	0,095235	-0,011100	0,030239	0,022473	0,716356	1,395955
hombre	0,181943	0,009325	0,120999	19,510823	0,000000	0,163665	0,200222	0,093362	0,137021	0,102752	0,721133	1,386707
ejec_leg_adm_publicas	0,989036	0,036286	0,154794	27,256598	0,000000	0,917912	1,060160	0,198246	0,189731	0,143544	0,859933	1,162882
prof_cient_intelectuales	0,605033	0,024818	0,184362	24,378455	0,000000	0,556387	0,653679	0,259244	0,170311	0,128387	0,484949	2,062071
tecnicos_prof_medios	0,461702	0,019447	0,147822	23,741786	0,000000	0,423584	0,499819	0,138011	0,165987	0,125034	0,715444	1,397734

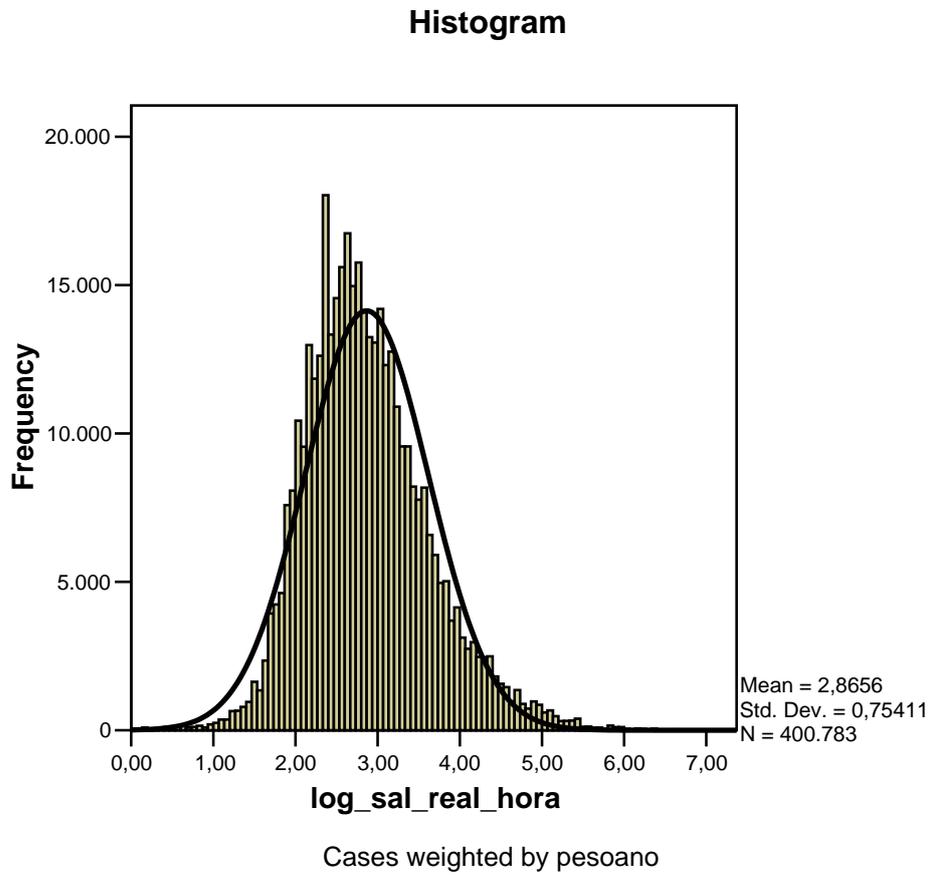
empleados_oficina	0,334193	0,013771	0,185879	24,268253	0,000000	0,307201	0,361185	0,132724	0,169563	0,127806	0,472762	2,115230
trab_servicios_vendedores	0,171487	0,014165	0,088820	12,106154	0,000000	0,143722	0,199253	-0,139311	0,085515	0,063756	0,515248	1,940813
agric_trab_calif_ag_y_pesqueros	0,177135	0,034972	0,028767	5,065127	0,000000	0,108588	0,245682	-0,018306	0,035887	0,026675	0,859827	1,163025
oficiales_operarios_antesanos	0,204732	0,014082	0,108309	14,538281	0,000000	0,177130	0,232335	-0,015874	0,102529	0,076564	0,499714	2,001145
operarios_montadores_industriales	0,171055	0,015067	0,080712	11,352806	0,000000	0,141522	0,200588	-0,019510	0,080229	0,059788	0,548726	1,822402
agricultura_ganaderia	0,251849	0,022535	0,077879	11,175707	0,000000	0,207678	0,296020	-0,097555	0,078985	0,058856	0,571135	1,750899
pesca	-0,000474	0,071133	-0,000037	-0,006664	0,994683	-0,139901	0,138953	0,015989	-0,000047	-0,000035	0,918475	1,088761
extraccion_minas_y_canteras	0,175866	0,081676	0,011579	2,153218	0,031314	0,015774	0,335958	0,001339	0,015264	0,011340	0,959035	1,042714
elaboracion_alimentos_y_bebidas	0,147520	0,016210	0,061510	9,100386	0,000000	0,115746	0,179294	-0,031168	0,064385	0,047926	0,607092	1,647197
elaboracion_tabaco	0,352537	0,084219	0,022426	4,185959	0,000029	0,187461	0,517613	0,042095	0,029664	0,022045	0,966279	1,034898
industria_textil	0,011294	0,031708	0,002029	0,356174	0,721714	-0,050857	0,073444	-0,030159	0,002525	0,001876	0,854852	1,169793
fabricacion_prendas_vestir	-0,058161	0,033614	-0,009872	-1,730271	0,083597	-0,124047	0,007725	-0,064371	-0,012266	-0,009112	0,851950	1,173777
curtiembes	0,187772	0,033760	0,031298	5,561898	0,000000	0,121599	0,253945	-0,004615	0,039402	0,029291	0,875894	1,141690
fabricacion_papel	0,450824	0,040765	0,060929	11,059116	0,000000	0,370921	0,530727	0,039868	0,078166	0,058242	0,913738	1,094406
encuad_ipresion_encuad_rep	0,190847	0,034870	0,030325	5,473099	0,000000	0,122499	0,259195	0,029073	0,038773	0,028824	0,903454	1,106863
derivados_petroleo	0,086977	0,090140	0,005123	0,964911	0,334601	-0,089705	0,263659	-0,011881	0,006841	0,005082	0,983788	1,016479
industria_quimica	0,421466	0,029224	0,082595	14,421933	0,000000	0,364185	0,478747	0,075290	0,101717	0,075952	0,845606	1,182584
fabricacion Caucho_plastico	0,096346	0,040396	0,013222	2,385015	0,017088	0,017166	0,175527	-0,008476	0,016907	0,012560	0,902415	1,108138
fabricacion_minerales_no_metalicos	0,226649	0,058842	0,020609	3,851856	0,000118	0,111315	0,341984	0,007627	0,027298	0,020285	0,968862	1,032138
industria_metalos_basicas	0,128894	0,112843	0,006071	1,142244	0,253366	-0,092287	0,350075	0,009896	0,008098	0,006016	0,981935	1,018398
fab_maquinaria_y_equipos	-0,046394	0,032163	-0,008548	-1,442487	0,149181	-0,109436	0,016647	0,006959	-0,010226	-0,007597	0,789809	1,266130
construccion_maquinaria	-0,021693	0,052455	-0,002269	-0,413555	0,679204	-0,124508	0,081123	0,004047	-0,002932	-0,002178	0,921020	1,085753
fab_maq_oficinas	0,085914	0,379465	0,001194	0,226408	0,820886	-0,657869	0,829697	0,007123	0,001605	0,001192	0,997530	1,002476
extraccion_carbon	1,387389	0,536530	0,013632	2,585853	0,009721	0,335744	2,439033	0,008646	0,018330	0,013618	0,997906	1,002099
extraccion_minerales_metaliferos	0,566984	0,310115	0,009649	1,828303	0,067519	-0,040867	1,174835	0,014181	0,012961	0,009629	0,995762	1,004257
fab_aparatos_electronicos	0,171245	0,090125	0,010087	1,900084	0,057437	-0,005407	0,347898	0,012480	0,013470	0,010007	0,984112	1,016144
fab_aparatos_radio_y_television	0,002276	0,162250	0,000074	0,014030	0,988806	-0,315748	0,320301	-0,000865	0,000099	0,000074	0,992501	1,007555
instrumentos_medicos	0,060175	0,091316	0,003495	0,658977	0,509918	-0,118812	0,239162	0,000422	0,004672	0,003470	0,985956	1,014244
fabricacion_automotores	0,073502	0,085630	0,004563	0,858372	0,390697	-0,094340	0,241344	-0,001830	0,006085	0,004521	0,981330	1,019025
fab_otros_transportes	0,118992	0,085604	0,007388	1,390024	0,164537	-0,048800	0,286784	0,002056	0,009854	0,007320	0,981917	1,018416
fabricacion_muebles	0,006769	0,042241	0,000873	0,160237	0,872696	-0,076027	0,089565	-0,025102	0,001136	0,000844	0,933330	1,071432
reciclaje	0,152327	0,189916	0,004233	0,802074	0,422520	-0,219925	0,524579	-0,006434	0,005686	0,004224	0,995900	1,004117
electricidad_gas_agua	0,421608	0,066899	0,033601	6,302120	0,000000	0,290480	0,552737	0,035274	0,044636	0,033189	0,975674	1,024832

caot_dep_de_agua	0,154223	0,092699	0,008829	1,663693	0,096190	-0,027475	0,335920	-0,014810	0,011794	0,008762	0,984843	1,015390
construccion	0,377245	0,019065	0,136882	19,787484	0,000000	0,339877	0,414614	0,031480	0,138927	0,104209	0,579584	1,725375
comercio_automotores	0,092252	0,022120	0,024710	4,170451	0,000031	0,048894	0,135609	-0,028133	0,022954	0,021963	0,790007	1,265811
comercio_por_mayor	0,155813	0,017593	0,056624	8,856597	0,000000	0,121329	0,190296	0,005492	0,062667	0,046642	0,678508	1,473822
hoteles_y_restaurantes	0,228710	0,020689	0,066336	11,054592	0,000000	0,188157	0,269262	-0,041400	0,078134	0,058218	0,770219	1,298332
transporte_terrestre_y_tuberias	0,240715	0,020057	0,078690	12,001626	0,000000	0,201402	0,280028	0,059603	0,084782	0,063205	0,645161	1,550001
transporte_acuatico	0,220254	0,084972	0,013844	2,592092	0,009546	0,053703	0,386806	0,030913	0,018374	0,013851	0,972338	1,028449
transporte_aereo	0,792049	0,090149	0,046655	8,786041	0,000000	0,615350	0,968748	0,067593	0,062170	0,046271	0,983602	1,016671
transporte_activ_complementarias	0,149350	0,027740	0,030239	5,383917	0,000000	0,094977	0,203723	0,008826	0,038143	0,028354	0,879206	1,137389
correo_telecomunicaciones	0,004286	0,033887	0,000895	0,126473	0,899358	-0,062136	0,070708	-0,004307	0,000897	0,000666	0,918990	1,088151
seguros_pensiones	-0,065714	0,066999	-0,005582	-0,980818	0,326694	-0,197038	0,065810	0,053248	-0,006954	-0,005165	0,856423	1,167648
intem_finan_activ_aux	-0,211008	0,070857	-0,016817	-2,977924	0,002906	-0,349894	-0,072121	0,023860	-0,021108	-0,015683	0,869721	1,149795
inmoviliarias	0,269724	0,051782	0,028340	5,208858	0,000000	0,168227	0,371220	0,013908	0,036904	0,027432	0,936940	1,067304
alo_maquinaria Equipos	0,391520	0,120612	0,017196	3,246099	0,001172	0,155109	0,627930	0,006920	0,023008	0,017095	0,988274	1,011865
informaticas	0,382824	0,040548	0,054225	9,441370	0,000000	0,303347	0,462300	0,086184	0,066787	0,049722	0,840809	1,189330
investigacion_y_desarrollo	0,449256	0,073167	0,032989	6,140181	0,000000	0,305844	0,592669	0,048906	0,043491	0,032337	0,960863	1,040731
servicio_prestados_a_empresas	0,214812	0,021249	0,065088	10,109130	0,000000	0,173162	0,256462	0,023100	0,071487	0,053239	0,669043	1,494673
enseñanza	0,121804	0,023588	0,033641	5,163731	0,000000	0,075569	0,168040	0,102263	0,036585	0,027194	0,653461	1,530314
asoc_comerc_prof_laborales	0,349875	0,030777	0,065341	11,368073	0,000000	0,289549	0,410200	0,051725	0,080336	0,059869	0,839519	1,191159
serv_divers_esparc_culturales	0,208515	0,025097	0,048866	8,308455	0,000000	0,159323	0,257707	0,037577	0,058803	0,043756	0,801774	1,247234
otros_servicios	0,116884	0,036957	0,017318	3,162737	0,001565	0,044446	0,189322	-0,038436	0,022417	0,016656	0,925062	1,081009
unipersonal	-0,095514	0,032518	-0,015677	-2,937273	0,003315	-0,159252	-0,031776	-0,020748	-0,020820	-0,015469	0,973683	1,027028
dos_cuatro_personas	-0,206376	0,011721	-0,101531	-17,607352	0,000000	-0,229351	-0,183402	-0,149565	-0,123870	-0,092727	0,834107	1,198887
diez_cuarentaynueve_personas	-0,069657	0,008772	-0,044309	-7,941068	0,000000	-0,086850	-0,052464	-0,023754	-0,056211	-0,041821	0,890839	1,122537
sindicalización	0,599117	0,031504	0,148633	19,017318	0,000000	0,537367	0,660867	0,166667	0,133618	0,100153	0,454039	2,202453

A2.5.5- Estadísticas descriptivas de la distribución salarial 2006

Statistics		
log_sal_real_hora		
N	Valid	400783,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,8656
Std. Error of Mean		0,0012
Median		2,7772
Mode		2,5654
Std. Deviation		0,7541
Variance		0,5687
Skewness		0,6183
Std. Error of Skewness		0,0039
Kurtosis		0,9075
Std. Error of Kurtosis		0,0077
Range		6,5659
Minimum		0,0467
Maximum		6,6126
Sum		1148493,7802
Percentiles	10	2,0090
	20	2,2466
	25	2,3426
	30	2,4253
	40	2,6033
	50	2,7772
	60	2,9696
	70	3,1732
	75	3,2964
	80	3,4446
	90	3,8476

A2.5.6- Histograma de frecuencias de la distribución salarial 2006



A2.5.7- Estadísticas descriptivas de la distribución salarial estimada por la regresión para este año.

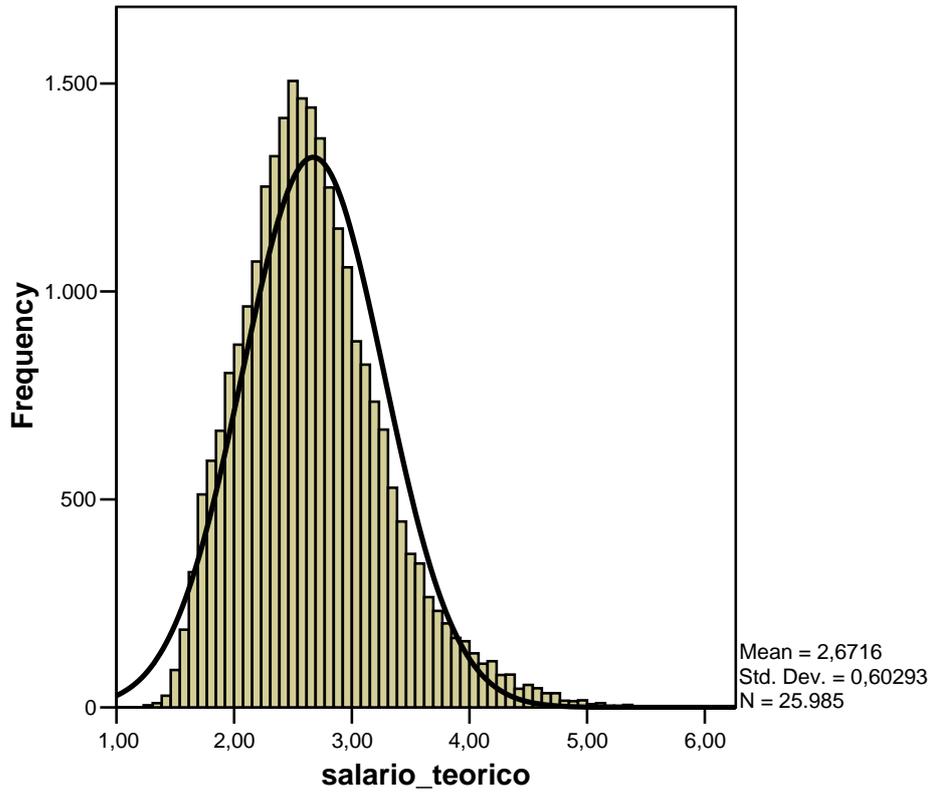
Statistics

salario_teorico

N	Valid	25985
	Missing	0
Mean		2,6716
Std. Error of Mean		,00374
Median		2,6104
Mode		1,70
Std. Deviation		,60293
Variance		,364
Skewness		,730
Std. Error of Skewness		,015
Kurtosis		,868
Std. Error of Kurtosis		,030
Range		4,65
Minimum		1,24
Maximum		5,89
Sum		69421,41
Percentiles	10	1,9420
	20	2,1645
	25	2,2548
	30	2,3337
	40	2,4758
	50	2,6104
	60	2,7511
	70	2,9155
	75	3,0100
	80	3,1282
	90	3,4522

A2.5.8- Histograma de frecuencias arrojadas por la regresión para el año 2006.

Histogram



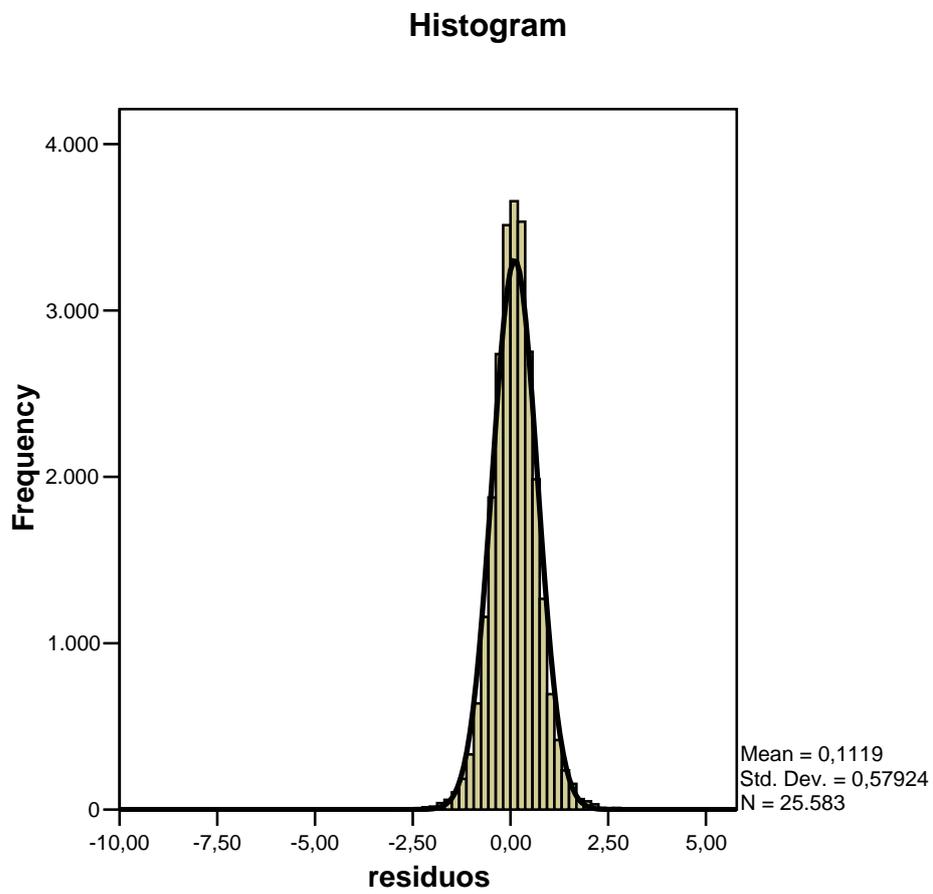
A2.5.9- Estadísticas descriptivas para los residuos de la regresión 2006.

Statistics

residuos

N	Valid	25583
	Missing	402
Mean		,1119
Std. Error of Mean		,00362
Median		,1054
Mode		-1,20(a)
Std. Deviation		,57924
Variance		,336
Skewness		-,328
Std. Error of Skewness		,015
Kurtosis		6,663
Std. Error of Kurtosis		,031
Range		13,11
Minimum		-8,77
Maximum		4,35
Sum		2861,81
Percentiles	10	-,5640
	20	-,3255
	25	-,2368
	30	-,1602
	40	-,0238
	50	,1054
	60	,2384
	70	,3760
	75	,4575
	80	,5461
	90	,8024

A2.5.10- Histograma de frecuencias de los residuos de la regresión 2006.

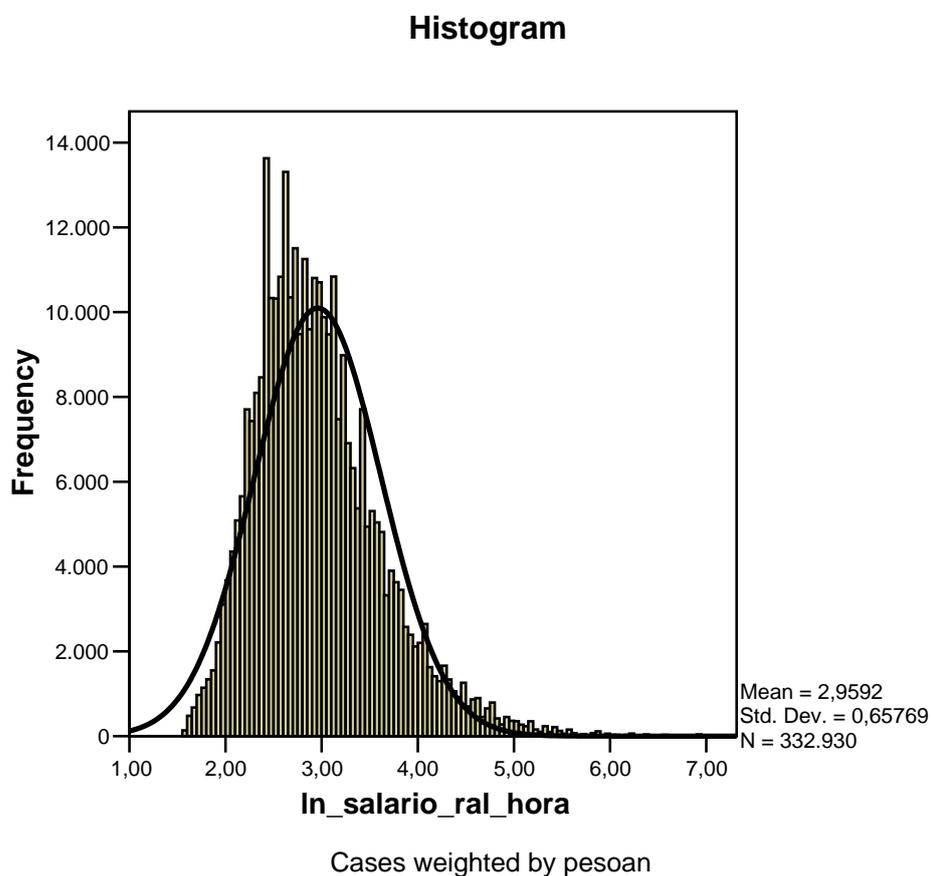


A2.5.11- Distribución salarial 2006, tabulado por los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios por categoría ocupacional y rama de actividad.

Statistics		
log_sal_real_hora		
N	Valid	384769,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,9237
Std. Error of Mean		0,0011
Median		2,8106
Mode		2,5654
Std. Deviation		0,7096
Variance		0,5035
Skewness		0,9023
Std. Error of Skewness		0,0039
Kurtosis		0,9601
Std. Error of Kurtosis		0,0079
Range		4,8565
Minimum		1,7561
Maximum		6,6126
Sum		1124964,9635
Percentiles	10	2,1041
	20	2,3123
	25	2,3868
	30	2,4821
	40	2,6487
	50	2,8106
	60	3,0028
	70	3,2010
	75	3,3231
	80	3,4704
	90	3,8752

Elaboración propia

A2.5.12- Histograma de Frecuencias de la distribución salarial 2006, tabulado por los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios por categoría ocupacional y rama de actividad.



A2.5.13- Ingresos como proporción del percentil 90 para el año 2006

Percentiles	Ln sal real hora	Proporción con percentil 90
10	2,0090	52,21
20	2,2466	58,39
25	2,3426	60,89
30	2,4253	63,03
40	2,6033	67,66
50	2,7772	72,18
60	2,9696	77,18
70	3,1732	82,47
75	3,2964	85,68
80	3,4446	89,53
90	3,8476	100,00

A2.5.14- Ingresos como proporción del percentil 90 para el año 2006, tabulado por mínimos de los consejos de salarios

percentiles	Ln sal real hora	Proporción con percentil 90
10	2,1041	54,30
20	2,3123	59,67
25	2,3868	61,59
30	2,4821	64,05
40	2,6487	68,35
50	2,8106	72,53
60	3,0028	77,49
70	3,2010	82,60
75	3,3231	85,75
80	3,4704	89,55
90	3,8752	100,00

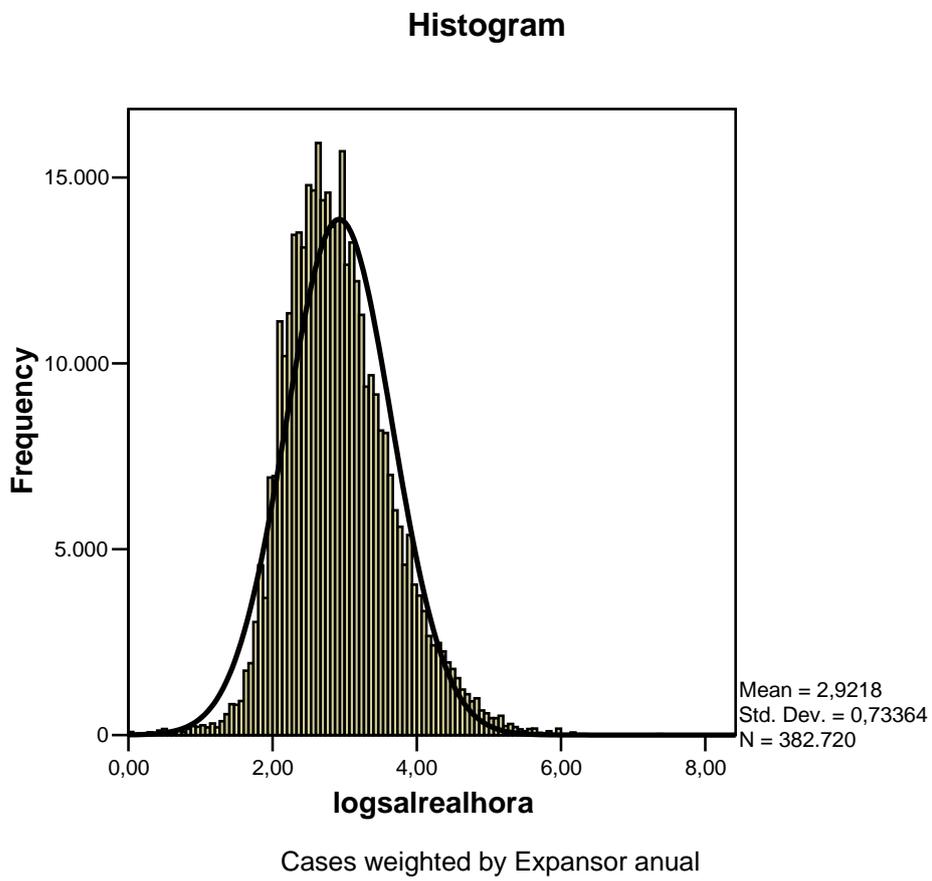
A2.6- Resumen de los resultados 2007.

A2.6.1- Distribución salarial 2007

Statistics		
logsalrealhora		
N	Valid	382720,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,9218
Std. Error of Mean		0,0012
Median		2,8502
Mode		2,2848
Std. Deviation		0,7336
Variance		0,5382
Skewness		0,5519
Std. Error of Skewness		0,0040
Kurtosis		0,9231
Std. Error of Kurtosis		0,0079
Range		7,3405
Minimum		0,0033
Maximum		7,3438
Sum		1118218,9804
Percentiles	10	2,0833
	20	2,3088
	25	2,4069
	30	2,4959
	40	2,6676
	50	2,8502
	60	3,0202
	70	3,2249
	75	3,3563
	80	3,4977
	90	3,8945

Elaboración propia

A2.6- Histograma de frecuencias de la distribución salarial



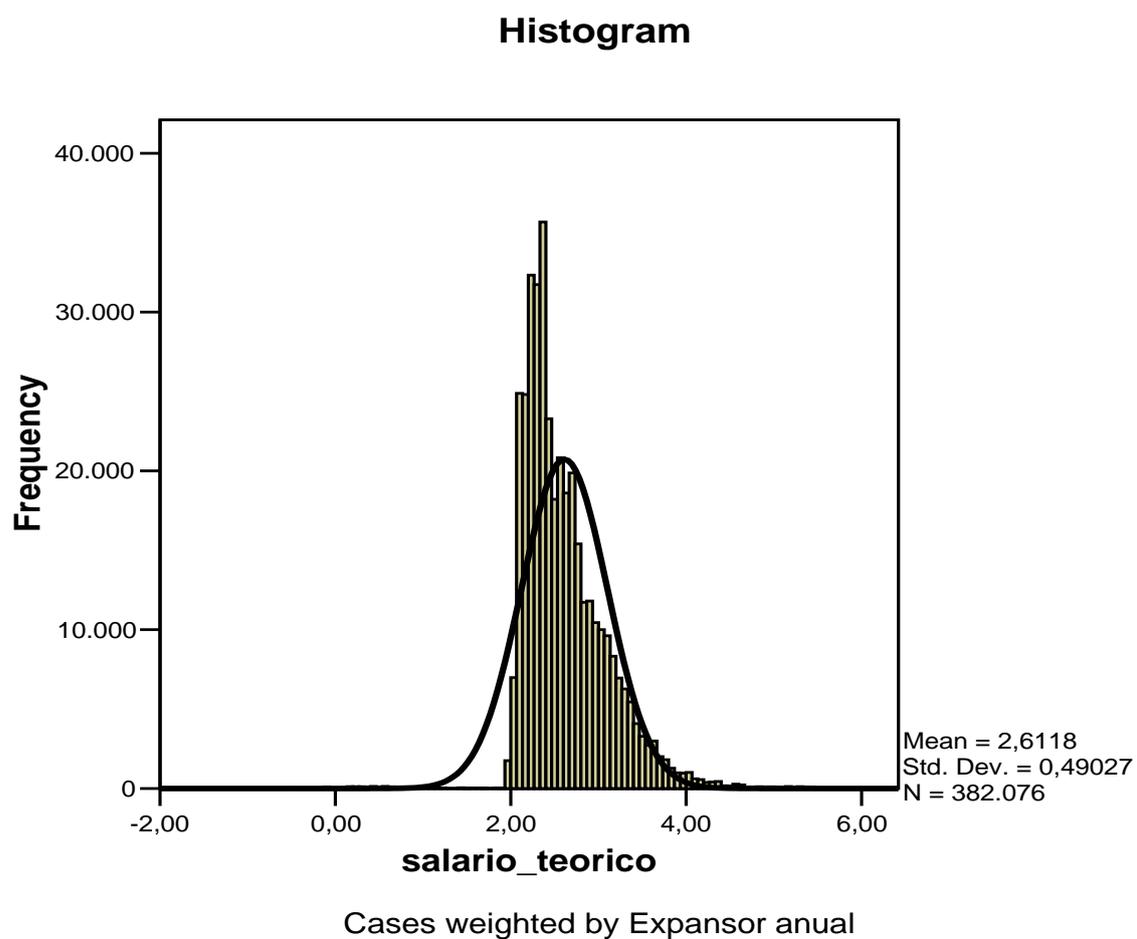
A2.6.3- Distribución salarial resultante de la regresión realizada para el año 2007

Statistics
salario_teorico

N	Valid	382076
	Missing	8046
Mean		2,611780941
Std. Error of Mean		0,000793163
Median		2,496972
Mode		2,088962
Std. Deviation		0,490272265
Variance		0,240366894
Skewness		0,926973873
Std. Error of Skewness		0,003962772
Kurtosis		4,271970055
Std. Error of Kurtosis		0,007925522
Range		7,079385
Minimum		-1,096452
Maximum		5,982933
Sum		997898,8148
Percentiles	10	2,138168
	20	2,234834
	25	2,274309
	30	2,3156
	40	2,382201
	50	2,496972
	60	2,628649
	70	2,753913
	75	2,860534
	80	2,974553
	90	3,260661

Elaboración propia

A2.6.4- Histograma de frecuencias de la distribución salarial que arroja la regresión para el año 2007



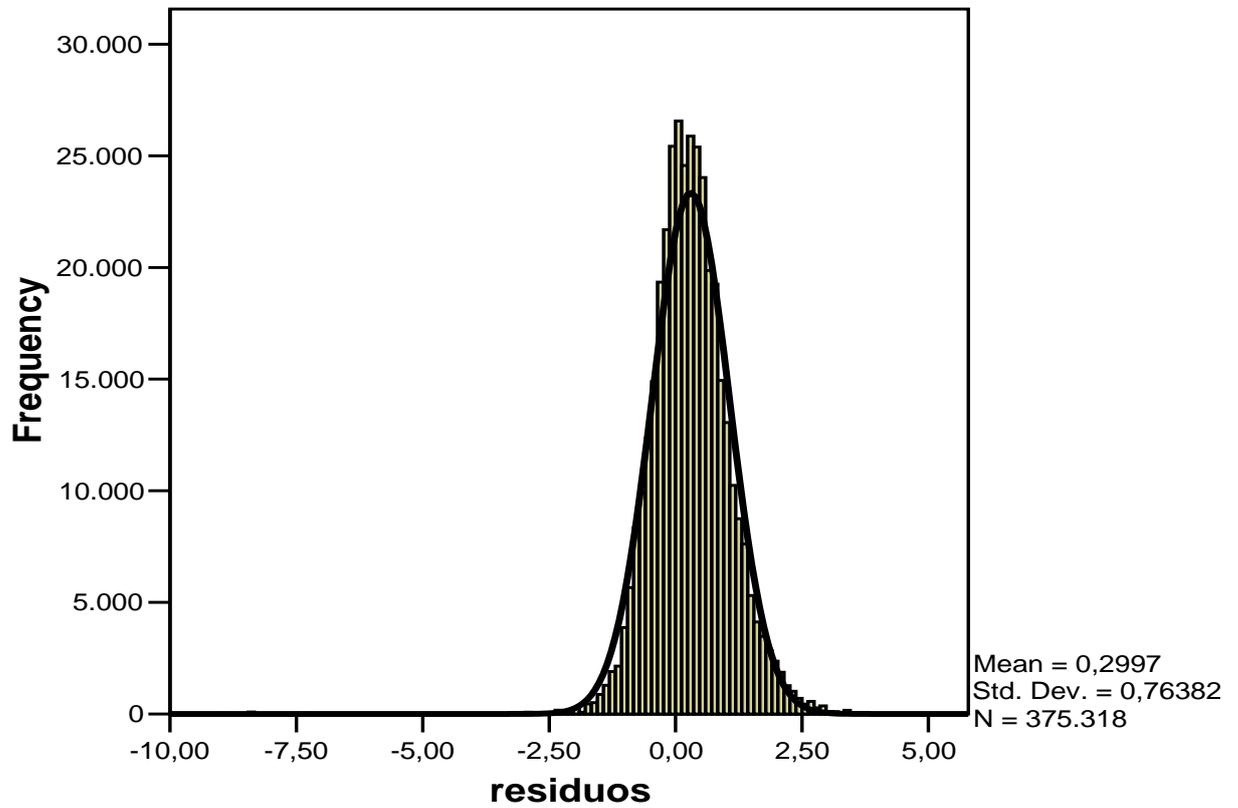
A2.6.5- Distribución de los residuos de la regresión 2007.

**Statistics
residuos**

N	Valid	375318
	Missing	14804
Mean		0,299749008
Std. Error of Mean		0,001246779
Median		0,264958688
Mode		0,264702411
Std. Deviation		0,763816512
Variance		0,583415664
Skewness		-0,426501917
Std. Error of Skewness		0,003998289
Kurtosis		8,584131629
Std. Error of Kurtosis		0,007996557
Range		13,42976396
Minimum		-8,978519538
Maximum		4,451244425
Sum		112501,1982
Percentiles	10	-0,581865872
	20	-0,282968398
	25	-0,175737219
	30	-0,077641212
	40	0,08964616
	50	0,264958688
	60	0,441431817
	70	0,628638875
	75	0,743651184
	80	0,867963994
	90	1,244166736

A2.6.6- Histograma de distribución de frecuencias de los residuos de la regresión 2007

Histogram



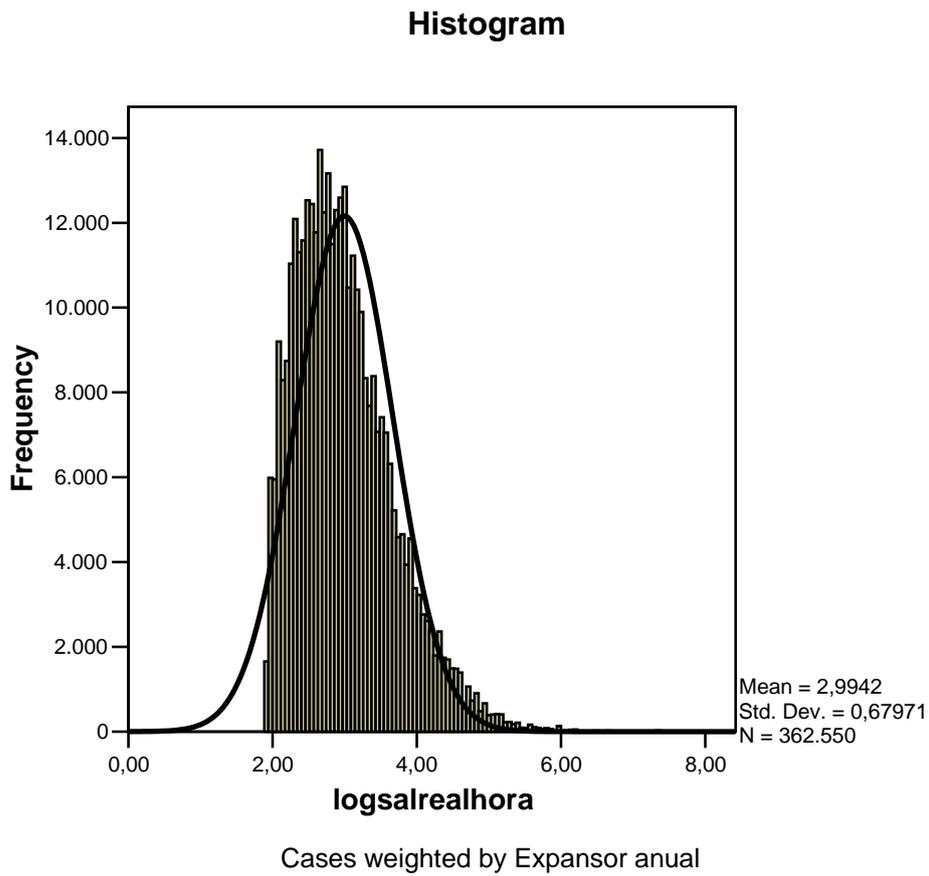
Cases weighted by Expansor anual

A2.6.7- Distribución salarial 2007, tabulada por los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios por categoría ocupacional y rama de actividad.

Statistics		
logsalrealhora		
N	Valid	362550,0000
	Missing	0,0000
Mean		2,9942
Std. Error of Mean		0,0011
Median		2,8946
Mode		2,2848
Std. Deviation		0,6797
Variance		0,4620
Skewness		0,8995
Std. Error of Skewness		0,0041
Kurtosis		0,9629
Std. Error of Kurtosis		0,0081
Range		5,4267
Minimum		1,9171
Maximum		7,3438
Sum		1085557,6835
Percentiles	10	2,2027
	20	2,3902
	25	2,4808
	30	2,5627
	40	2,7264
	50	2,8946
	60	3,0663
	70	3,2619
	75	3,3916
	80	3,5266
	90	3,9221

Elaboración Propia

A2.6.8- Histograma de frecuencias de la distribución salarial 2007, tabulada por los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios por categoría ocupacional y sector de actividad.



A2.6.9- Ingresos salariales como proporción del percentil 90 para el año 2007.

Percentiles	Ln sal real hora	Proporción percentil 90
10	2,0833	53,49
20	2,3088	59,28
25	2,4069	61,80
30	2,4959	64,09
40	2,6676	68,50
50	2,8502	73,18
60	3,0202	77,55
70	3,2249	82,81
75	3,3563	86,18
80	3,4977	89,81
90	3,8945	100,00

Elaboración propia

A2.6.10- Ingresos salariales como proporción del percentil 90 para el año 2007, tabulados por los mínimos establecidos por los Consejos de Salarios por categoría ocupacional rama de actividad.

Percentiles	Ln sal real hora	Proporción percentil 90
10	2,2027	56,16
20	2,3902	60,94
25	2,4808	63,25
30	2,5627	65,34
40	2,7264	69,51
50	2,8946	73,80
60	3,0663	78,18
70	3,2619	83,17
75	3,3916	86,47
80	3,5266	89,92
90	3,9221	100,00

Elaboración propia

A2.7- Distribuciones Contrafactuales

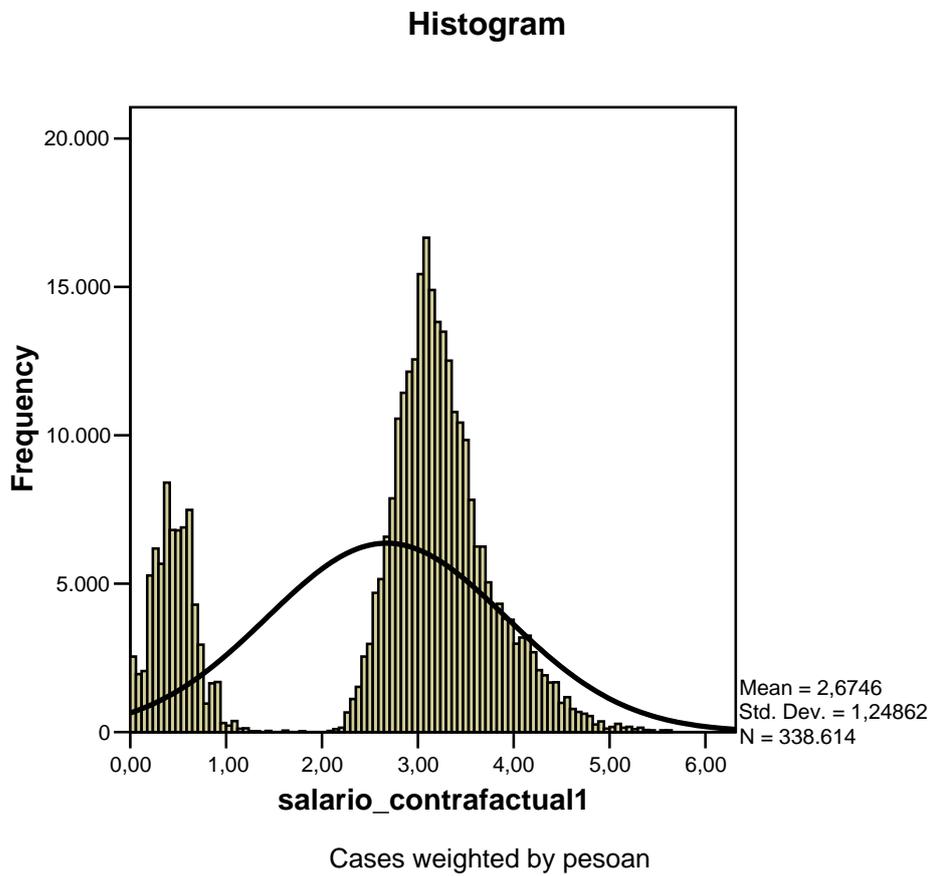
A2.7.1- Distribución contrafactual 2005

Statistics

salario_contrafactual1

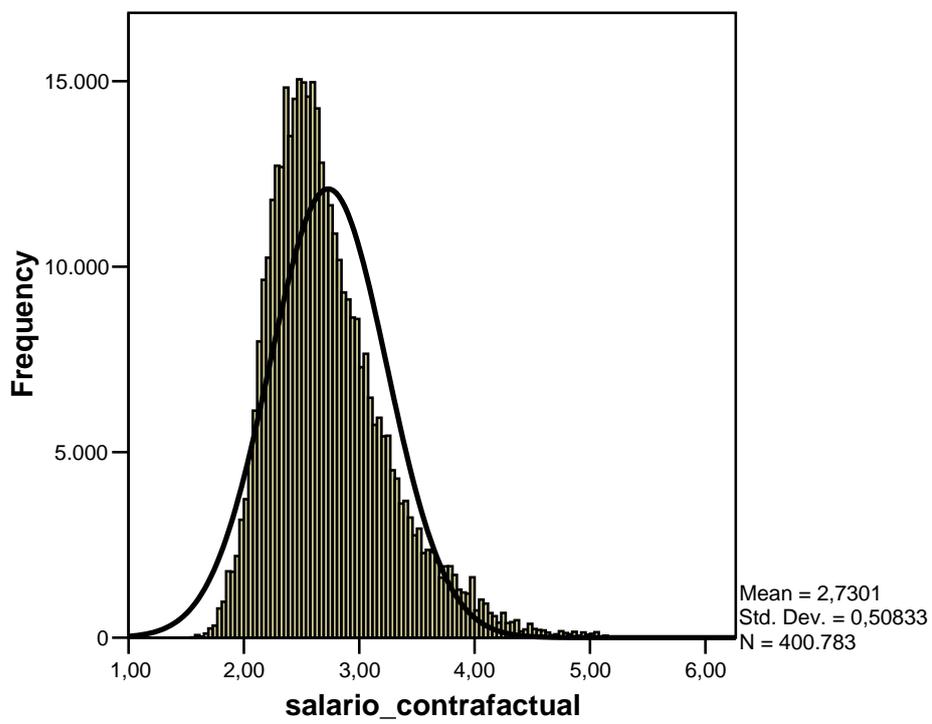
N	Valid	338614
	Missing	0
Mean		2,6746
Std. Error of Mean		,00215
Median		3,0623
Mode		,68
Std. Deviation		1,24862
Variance		1,559
Skewness		-,917
Std. Error of Skewness		,004
Kurtosis		-,337
Std. Error of Kurtosis		,008
Range		5,63
Minimum		,00
Maximum		5,63
Sum		905656,61
Percentiles	10	,4272
	20	,7894
	25	2,5630
	30	2,7316
	40	2,9166
	50	3,0623
	60	3,1874
	70	3,3393
	75	3,4306
	80	3,5295
90	3,8807	

A2.7.2- Histograma de frecuencias de la distribución salarial contrafactual del 2005



A2.7.3- Histograma de frecuencias de la distribución salarial contrafactual 2006

Histogram



Cases weighted by pesoano

A2.7.4- Distribución salarial contrafactual 2006

Statistics

salario_contrafactual

N	Valid	400783
	Missing	0
Mean		2,7301
Std. Error of Mean		,00080
Median		2,6331
Mode		2,14
Std. Deviation		,50833
Variance		,258
Skewness		1,027
Std. Error of Skewness		,004
Kurtosis		1,398
Std. Error of Kurtosis		,008
Range		4,04
Minimum		1,56
Maximum		5,60
Sum		1094183,89
Percentiles	10	2,1776
	20	2,3123
	25	2,3704
	30	2,4249
	40	2,5304
	50	2,6331
	60	2,7557
	70	2,9089
	75	2,9978
	80	3,1034
	90	3,4177

A2.7.5- Distribución salarial contrafactual 2007

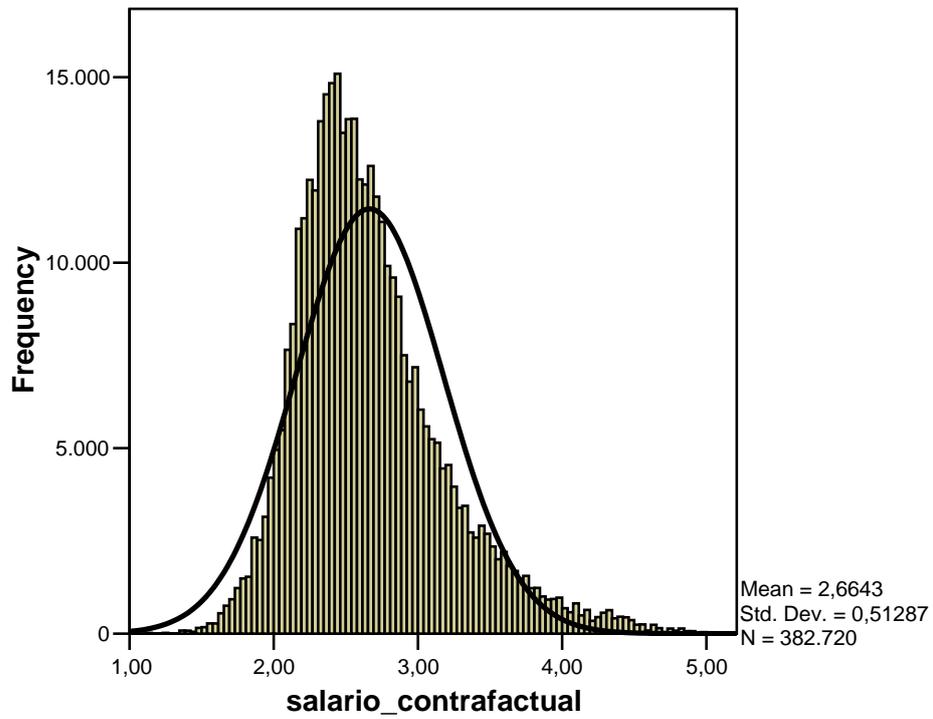
Statistics

salario_contrafactual

N	Valid	382720
	Missing	0
Mean		2,6643
Std. Error of Mean		,00083
Median		2,5731
Mode		2,10
Std. Deviation		,51287
Variance		,263
Skewness		,995
Std. Error of Skewness		,004
Kurtosis		1,402
Std. Error of Kurtosis		,008
Range		3,82
Minimum		1,14
Maximum		4,97
Sum		1019675,5
		5
Percentiles	10	2,1159
	20	2,2549
	25	2,3174
	30	2,3689
	40	2,4682
	50	2,5731
	60	2,6943
	70	2,8302
	75	2,9183
	80	3,0257
	90	3,3503

A2.7.6- Histograma de frecuencias de la distribución salarial contrafactual 2007

Histogram



Cases weighted by Expansor anual

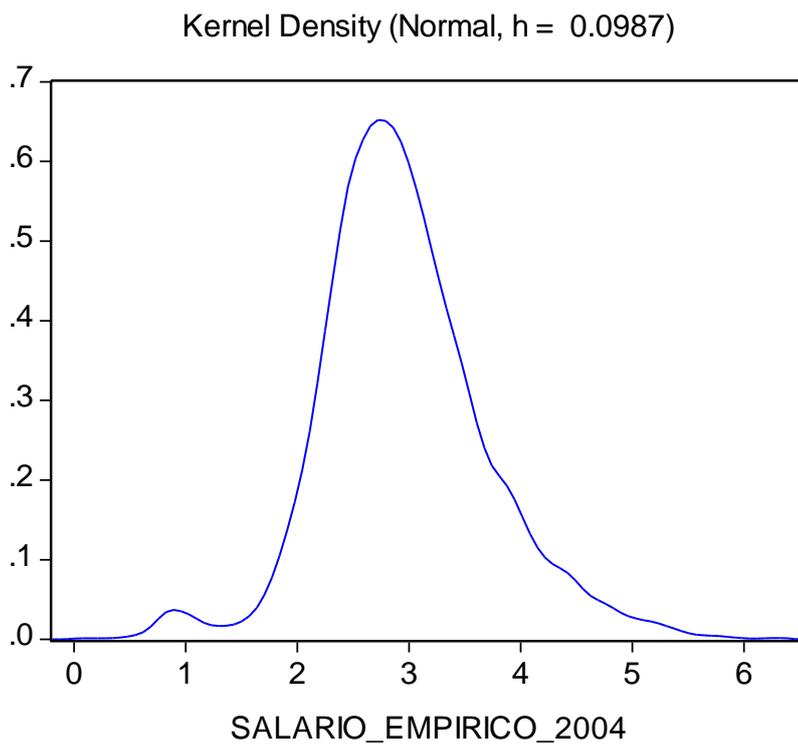
A2.8- Estimación de las densidades de Kernel.

A2.8.1- Comparación del estadístico h.

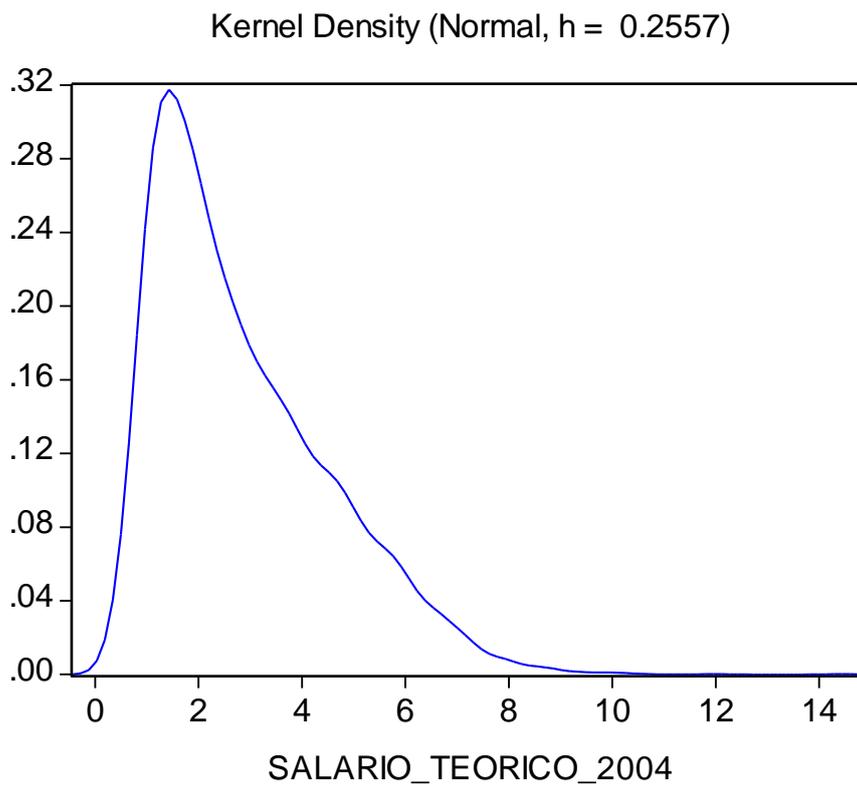
valor de la h de Kernel

		tabulados
empírico 2004	0,0987	0,0967
teórico 2004	0,2557	0,0967
empírico 2005	0,0975	0,0958
teórico 2005	0,2506	0,2220
empírico 2006	0,0770	0,0783
teórico 2006	0,0612	0,0647
empírico 2007	0,0899	0,0862
teórico 2007	0,0559	0,0559
Contrafactual 2005	0,0954	0,0743
Contrafactual 2006	0,0521	0,0521
Contrafactual 2008	0,0568	0,0562

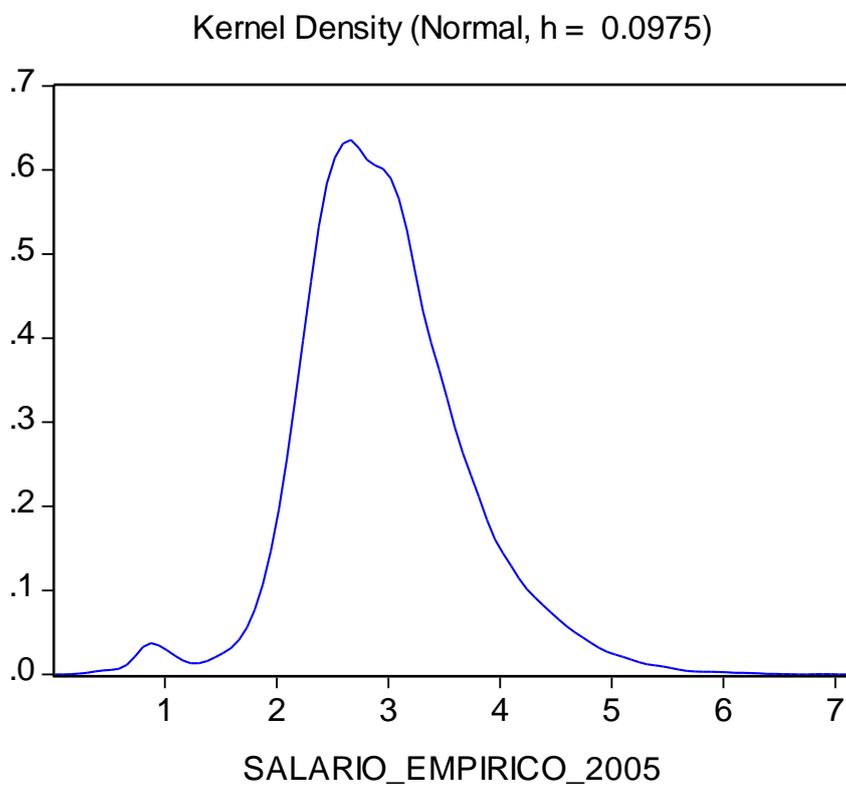
A2.8.2- Distribución salarial 2004



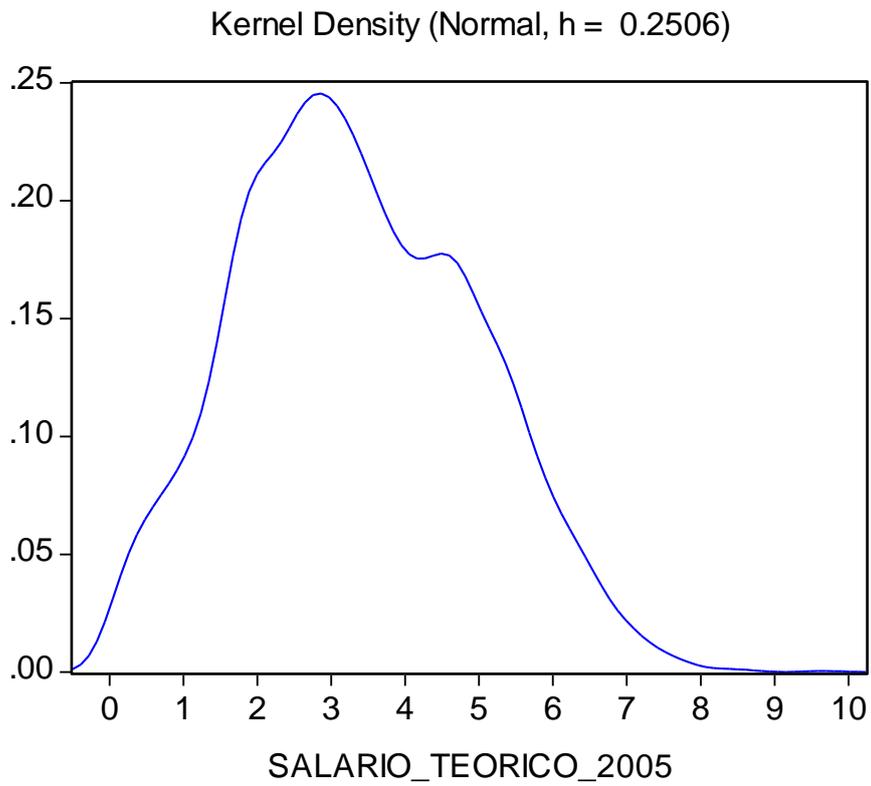
A2.8.3- Distribución salarial teórica 2004



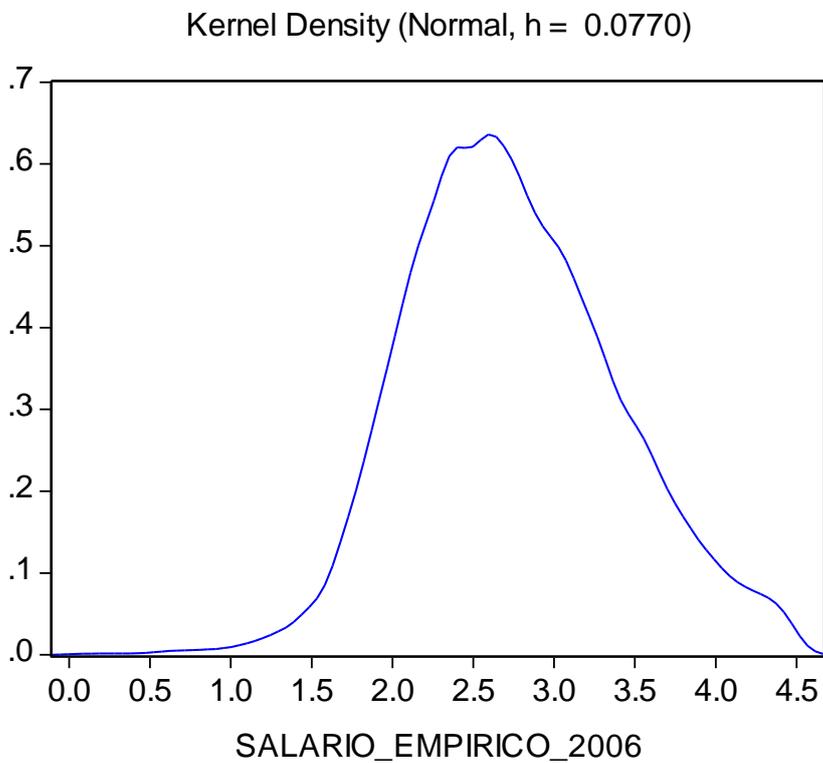
A2.8.4- Distribución salarial 2005



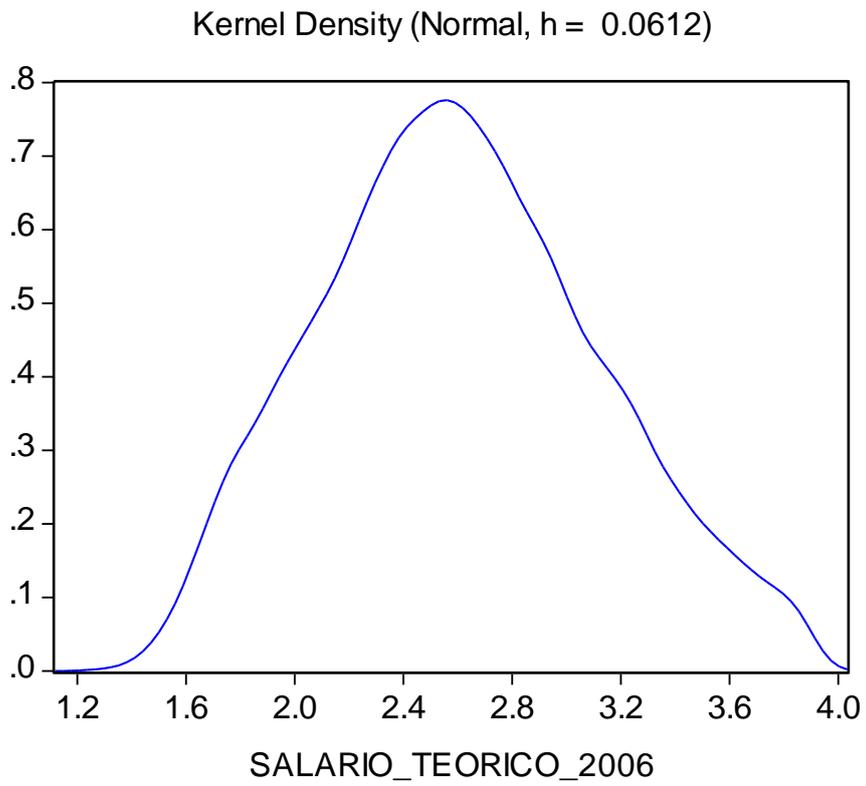
A2.8.5- Distribución salarial teórica 2005



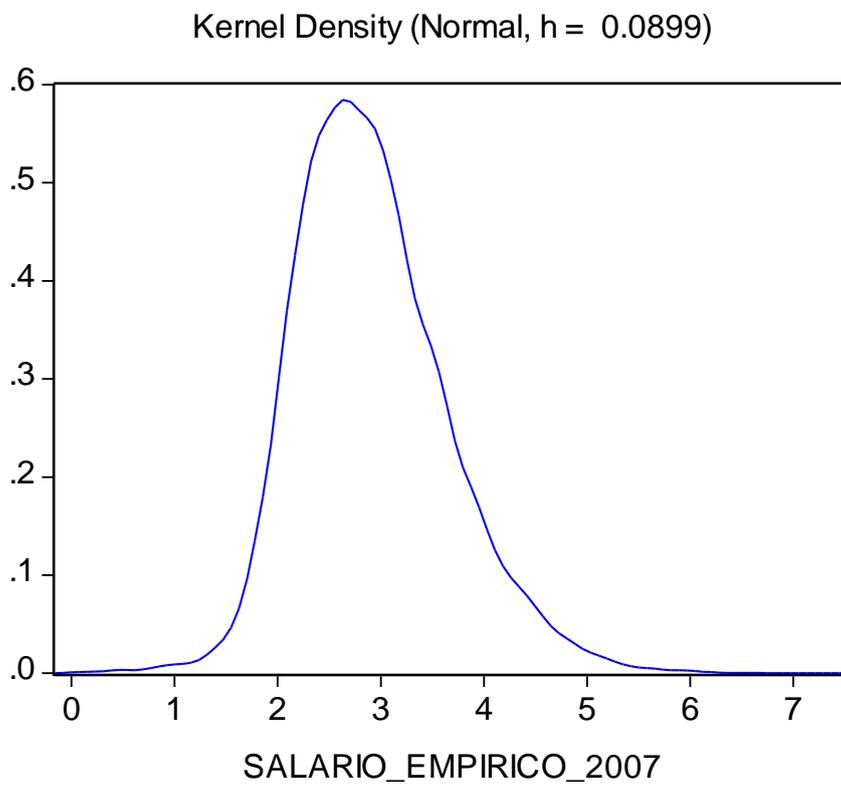
A2.8.6- Distribución salarial 2006



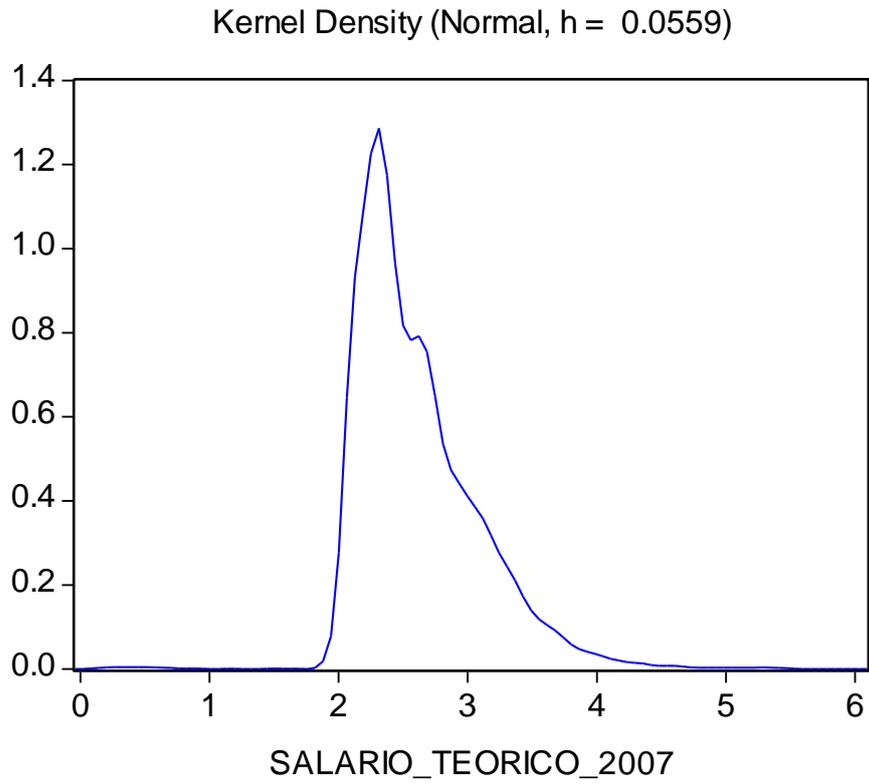
A2.8.7- Distribución salarial teórica 2006



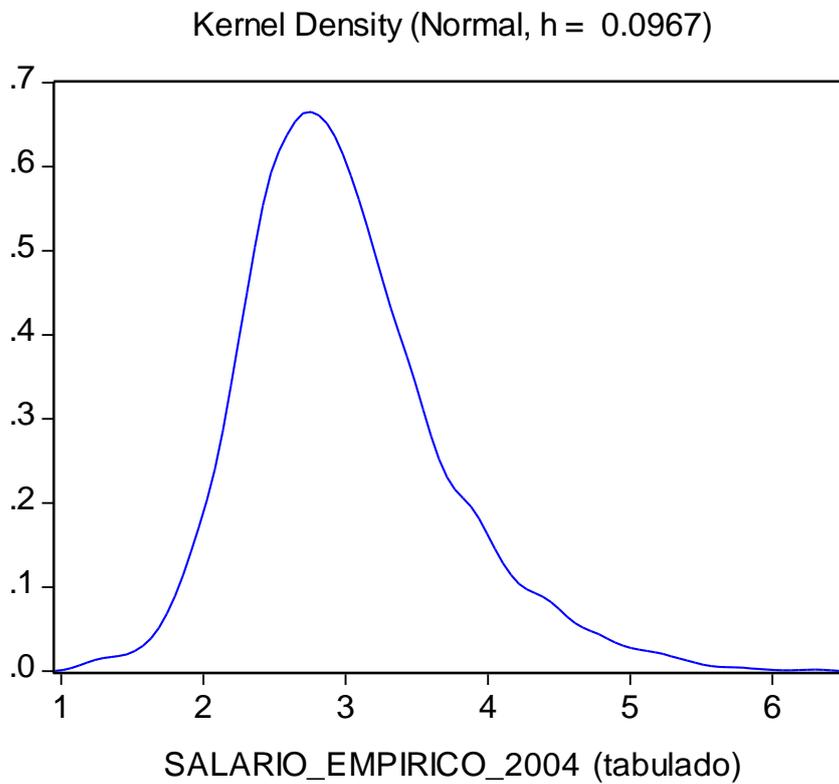
A2.8.8- Distribución salarial 2007



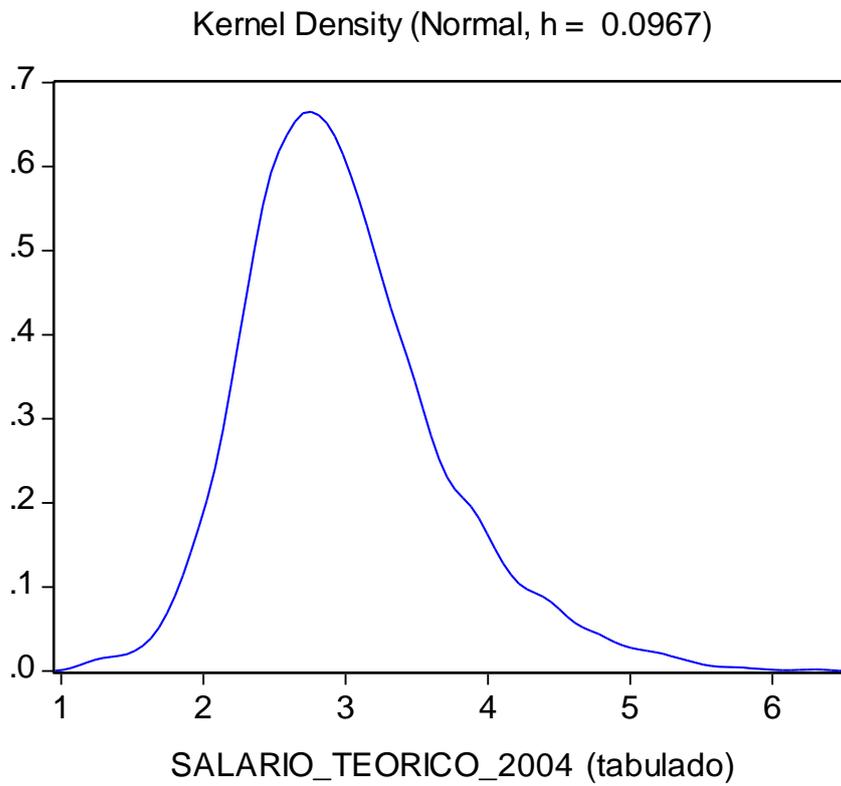
A2.8.9- Distribución salarial teórica 2007



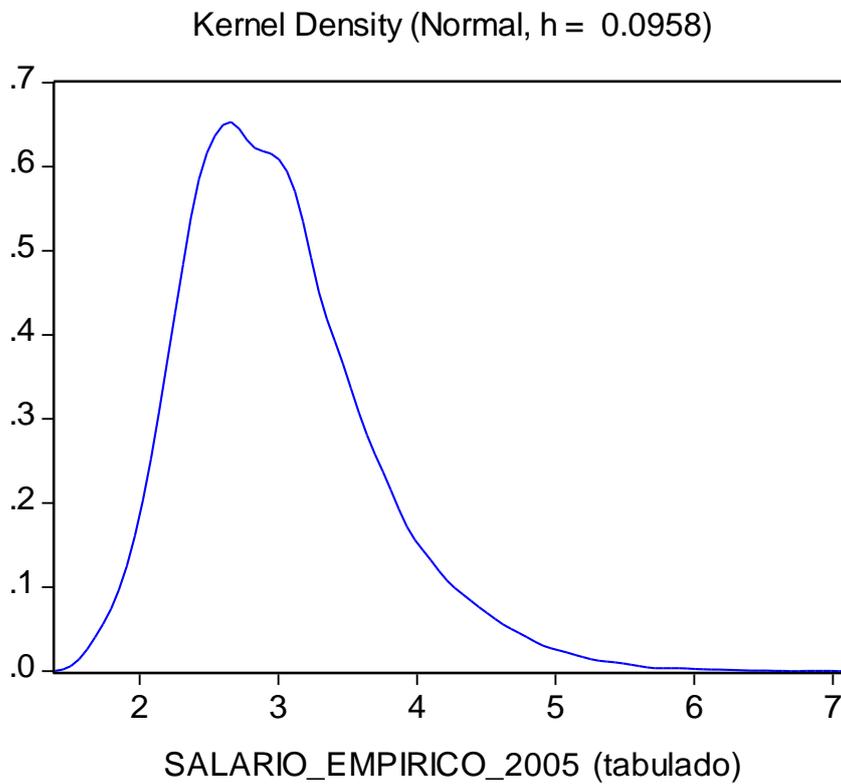
A2.8.9- Distribución salarial 2004 tabulada



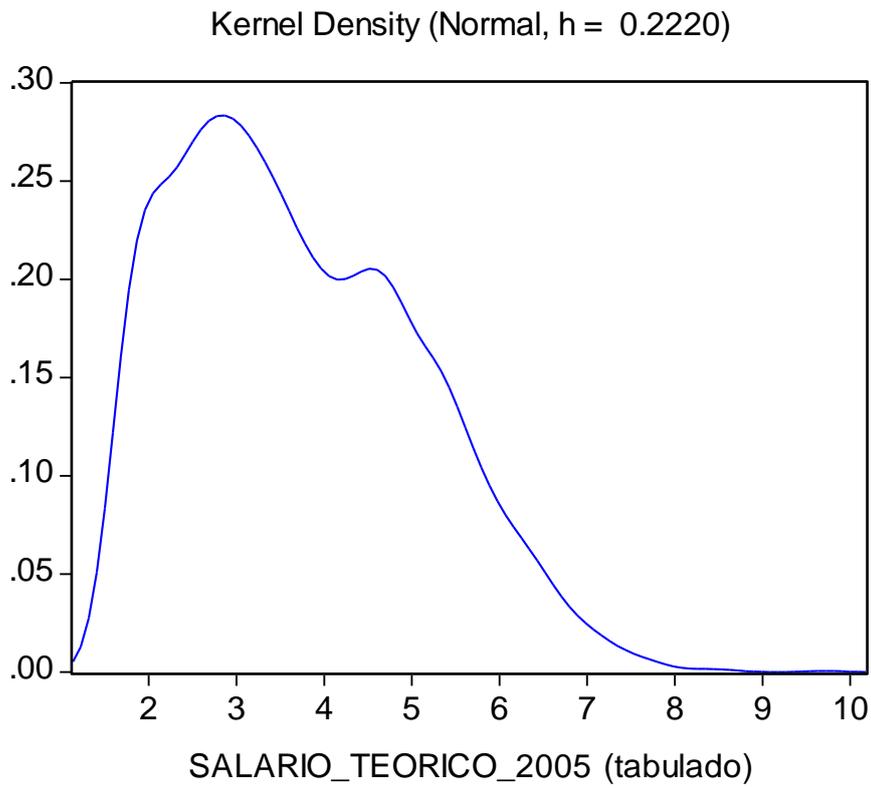
A2.8.10- Distribución salarial teórica 2004 tabulada



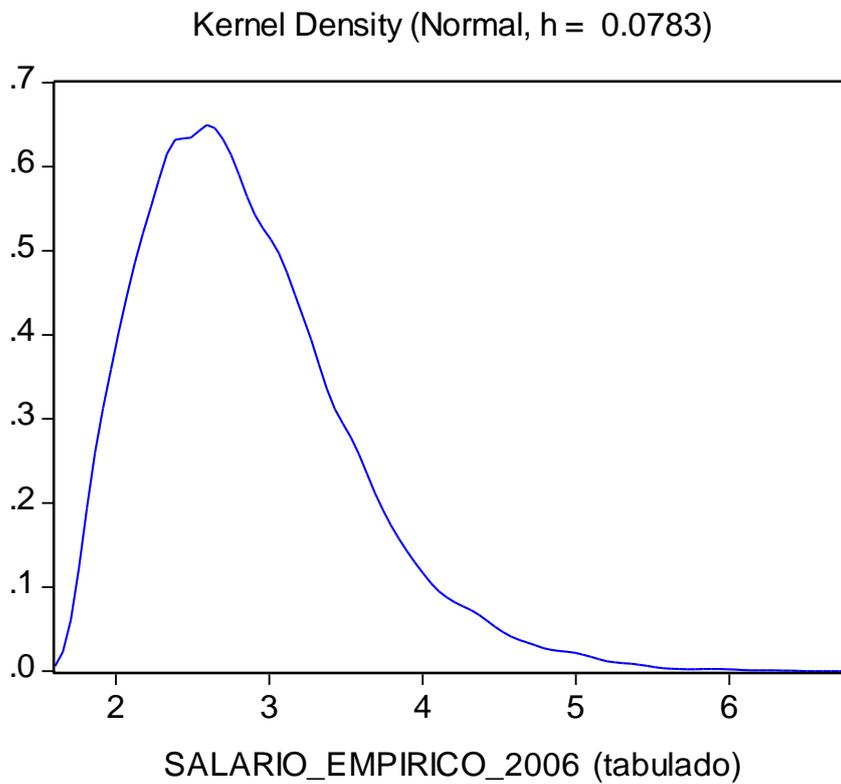
A2.8.11- Distribución salarial 2005 tabulada



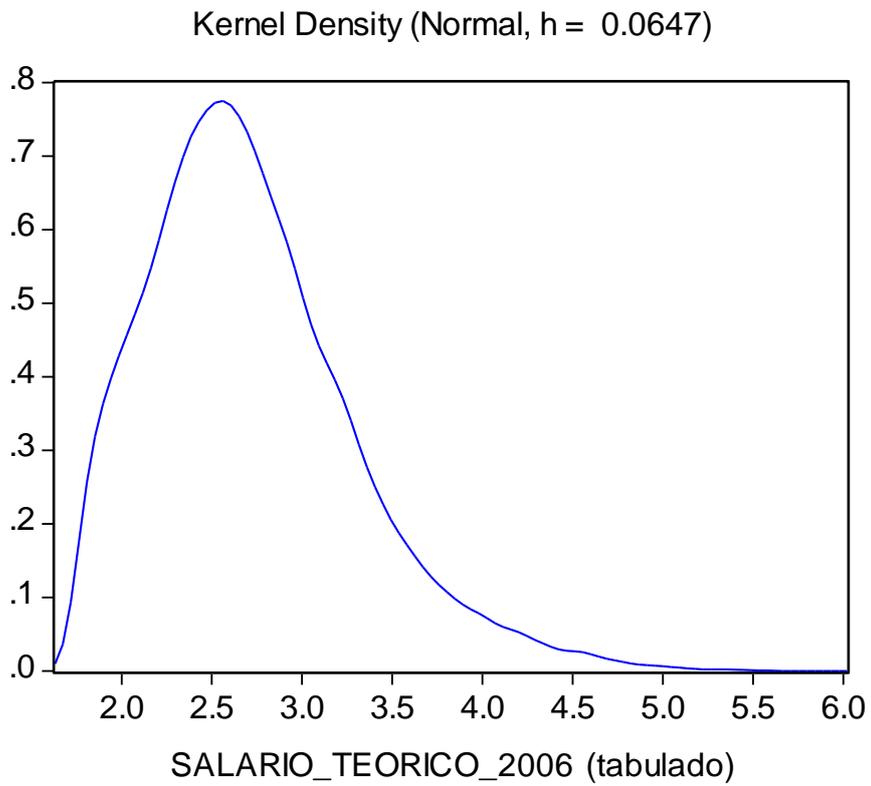
A2.8.12- Distribución salarial teórica 2005, tabulada



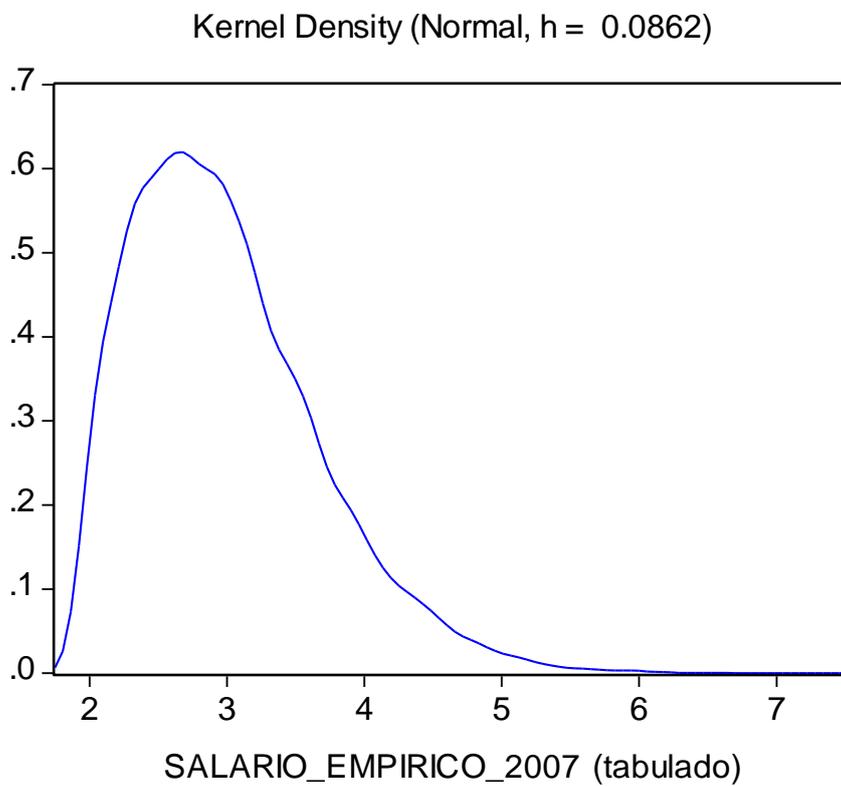
A2.8.13- Distribución salarial 2006, tabulada



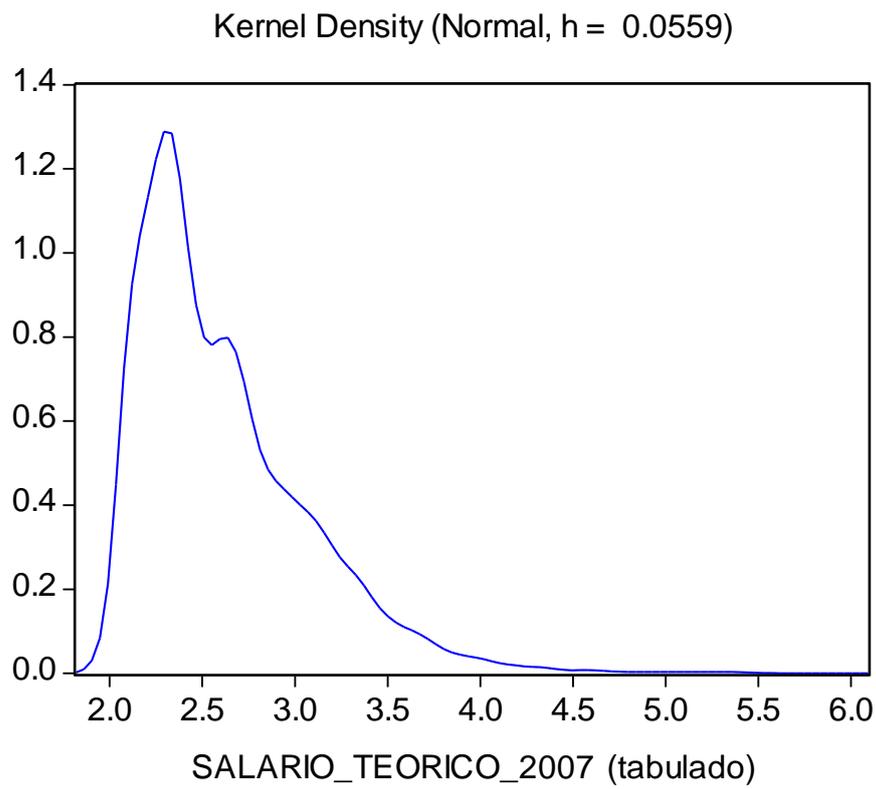
A2.8.14- Distribución salarial teórica 2006 tabulada



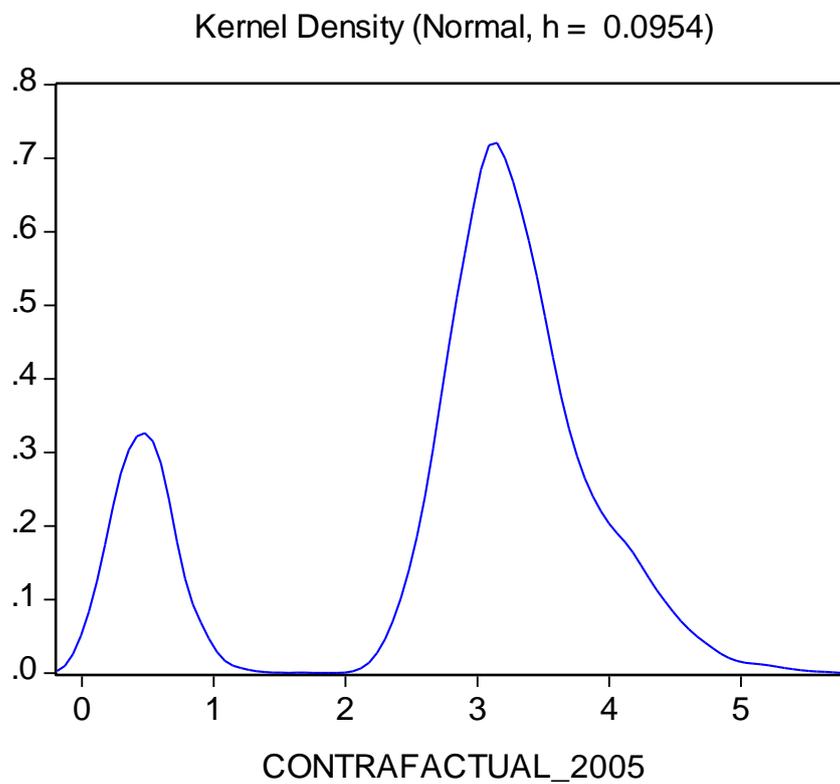
A2.8.15- Distribución 2007, tabulada



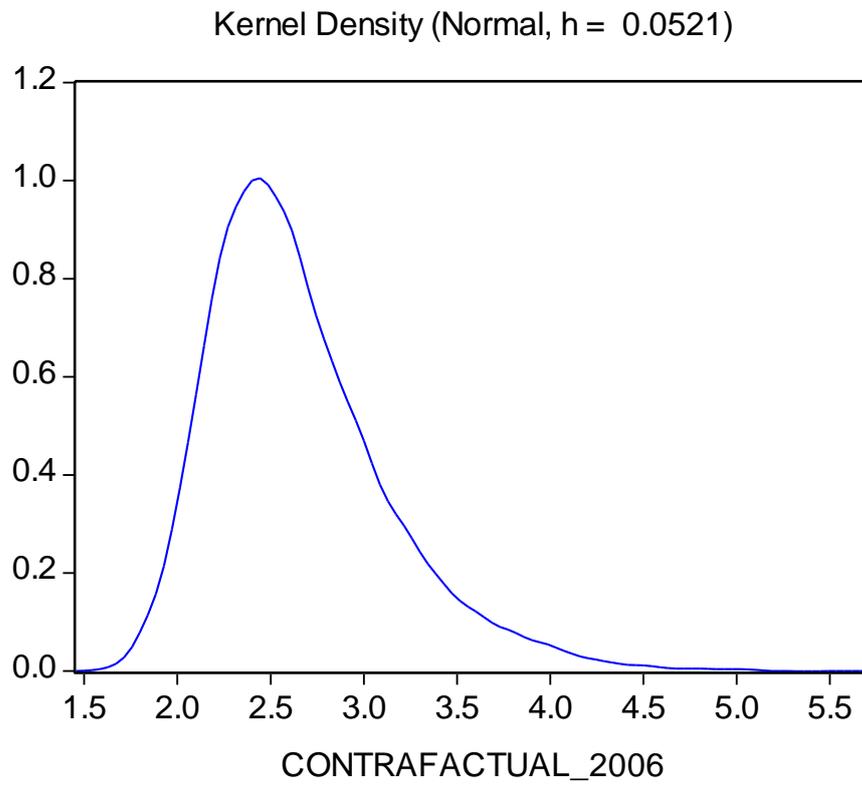
A2.8.16- Distribución salarial teórica 2007, tabulada.



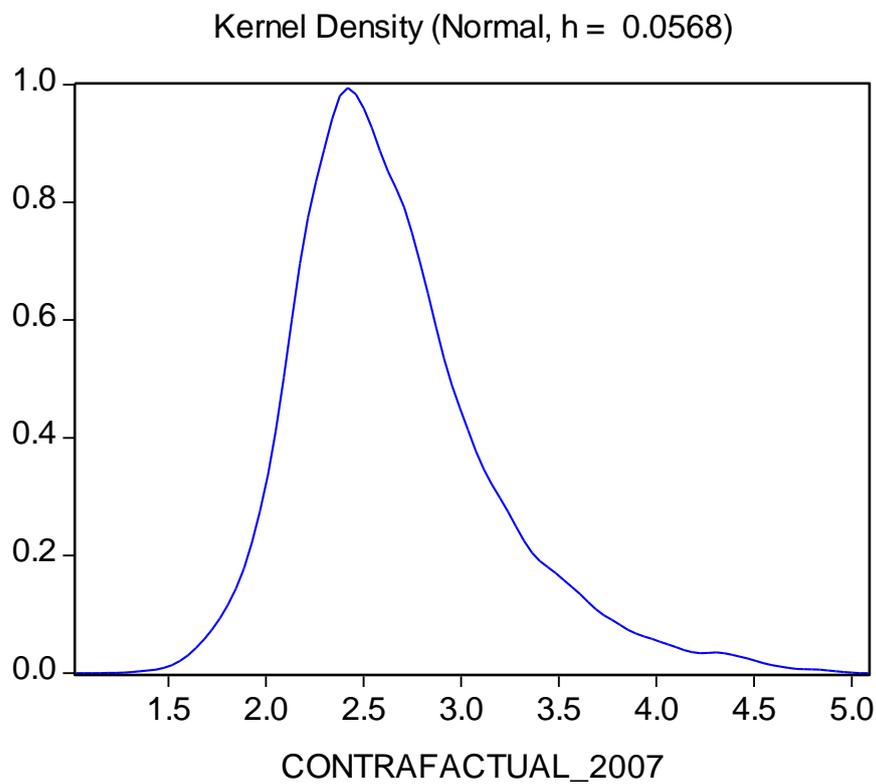
A2.8.17- Distribución salarial contrafactual 2005



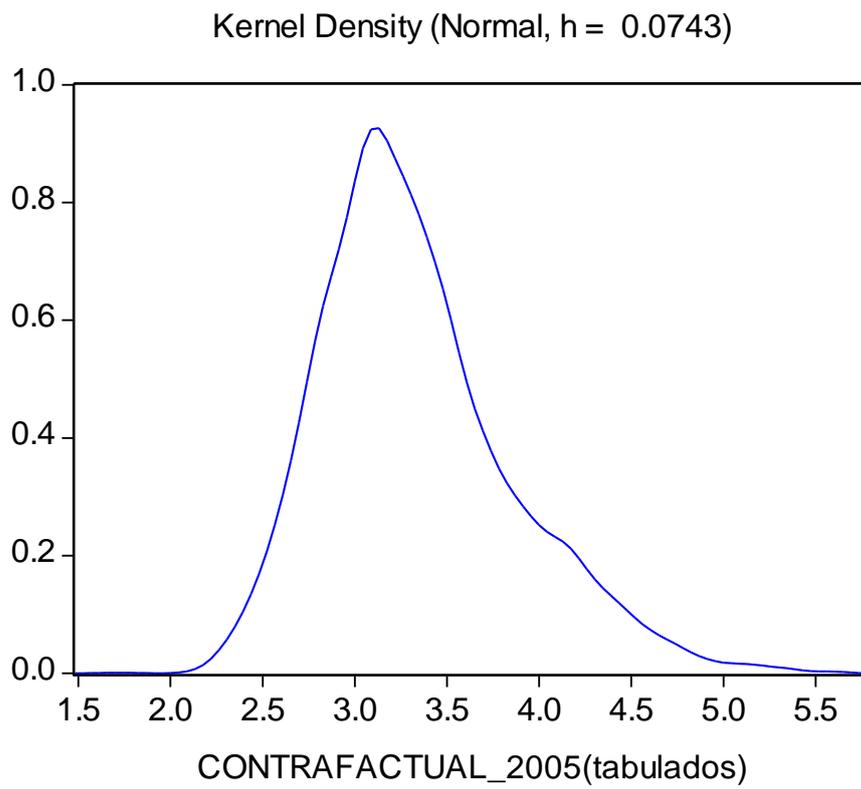
A2.8.18- Distribución salarial contrafactual 2006



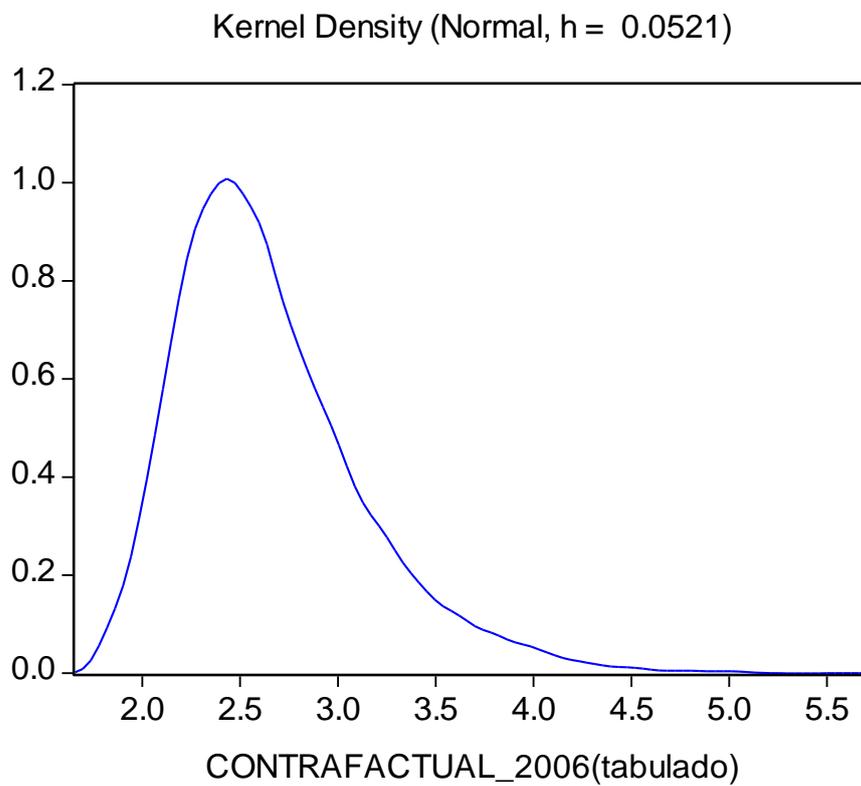
A2.8.19- Distribución salarial contrafactual 2007



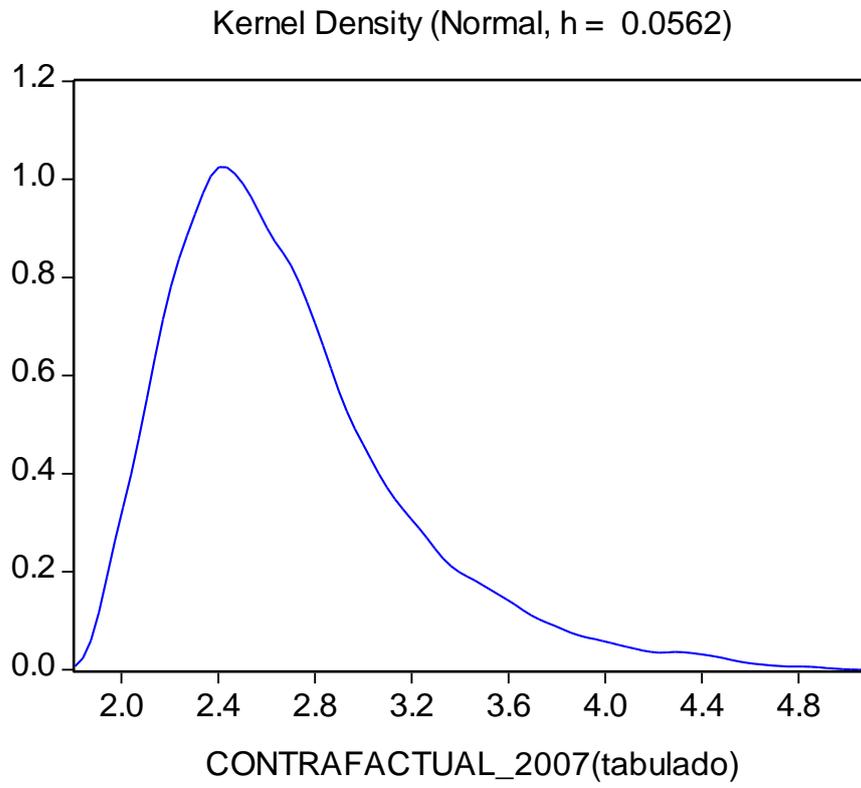
A2.8.20- Distribución salarial contrafactual 2005 tabulada



A2.8.21- Distribución salarial contrafactual 2006, tabulada



A2.8.22- Distribución salarial contrafactual 2007, tabulada.



A2.9-Test de Normalidad.

A2.9.1- Año 2004

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
Ln sal real hora	,056	318675	,000

a Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
sal real hora teorico	,101	319456	,000

a Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
residuos	,117	318675	,000

a Lilliefors Significance Correction

A2.9.2- Año 2005

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
In_salario_ral_hora	,051	265868	,000
Unstandardized Predicted Value	,024	265868	,000
Unstandardized Residual	,022	265868	,000
salario_contrafactual1	,348	265868	,000

a Lilliefors Significance Correction

A2.9.3- Año 2006

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
log_sal_real_hora	,050	400783	,000
salario_teorico	,050	400783	,000
residuos	,025	400783	,000
salario_contrafactual	,081	400783	,000

a Lilliefors Significance Correction

A2.9.4- Año 2007

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
logsalrealhora	,046	374862	,000
salario_teorico	,111	374862	,000
residuos	,031	374862	,000
salario_contrafactual	,079	374862	,000

a Lilliefors Significance Correction

A3. Referencias Metodológicas utilizadas

A.3.1- Clasificación Rama de Actividad: CIU 3ª Revisión dos dígitos

A AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA.

DIVISION 01 AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y ACTIVIDADES CONEXAS.

DIVISION 02 SILVICULTURA, EXTRACCION DE MADERA Y SERVICIOS CONEXOS.

B PESCA.

DIVISION 05 PESCA, EXPLOTACION DE CRIADEROS DE PECES; SERVICIOS RELACIONADOS CON LA PESCA.

C EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS.

DIVISION 10 EXTRACCION DE CARBON, LIGNITO Y TURBA.

DIVISION 14 EXPLOTACION DE OTRAS MINAS Y CANTERAS.

D INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.

DIVISION 15 ELABORACION DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS.

DIVISION 16 ELABORACION DE PRODUCTOS DE TABACO.

DIVISION 17 FABRICACION DE PRODUCTOS TEXTILES.

DIVISION 18 FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR Y TEÑIDO DE PIELES.

DIVISION 19 CURTIEMBRES Y TALLERES DE ACABADO; FABRICACION DE PRODUCTOS DE CUERO EXCEPTO PRENDAS DE VESTIR; FABRICACION DE CALZADO DE CUERO.

DIVISION 20 PRODUCCION DE MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA EXCEPTO MUEBLES; FABRICACION DE PRODUCTOS DE CAÑA, MIMBRE, CORCHO Y MATERIALES TRENZABLES.

DIVISION 21 FABRICACION DE PAPEL Y DE PRODUCTOS DE PAPEL.

DIVISION 22 ACTIVIDADES DE ENCUADERNACION, IMPRESIÓN, EDICION Y REPRODUCCION DE GRABACIONES.

DIVISION 23 FABRICACION DE PRODUCTOS DIVERSOS DERIVADOS DEL PETROLEO Y DEL CARBON.

DIVISION 24 FABRICACION DE SUSTANCIAS Y DE PRODUCTOS QUIMICOS.

DIVISION 25 FABRICACION DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLASTICO.

DIVISION 26 FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS.

DIVISION 27 INDUSTRIAS METALICAS BASICAS.

DIVISION 28 FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIAS Y EQUIPOS.

DIVISION 29 CONSTRUCCION DE MAQUINARIA EXEPTUANDO LA MAQUINARIA ELECTRICA.

DIVISION 31 FABRICACION DE MAQUINARIA Y APARATOS ELECTRICOS N. C. P.

DIVISION 32 FABRICACION DE EQUIPO Y APARATOS DE RADIO, TELEVISION Y COMUNICACIÓN.

DIVISION 33 FABRICACION DE INSTRUMENTOS MEDICOS, OPTICOS Y DE PRECISION, FABRICACION DE RELOJES.

DIVISION 34 FABRICACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES, REMOLQUES Y SEMIRREMOLQUES.

DIVISION 35 FABRICACION DE OTROS TIPOS DE EQUIPO DE TRANSPORTE.

DIVISION 36 FABRICACION DE MUEBLES; INDUSTRIAS MANUFACTURERAS N. C. P.

DIVISION 37 RECICLAJE

E SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA.

DIVISION 40 SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AGUA CALIENTE.

DIVISION 41 CAPTACION, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA.

F CONSTRUCCION

DIVISION 45 CONSTRUCCION

G COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES, MOTOCICLETAS, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMESTICOS.

DIVISION 50 COMERCIO, MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS. COMERCIO AL POR MENOR DE COMBUSTIBLES PARA AUTOMOTORES.

DIVISION 51 COMERCIO AL POR MAYOR Y A COMISION (EXCEPTO EL COMERCIO DE VEHICULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS).

DIVISION 52 COMERCIO AL POR MENOR EXCEPTO EL COMERCIO DE VEHICULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS; REPARACION DE EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMESTICOS.

H HOTELES Y RESTORANES

DIVISION 55 HOTELES Y RESTORANES.

I TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES

DIVISION 60 TRANSPORTE POR VIA TERRESTRE Y POR TUBERIA.

DIVISION 61 TRANSPORTE POR VIA ACUATICA.

DIVISION 62 TRANSPORTE POR VIA AEREA.

DIVISION 63 ACTIVIDADES DE TRANSPORTE, COMPLEMENTARIAS Y AUXILIARES, ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES.

DIVISION 64 CORREO Y TELECOMUNICACIONES.

J INTERMEDIACION FINANCIERA.

DIVISION 65 ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, EXCEPTO LA FINANCIACION DE PLANES DE SEGUROS Y DE PENSIONES.

DIVISION 66 SEGUROS Y PENSIONES, EXCEPTO LOS PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACION OBLIGATORIA.

DIVISION 67 ACTIVIDADES AUXILIARES DE LA INTERMEDIACION FINANCIERA.

K ACTIVIDADES INMOBILIARIAS EMPRESARIALES Y DE ALQUILER.

DIVISION 70 ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.

DIVISION 71 ALQUILER DE MAQUINARIA Y EQUIPO, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMESTICOS.

DIVISION 72 INFORMATICA Y ACTIVIDADES CONEXAS.

DIVISION 73 INVESTIGACION Y DESARROLLO.

DIVISION 74 SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS, EXCEPTUANDO EL ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.

L ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACION OBLIGATORIA.

DIVISION 75 ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA.

M ENSEÑANZA

DIVISION 80 ENSEÑANZA

N SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD.

DIVISION 85 ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SALUD HUMANA.

O OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIO COMUNITARIAS, SOCIALES Y PERSONALES.

DIVISION 90 ELIMINACION DE DESPERDICIOS Y AGUAS RESIDUALES, SANEAMIENTO Y ACTIVIDADES SIMILARES.

DIVISION 91 ASOCIACIONES COMERCIALES, PROFESIONALES, Y OTRAS.

DIVISION 92 SERVICIOS DE DIVERSION, DE ESPARCIMIENTO Y CULTURALES.

DIVISION 93 OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.

P HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMESTICO.

DIVISION 95 HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMESTICO.

Q ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES.

DIVISION 99 ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES.

DIVISION 00 ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS.

A3.2- GRANDES GRUPOS DEFINIDOS POR LA CIUO 88 revisión a un dígito.

1. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de las empresas.

Este gran grupo comprende las profesiones cuyas tareas principales consisten en definir y formular la política del gobierno nacional, las leyes y reglamentos, y vigilar su aplicación, representar al gobierno nacional y actuar en su nombre, o preparar, orientar y coordinar la política y la actividad de una empresa o de un organismo, o de sus departamentos y servicios internos. No se hace referencia a un nivel de competencias en la definición del contenido de este gran grupo, que se subdivide en tres subgrupos principales, ocho subgrupos y treinta y tres grupos primarios, los cuales reflejan las diferencias entre las tareas que obedecen a la disparidad de las esferas de autoridad y de los tipos de empresas y organismos.

2. Profesionales científicos e intelectuales.

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos profesionales de alto nivel y experiencia en materia de ciencias físicas y biológicas o ciencias sociales y humanidades. Sus tareas consisten en ampliar el acervo de conocimientos científicos o intelectuales, aplicar conceptos y teorías para resolver problemas o, por medio de la enseñanza, asegurar la difusión sistemática de esos conocimientos. El gran grupo se subdivide en cuatro subgrupos principales, dieciocho subgrupos y cincuenta y cinco grupos primarios.

3. Técnicos y profesionales de nivel medio.

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos técnicos y experiencia de una o varias disciplinas de las ciencias físicas y biológicas o de las ciencias sociales y las humanidades. Esas tareas consisten en llevar a cabo labores técnicas relacionadas con la aplicación de conceptos y métodos en relación con las esferas ya mencionadas y en impartir enseñanza de cierto nivel. Este gran grupo se subdivide en cuatro subgrupos principales, veintiún subgrupos y setenta y tres grupos primarios.

4. Empleados de oficina.

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ordenar, almacenar y encontrar información. Las tareas consisten en realizar trabajos de secretaria, operar máquinas de tratamiento de textos y otras máquinas de oficina, realizar cálculos e ingresar datos en computadoras y diversos trabajos de servicios a la clientela, relacionados con los servicios de correos, las operaciones de caja y la concertación de citas o entrevistas. Este gran grupo se subdivide en dos subgrupos principales, siete subgrupos y veintitrés grupos primarios.

5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para la prestación de servicios personales y servicios de protección y de seguridad o la venta de mercancías en un comercio o en mercados. Dichas tareas consisten en servicios relacionados con los viajes, los trabajos domésticos, la restauración, los cuidados personales, la protección de personas y bienes, el mantenimiento del orden público o la venta de mercancías en un comercio o en los mercados. Este gran grupo se subdivide en dos subgrupos principales, nueve subgrupos y veintitrés grupos primarios.

6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros.

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesaria para la obtención de productos de la agricultura, la silvicultura y la pesca. Sus tareas consisten en practicar la agricultura a fin de obtener sus productos, criar o cazar animales, pescar o criar peces, conservar y explotar los bosques y en particular, cuando se trata de los trabajadores dedicados a la agricultura y la pesca comerciales, vender los productos a los compradores, a organismos de comercialización o en los mercados. Este gran grupo se subdivide en dos subgrupos principales, seis subgrupos y diecisiete grupos primarios.

7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficiales.

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ejercer oficios de artesanía y artes mecánicas así como otros afines, lo cual, entre otras cosas, exige la capacidad de utilizar máquinas y herramientas y el conocimiento de cada una de las etapas de la producción y de la naturaleza de cada una de las aplicaciones de los productos fabricados. Sus tareas consisten en extraer materias primas del suelo, construir edificios y otras obras, fabricar diversos productos y artesanías. Este gran grupo se subdivide en cuatro subgrupos principales, dieciséis subgrupos y setenta grupos primarios.

8. Operarios y montadores de instalaciones y máquinas.

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para atender y vigilar el funcionamiento de máquinas e instalaciones industriales de gran tamaño y a menudo automatizadas. Sus tareas consisten en atender y vigilar las máquinas y materiales para la explotación minera, las industrias de transformación y otras producciones, conducir vehículos, conducir y operar instalaciones móviles y montar componentes de productos. Este gran grupo se subdivide en tres subgrupos principales, veinte subgrupos y setenta grupos primarios.

9. Trabajadores no calificados

Este gran grupo comprende las ocupaciones para cuyo desempeño se requieren los conocimientos y la experiencia necesarios para cumplir tareas sencillas y rutinarias realizadas con la ayuda de herramientas manuales, y para las cuales se requiere a veces un esfuerzo físico considerable y, salvo raras excepciones, escasa iniciativa o capacidad de juicio. Sus tareas consisten en vender mercancías en las calles, brindar servicios de portería y vigilancia de inmuebles y bienes, limpiar, lavar y planchar ropa y ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la agricultura o la pesca, la construcción o las obras públicas y las industrias manufactureras. Este gran grupo se divide en tres subgrupos principales, diez subgrupos y veinticinco grupos primarios.