



Universidad de la República  
Facultad de Ciencias Sociales  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

**Documentos de trabajo**

**Evolución de las diferencias salariales  
entre el sector público y el sector  
privado en Uruguay**

Fernanda Rivas  
Máximo Rossi

**Documento No. 02/02**  
Diciembre, 2002



## **Evolución de las diferencias salariales entre el sector público y el sector privado en Uruguay**

**Fernanda Rivas** ♦

**Máximo Rossi** ♦

---

♦ Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.

## **RESUMEN**

Este trabajo tuvo como objetivo: i) el estudio de la evolución del diferencial de salarios entre el sector público y privado y, ii) analizar el impacto en la distribución del ingreso de dicha evolución.

Las principales conclusiones del trabajo son:

-El salario promedio por hora es mayor en el sector público que en el privado.

-El salario base es sustancialmente mayor en el sector público que en el privado, no obstante los retornos al capital humano son mayores en el sector privado. Se observa una variación importante de las diferencias en el salario base a partir de 1996.

-La descomposición de las diferencias salariales entre públicos y privados muestran una ventaja total para los públicos a partir de 1996.

-La desigualdad salarial es siempre mayor en el sector privado que en el sector público. En el período considerado se encuentra un cambio importante en cuanto a la contribución de cada sector a la desigualdad total. Aumenta de manera notoria la explicación de la desigualdad total por parte de los salarios públicos.

## **ABSTRACT**

The aim of this paper was: i) to study the evolution of the wage differential between the public and the private sector and, ii) to analyze the impact of said evolution on income distribution.

The main conclusions of this paper are the following:

-The average hourly wage is higher in the public sector than in the private sector.

-The basic wage is substantially higher in the public sector than in the private sector, although the returns to human capital are higher in the private sector. Differences in the basic wage have varied significantly since 1997.

-The decomposition of differences in wages between the public and private sector has shown a total advantage for the public sector since 1997.

-Wage inequality levels are always higher in the private sector than in the public one. During the period under study there has been an important change in terms of the contribution of each sector to total inequality. The explanation of total inequality by public wages increased considerably.

## **I.- Introducción**

Este trabajo tiene como objetivo: i) el estudio de la evolución del diferencial de salarios entre el sector público y privado y, ii) analizar el impacto en la distribución del ingreso de dicha evolución.

El Uruguay se ha caracterizado por una distribución del ingreso estable con crecimiento de la dispersión salarial en los años 90. Trabajos previos en el Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales han analizado la creciente dispersión salarial encontrándose en su base la apertura de la economía, la descentralización en la negociación salarial y un posible sesgo en el cambio tecnológico demandador de mano de obra calificada (Miles y Rossi, 1999; Gradín y Rossi, 2000; Gradín y Rossi, 2001). Un estudio en particular ha encontrado argumentos acerca de los efectos de la política salarial sobre la distribución de los salarios en este período (Miles y Rossi, 2001).

En este contexto interesa analizar la diferencia salarial entre públicos y privados y su dispersión con más detalle.

Existe un importante número de trabajos que encuentran que los salarios en el sector público son significativamente más altos que en el sector privado (Gregory y Borland, 1999; Panizza, 2001; Blanchflower, 1996).

En particular el estudio de Panizza (2001) releva evidencia sobre los diferenciales de salarios públicos-privados en los países latinoamericanos (cubriendo el 88% de la población de la región) en el período 1980-1998 encontrando las siguientes conclusiones generales: i) en promedio existe un premio salarial en el sector público; ii) en promedio el premio del sector público es mayor para las mujeres que para los hombres y iii) el premio del sector público es mayor para los trabajadores con baja educación (en los hechos los trabajadores con alta educación sufren una penalización en el sector público).

Para los países de la OECD Blanchflowers (1996) encuentra premios salariales en el sector público (salvo en el caso de Noruega) y Gregory y Borland (1999) encuentran, analizando treinta y cuatro estudios, los mismos resultados, en especial para el caso de las mujeres.

Aspectos de interés asociados al tema de los diferenciales salariales entre el sector público y privado son sus orígenes y la relación de este diferencial y la calidad del sector público medida por los niveles de corrupción.

Con respecto al primer punto se ha puesto énfasis en el grado de sindicalización y en la diferente característica de la restricción presupuestaria del sector público y el sector privado.

Con respecto al segundo aspecto se vinculan altos salarios público con niveles de corrupción más bajos y por ende con los niveles de eficiencia del sector público.

Uno de los primeros trabajos que para Uruguay analizaron el primer aspecto es el de Trylesinski (1991) , que estudió la situación en el tercer trimestre de 1988. En este trabajo se concluía que i) el sector público presentaba una distribución de salarios más equitativa que el sector privado; ii) las diferencias salariales que encontraba entre el sector público y privado estaban relacionadas con los factores individuales y de inserción laboral y iii) la falta de diferenciación resultaba de una compensación entre un salario base mayor en el sector público y una mayor elasticidad de las remuneraciones respecto a sus factores explicativos en el sector privado.

Un trabajo más reciente es el de Amarante (2000) referido al período 1986-1999 utilizando principalmente el enfoque metodológico de la variable “dummy” para el sector público. Sus conclusiones son: i) las remuneraciones del sector público superan a las del privado; ii) los trabajadores calificados tienen una penalización en el sector público; iii) las ventajas del sector público están asociadas en su mayor parte a las características de los individuos y iv) la prima salarial señalada por la constante explica principalmente el diferencial de salarios públicos.

Este trabajo se divide en las siguientes partes. En la segunda parte, siguiendo a esta introducción, se presentan algunos datos generales sobre diferenciación salarial en el período 1991-2000; en la tercera se discute la metodología empleada en la literatura sobre el tema y en especial la seleccionada para este estudio; en la cuarta se detalla la base de datos utilizada; en la quinta se presentan los resultados y en la sexta se concluye.

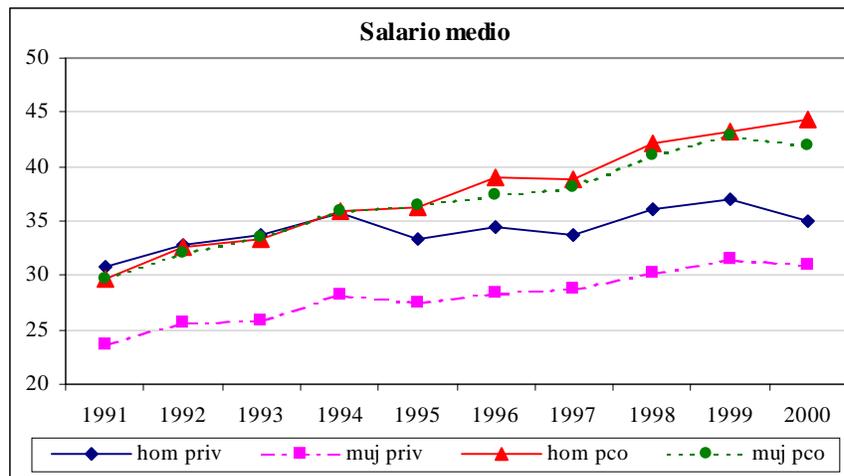
## II.- Un panorama general

Como primera aproximación a la evolución del diferencial salarial, comenzamos realizando un análisis descriptivo de forma de visualizar las características más salientes de la situación.

### a) Salario promedio

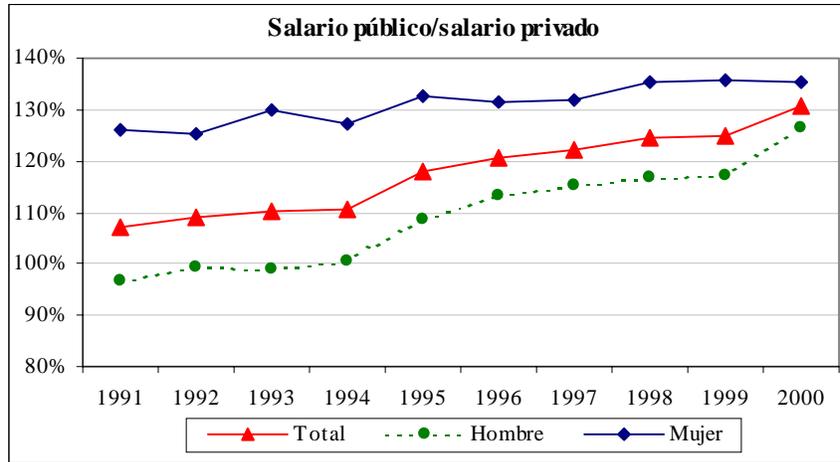
En relación al salario promedio puede observarse en el gráfico 1 los diferentes niveles de los salarios promedio horario de hombres y mujeres en los dos sectores, además de la diferente evolución que han tenido, particularmente a partir de 1994. En primer término, debemos decir que el salario público se encuentra por encima del privado y el salario percibido por la mujer por debajo del salario del hombre, en ambos sectores. A partir de 1994 los salarios del sector privado se estancan en tanto los del sector público continúan creciendo. Otro tema destacable es la diferente distancia entre salarios masculinos y femeninos dependiendo del sector, siendo en el sector público donde la diferencia es marcadamente menor.

GRÁFICO 1



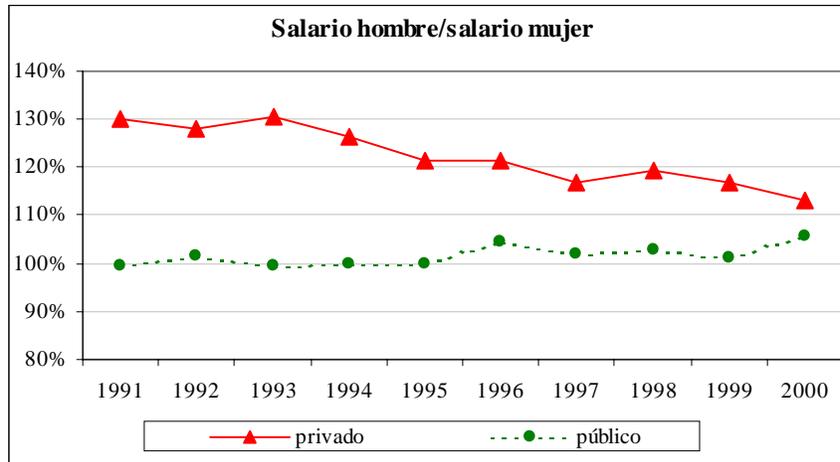
También puede analizarse la diferencia entre los sectores por género, así se observa en el gráfico 2 que para las mujeres es marcadamente más conveniente el sector público que el privado y que la evolución del sobrepago del sector público está determinado básicamente por la evolución que tuvo para los hombres, ya que para las mujeres se ha mantenido bastante estable en el tiempo.

GRÁFICO 2



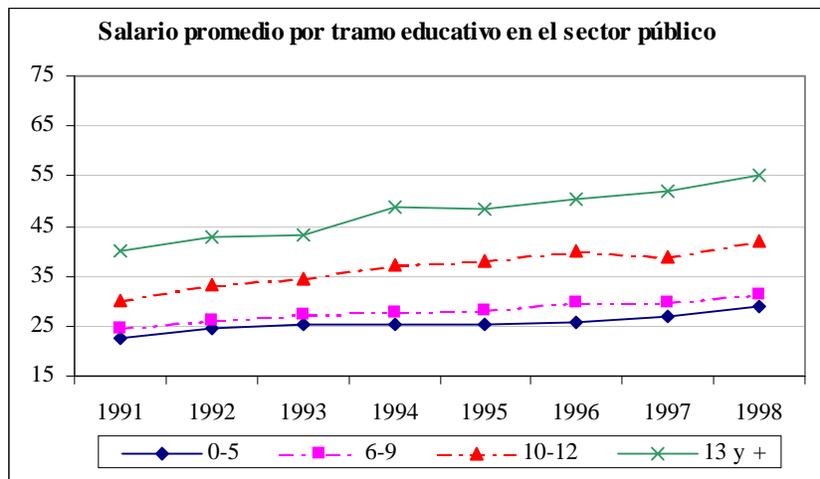
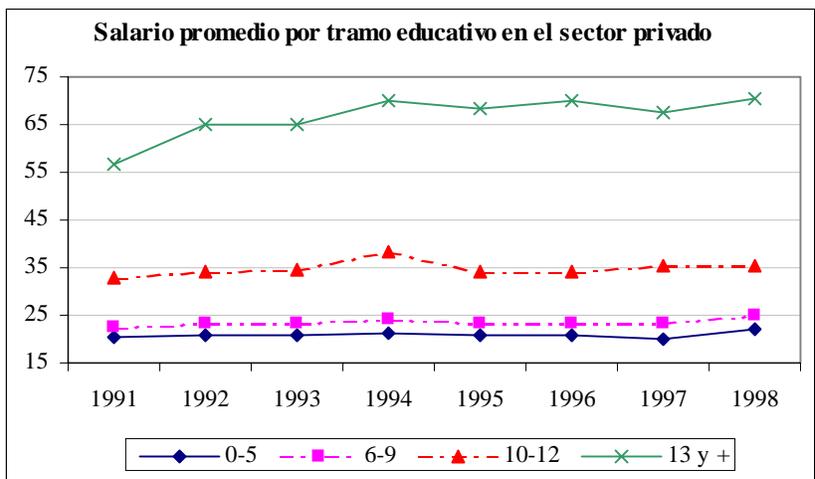
En el gráfico 3 se aprecia la evolución que sufrió el diferencial salarial por género al interior de los sectores considerados. Como se observó en el gráfico 1, la diferencia por género es muy baja en el sector público y no así en el sector privado, aunque esta última presenta una tendencia decreciente en el período en consideración (1991-2000).

GRÁFICO 3



Otro punto interesante a destacar es el diferente salario promedio que se observa en los dos sectores cuando consideramos los niveles educativos.

GRÁFICOS 4 y 5



En los anteriores gráficos se aprecia una marcada diferencia en el salario de los más educados (13 y más años de educación) entre los dos sectores, recibiendo un salario mayor en el sector privado. Si observamos los cuadros numéricos (Anexo III, cuadro f) vemos con más claridad que se verifica lo contrario para los menos educados (hasta 12 años de educación formal), los cuales perciben un salario promedio mayor en el sector público durante todo el período.

### III.- Metodología

Para el análisis de los diferenciales de salarios entre el sector público y privado se usan generalmente una de las dos metodologías siguientes: i) la utilización de una variable “dummy” para el sector público, ii) las descomposiciones del tipo de Oaxaca y Blinder que provienen de la literatura de la discriminación salarial.

El primer enfoque estima los diferenciales de salarios entre el sector público y el sector privado con la siguiente especificación:

$$\text{Log } w_i = X_i \beta + Y_i \alpha + u_i$$

Donde  $w$  es el salario por hora,  $X$  es la matriz de características asociadas a la productividad del individuo,  $Y$  es una variable “dummy” (toma el valor uno cuando el individuo trabaja en el sector público y cero cuando trabaja en el sector privado) y  $\alpha$  mide la diferencia salarial entre el sector público y el privado.

Para el análisis de las diferencias salariales entre el sector público y el sector privado, según el segundo planteo, se utilizan las metodologías provenientes de la literatura sobre discriminación salarial. Esto involucra la estimación de ecuaciones de salarios separadas para el sector público y privado incorporando el sesgo de selección y luego comparar el pago promedio que recibirían los trabajadores del sector público y privado si ellos recibieran su remuneración de acuerdo a la misma estructura de pagos.

En forma resumida la metodología de Blinder (1973) y Oaxaca (1973) consiste en estimar separadamente ecuaciones salariales para los dos grupos de trabajadores y descomponer la diferencia entre sus salarios medios en una porción debida al capital humano (porción explicada) y una debida a discriminación (porción no explicada).

Un problema básico es considerar cuál es la estructura de pagos no discriminatoria. En este caso puede considerarse que ésta es la del sector público, la del sector privado o una estructura de pagos intermedia que se calcula siguiendo la metodología de Oaxaca y Ransom (1994).

La matriz de ponderadores especificada por estos autores es:

$$\Omega_0 = (X'X)^{-1}(X_r'X_r)$$

donde X es la matriz de observaciones para el total de la muestra y X<sub>r</sub> es la matriz de observaciones para la muestra de los privados.

La estructura de salarios en ausencia de discriminación estaría dada por:

$$\beta^* = \Omega_0 \hat{\beta}_r + (I - \Omega_0) \hat{\beta}_c$$

Con esta información se puede estimar el diferencial de salarios total y descomponerlo en tres partes: i) ventaja de los privados o sobrepago derivado de la existencia de discriminación (favoritismo); ii) desventaja de los públicos (discriminación pura) y iii) diferencias atribuibles a los distintos niveles de capital humano e inserción laboral. Por consiguiente la descomposición tiene la siguiente estructura:

$$(\overline{LnW}_r - \overline{LnW}_c) - (\hat{\theta}_r \bar{\lambda}_r - \hat{\theta}_c \bar{\lambda}_c) = \overline{X}'_r (\hat{\beta}_r - \beta^*) + \overline{X}'_c (\beta^* - \hat{\beta}_c) + (\overline{X}_r - \overline{X}_c)' \beta^*$$

donde:

$\overline{LnW}_r$  y  $\overline{LnW}_c$  corresponden al diferencial bruto de salarios,  $\bar{\lambda}_r$  y  $\bar{\lambda}_c$  son las medias de las estimaciones del Inverso del Ratio de Mill,  $\hat{\theta}_r$  y  $\hat{\theta}_c$  la estimación de sus coeficientes en las ecuaciones salariales,  $\hat{\beta}_r$  y  $\hat{\beta}_c$  son los coeficientes estimados de las ecuaciones de salarios para el sector privado y público respectivamente,  $\beta^*$  la estructura de pagos no discriminatoria y las  $\overline{X}$  son el valor promedio de las características.

En presencia de sesgo de selección la estimación mediante MCO (Mínimos Cuadrados Ordinarios) de la ecuación salarial puede generar estimadores sesgados e inconsistentes. La literatura muestra que el tamaño del diferencial de salarios entre el sector público y el sector privado se ve afectado por el hecho de que la función de salarios sea corregida o no por el sesgo de selección. En este sentido, se utiliza el procedimiento en dos etapas de Heckman para corregir el posible sesgo de selección. La potencial existencia de sesgo de selección se da por el hecho de que la información

utilizada puede no ser una muestra aleatoria de la población, dado que sólo se observa a los individuos que participan en dichos sectores de actividad y que por consiguiente hay una elección previa de cada individuo que lo llevó a insertarse en ese sector y no en otro. Esto tiene por resultado que generalmente los estimadores de los parámetros por MCO no sean consistentes. Además los residuos de la estimación podrían ser heteroscedásticos, lo cual también debe ser corregido.

Los trabajadores enfrentan la opción entre dos sectores, el público y el privado. Asumimos que un trabajador pesa los costos y los beneficios esperados antes de llegar a decidir en qué sector ofrecerse. Se asume que los beneficios esperados son iguales al diferencial salarial entre los dos sectores y que un individuo se inserta en el sector público si los beneficios esperados exceden a los costos. Asimismo debe tenerse en cuenta que existen otros factores no salariales como seguridad y flexibilidad laboral que están jugando por detrás de la decisión de sector.

Estimar ecuaciones salariales para los distintos años del período de análisis permite ver cómo evoluciona la brecha salarial y cómo varían sus factores determinantes a través del tiempo.

El procedimiento de Heckman, recientemente mencionado, introduce en la ecuación de salarios al Inverso del Ratio de Mill que aproxima la probabilidad de participar en el sector público (o privado) y que mide el efecto de selección muestral. A los efectos de realizar la corrección se requiere una estimación en dos etapas, la primera es la obtención del parámetro  $\lambda$  (Inverso del Ratio de Mill) a partir de la estimación de un modelo probit, y la segunda etapa es la mencionada de la introducción de la nueva variable en la ecuación de salarios.

El análisis se basa en los datos provenientes de la Encuesta Continua de Hogares que releva información sobre el sector de empleo y características personales del trabajador, de modo que es posible examinar las diferencias entre los salarios públicos y privados así como examinar las fuentes de cambios a través del tiempo.

Para el análisis de la distribución de los salarios públicos y privados se utilizaron los índices de Gini, Theil y varianza de los logaritmos. La descomposición de los índices permite analizar la evolución de la contribución del empleo en el sector público a la desigualdad de los salarios totales.

## IV.- Datos

Este trabajo está basado en la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística del Uruguay relevada durante los años 1991 a 2000. La encuesta informa sobre la población urbana en dos grandes regiones: Montevideo que es la capital del país y donde reside más de la mitad de la población total y el Resto del País Urbano.

Esta encuesta se lleva a cabo, en el presente formato, cada mes desde 1981 y contiene datos individuales sobre los ingresos salariales mensuales, ingresos no salariales, edad, sexo, niveles educativos, ocupación, horas trabajadas y otras variables relevantes.

En este trabajo se utiliza la información de todos los individuos comprendidos en el tramo de edad entre 25 y 55 años y el análisis se realiza para el total del país.

La variable objeto de estudio es la remuneración (ingresos totales de la ocupación principal) por hora (ver anexo I) que ha sido deflactada por el índice de precios al consumo y referida a marzo de 1997.

La encuesta de hogares da información sobre la experiencia de los individuos en el puesto actual de trabajo, pero no ofrece información sobre la experiencia total del individuo. En este sentido se tomó el camino tradicional de estimar la experiencia potencial (edad menos años de educación menos seis). Descontando los períodos de desempleo la experiencia potencial como proxy de la experiencia resulta relativamente razonable para los hombres. La experiencia potencial en el caso de las mujeres resultará en muchos casos superior a la real debido a las entradas y salidas del mercado de trabajo asociadas a las responsabilidades asumidas en el hogar.

Cabe destacar que el INE en 1998 cambió la muestra para relevar la ECH, luego de la realización del Censo de Población y Vivienda de 1996. Estos cambios en general mejoran la calidad de la información pero implican un quiebre en la serie de datos que se venían manejando.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Los cambios que se realizaron fueron: 1) El marco muestral empleado desde 1998 en adelante comprende las localidades de 5000 y más habitantes, mientras que la muestra anterior comprendía las localidades de 900 y más. 2) Se incorporan a la muestra las periferias de varias ciudades grandes del interior. 3) La técnica de muestreo y en particular los criterios para la reposición de hogares en que no se encuentra respuesta, se modificaron sustancialmente y se volvieron más estrictas de

## V.- Resultados

### i) Descomposición del diferencial salarial

En los modelos de capital humano se interpreta la constante de la ecuación del salario, como el salario base sin capital humano. Los resultados muestran que el salario hora es menor en el sector privado que en el sector público. No obstante el incremento en porcentaje por una unidad adicional de capital humano (tanto en su componente de educación formal como de experiencia) es mayor en el sector privado. Además se observa que el salario base del sector público es sustancialmente mayor que el del sector privado durante el período 1997-2000 con respecto al período 1991-1995. Estos detalles se pueden observar en el Cuadro 1 y en el Anexo II .

Como se analizó en la presentación metodológica se descompone el diferencial salarial entre el sector público y el sector privado en lo que denominamos ventaja para el sector privado, desventaja para los públicos y diferencias en las características de los trabajadores.

CUADRO 1

	<b>Xr (Br - B*) Ventaja s. Privado (1)</b>	<b>Xc (B* - Bc) Desventaja s. Público (2)</b>	<b>(Xr - Xc)B* capital hum e inserc lab (3)</b>	<b>sesgo (4)</b>	<b>(1)+(2)+(3)+(4) A total con sesgo</b>	<b>(1)+(2)+(3) B total sin sesgo</b>	<b>Diferencia en la cte pco-priv</b>	<b>Wr/Wc exp(A)</b>	<b>Wr/Wc exp(B)</b>
1991	-0.1670	0.0029	-0.3099	0.2805	-0.1936	-0.4740	0.3479	0.8240	0.6225
1993	-0.1301	0.0233	-0.3322	0.2083	-0.2307	-0.4390	0.3604	0.7940	0.6447
1995	-0.1661	-0.0016	-0.3414	0.2323	-0.2768	-0.5091	0.3785	0.7582	0.6010
1997	-0.3547	-0.0030	-0.1754	0.2125	-0.3206	-0.5331	0.5782	0.7257	0.5868
1998	-0.4449	-0.1659	-0.1596	0.4509	-0.3195	-0.7704	0.8297	0.7265	0.4628
1999	-0.2512	-0.1017	-0.2914	0.3047	-0.3396	-0.6443	0.7279	0.7120	0.5250
2000	-0.2494	-0.0384	-0.3151	0.2388	-0.3641	-0.6029	0.5252	0.6948	0.5472

En la columna (1) y (2) se observa que tanto la ventaja de los privados como la desventaja de los públicos es negativa, lo cual implica una diferencia positiva para los trabajadores públicos en ambos conceptos (a partir de 1995 hay una ventaja total de los públicos).

---

manera que tiende a aumentar el porcentaje de los hogares con activos y con ocupados en total. Casacuberta C.: Informe de desarrollo humano, PNUD 2001. MIMEO. Anexo no publicado.

La columna (3) muestra que los públicos tienen una ventaja en las características individuales (capital humano e inserción laboral). En este caso es importante señalar que antes de 1997 las diferencias en capital humano e inserción laboral explicaban la mayor parte del diferencial salarial entre público y privados. Desde 1997 la mayor parte del diferencial salarial es explicada por la ventaja total de los públicos (columna 1 + columna 2). En el gráfico 7 se muestra el distinto comportamiento del capital humano e inserción laboral en los últimos años.

## ii) Diferencias salariales entre el sector público y privado y distribución de los salarios

Los resultados básicos de la evolución de la desigualdad de salarios en los dos sectores y la contribución de ambos a la desigualdad se presentan en los cuadros 2 a 4.

Una primera característica es que la distribución del ingreso salarial es menos desigual en el sector público que en el sector privado.

Para todos los trabajadores la desigualdad de los salarios se incrementó en el período 1991-2000. El índice de Gini aumentó un 9% y el de Theil un 18.1%. No obstante si se analiza por separado la evolución de la desigualdad en los dos sectores se encuentra que se concentró en mayor medida el ingreso salarial en el sector público que en el sector privado: el Gini aumentó 14.6% en el público y 4.9% en el privado y el Theil un 38.9% en el público y un 9.7% en el privado.

CUADRO 2

<b>Todos</b>	<b>1991</b>	<b>1993</b>	<b>1995</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
Gini	0.3727	0.3813	0.4058	0.4183	0.4097	0.4135	0.4063
Theil	0.2651	0.2827	0.3147	0.3345	0.3222	0.3368	0.3129
Varlogs	0.4610	0.4758	0.5224	0.5593	0.5373	0.5229	0.5197
<b>Públicos</b>							
Gini	0.3020	0.3036	0.3459	0.3523	0.3557	0.3414	0.3462
Theil	0.1630	0.1660	0.2218	0.2255	0.2337	0.2128	0.2264
Varlogs	0.2729	0.2818	0.3570	0.3719	0.3718	0.3466	0.3494
<b>Privados</b>							
Gini	0.4000	0.4086	0.4252	0.4368	0.4224	0.4309	0.4197
Theil	0.3093	0.3306	0.3515	0.3735	0.3492	0.3774	0.3393
Varlogs	0.5276	0.5354	0.5633	0.5963	0.5637	0.5496	0.5421

Esto se observa claramente en el cuadro 4: la contribución a la desigualdad salarial por parte de los salarios públicos pasa del 18% en 1991 al 31 % en el 2000, y la del privado pasa del 82% al 69% en el período considerado.

CUADRO 3

<b>Todos</b>	<b>Variación 1991 - 2000</b>	<b>Variación porcentual</b>
Gini	0.0336	9.0%
Theil	0.0479	18.1%
Varlogs	0.0588	12.7%
<b>Públicos</b>		
Gini	0.0442	14.6%
Theil	0.0634	38.9%
Varlogs	0.0765	28.0%
<b>Privados</b>		
Gini	0.0197	4.9%
Theil	0.0300	9.7%
Varlogs	0.0145	2.8%

CUADRO 4

100\*s f

	<b>1991</b>	<b>1993</b>	<b>1995</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
y <sub>pub</sub>	0.1768	0.1590	0.2557	0.2266	0.2454	0.1841	0.3109
y <sub>priv</sub>	0.8232	0.8410	0.7443	0.7734	0.7546	0.8159	0.6891
	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000

## **VI.- Conclusiones**

Las principales conclusiones del trabajo son:

-El salario promedio por hora es mayor en el sector público que en el privado.

-El salario base es sustancialmente mayor en el sector público que en el privado, no obstante los retornos al capital humano son mayores en el sector privado. Se observa una variación importante de las diferencias en el salario base a partir de 1996.

-La descomposición de las diferencias salariales entre públicos y privados muestran una ventaja total para los públicos a partir de 1996.

-La desigualdad salarial es siempre mayor en el sector privado que en el sector público. En el período considerado se encuentra un cambio importante en cuanto a la contribución de cada sector a la desigualdad total. Aumenta de manera notoria la explicación de la desigualdad total por parte de los salarios públicos.

## **Referencias:**

Amarante, Verónica, 2000, Diferencias salariales entre trabajadores del sector público y privado. Mimeo. Instituto de Economía, FCEyA, UDELAR.

Blinder, A., 1973, Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources* 8.

Cotton, J., 1988, On the decomposition of wage differentials. *Review of Economics and Statistics* 70.

Green, W., 1993, *Econometric analysis*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Gradín, C. y Rossi, M. 1999, Polarización y desigualdad salarial en Uruguay: 1986-97. Documento de Trabajo 16/99 Departamento de Economía, FCS, UDELAR (a publicarse en *El Trimestre Económico*).

Gradín y Rossi, 2001, *Income Distribution in Uruguay: The effects of economics and institutional reforms*. University of Uruguay and University of Vigo

Gradín y Rossi, 2000, Polarization and wage inequality in Uruguay, 1989-97 *El Trimestre Económico*, Vol. 67, No. 267, July-September 2000. University of Vigo and University of Uruguay.

Miles, D. y Rossi, M., 1999, Geographic concentration and structure of wages in developing countries: the case of Uruguay. Documento de Trabajo 13/99, Departamento de Economía, FCS, UDELAR.

Miles, D y Rossi, M., 2001, *Wage inequality in developing countries: market forces or government intervention*. University of Uruguay and Universidad de Vigo

Neuman, S. and Silber J., 1994, The econometrics of labor market segregation and discrimination. *Journal of Econometrics*. March.

Neuman, S. y Oaxaca, R.. Estimating labor market discrimination with selectivity corrected wage equations: methodological considerations and an illustration from Israel. Working Papers, 1998.

Oaxaca, R. Y Ramson, 1994

Panizza, Ugo, fall 2001, Public sector wages and bureaucratic quality, *Economía (LACEA)*, Volume 2, Number 1.

Terrel, Katherie, 1993, Public-private wage differentials in Haiti. Do public servants earn a rent?, *Journal of Development Economics*, 42.

Trylesinski, Fanny, 1991, Las diferenciales de salariales entre empleados públicos y privados. El caso uruguayo. Mimeo. Sextas Jornadas del Banco Central.

Yun, Myeong-Su, 1999, Generalized selection bias and the decomposition of wage differentials. Discussion Paper No.69, IZA, Cermany.

## ANEXO I : Variables en la ecuación salarial

### Variables independientes en la ecuación salarial:

MUJER	Dummy que vale 1 cuando el trabajador es mujer y 0 cuando es hombre
EXP_MI	Experiencia potencial
EXP_MI2	Experiencia potencial al cuadrado
ANIOSED	Años de educación
EXPE_PT	Experiencia en el puesto de trabajo
EXPE_PT2	Experiencia en el puesto de trabajo al cuadrado
O_AGRO	Dummy para ocupación agro
O_ARTOBC	Dummy para ocupación artesano, obrero, conductor
O_GERENT	Dummy para ocupación gerente
O_OFICOM	Dummy para ocupación oficinista, vendedores, comerciante
O_PROFES	Dummy para ocupación profesionales (incluye militares)
R_INDUST	Dummy para rama industrial
R_COMERC	Dummy para rama comercial
R_TRANSP	Dummy para rama transporte
R_SERVIC	Dummy para rama servicios
R_OTRAS	Dummy para otras ramas (incluye sector primario, energía gas y agua, construcción)

Dummies omitidas:

En categorías : privado

En ocupación : servicios personales

En ramas : financiera

### Variable dependiente en la ecuación salarial:

LN\_W : logaritmo del ingreso por hora.

Se computan dentro de los ingresos al salario, a las propinas y al pago en especie, tanto de la ocupación principal como de la secundaria. Además, para los trabajadores del sector público se les incluye el aguinaldo y

a los trabajadores del sector privado se incluye el aguinaldo y el salario vacacional. Para ambos conceptos al monto anual se lo divide entre los 12 meses del año y se le asigna a cada mes su cuota parte.

### Corrección por heteroscedasticidad

La ecuación salarial presenta heteroscedasticidad por lo cual el desvío es estimado por medio del estimador consistente de White (Green, 1983).

## ANEXO II : Estimación de ecuaciones salariales

Las estimaciones fueron realizadas en Limdep. Los estadísticos t son calculados utilizando estimaciones corregidas por heteroscedasticidad de los errores estándares.

### Estimaciones para el sector privado

	1991			1993			1995			1997		
	coef	t	media	coef	t	media	coef	t	media	coef	t	media
Constant	4.782	134.675	1.000	4.708	139.075	1.000	4.711	130.822	1.000	4.585	128.075	1.000
MUJER	-0.240	-16.824	0.421	-0.217	-16.358	0.429	-0.198	-14.801	0.432	-0.164	-12.411	0.439
ANIOSED	0.052	14.245	8.107	0.070	21.874	8.423	0.068	19.931	8.529	0.069	21.006	8.742
EXPE_PT	0.037	19.760	6.955	0.013	15.950	7.054	0.014	18.066	6.747	0.043	23.753	6.547
EXPE_PT2	-0.001	-11.919	120.586							-0.001	-15.535	110.765
EXP_MI	0.006	8.220	22.404	0.010	14.943	21.710	0.008	11.426	21.468	0.008	11.472	21.607
O_GERENT	0.543	13.200	0.025	0.517	12.357	0.026	0.610	15.361	0.028	0.555	14.341	0.030
O_PROFES	0.268	9.649	0.064	0.315	12.772	0.071	0.361	14.398	0.074	0.315	12.670	0.078
O_AGRO	-0.558	-16.884	0.045	-0.636	-18.207	0.036	-0.602	-18.162	0.047	-0.524	-16.302	0.049
O_SERVPE	-0.240	-11.638	0.229	-0.293	-14.992	0.234	-0.249	-13.282	0.244	-0.246	-13.015	0.251
O_ARTOBC	-0.200	-12.015	0.398	-0.201	-12.618	0.370	-0.181	-10.640	0.339	-0.182	-10.687	0.317
R_SERVIC	-0.103	-5.816	0.294	-0.067	-3.794	0.307	-0.057	-3.097	0.316	-0.045	-2.430	0.334
R_FINANC	0.169	6.098	0.050	0.086	3.369	0.058	0.125	4.868	0.062	0.190	7.378	0.070
R_COMERC	-0.141	-8.578	0.179	-0.141	-8.785	0.189	-0.123	-7.317	0.202	-0.128	-7.518	0.202
R_TRANSP	0.002	0.104	0.051	-0.029	-1.397	0.058	0.020	0.898	0.063	0.015	0.659	0.065
R_OTRAS	-0.019	-0.991	0.121	0.014	0.719	0.111	0.007	0.344	0.122	0.030	1.324	0.110
LAMBDA P2	-0.270	-5.804	-0.428	-0.210	-4.901	-0.409	-0.206	-4.476	-0.399	-0.187	-3.899	-0.377
Nº de observaciones		12149			12602			13446			13335	
Salario medio		5.351			5.429			5.424			5.427	
R2 ajustado		0.381			0.395			0.394			0.400	

	1998			1999			2000		
	coef	t	media	coef	t	media	coef	t	media
Constant	4.769	127.731	1.000	4.749	127.489	1.000	4.691	123.580	1.000
MUJER	-0.142	-10.382	0.452	-0.154	-11.158	0.451	-0.148	-10.577	0.456
ANIOSED	0.055	15.887	8.913	0.059	17.027	8.927	0.070	19.183	9.020
EXPE_PT	0.017	19.048	6.537	0.038	20.082	6.938	0.017	20.749	7.101
EXPE_PT2				-0.001	-12.096	118.128			
EXP_MI	0.007	9.221	21.541	0.008	10.416	21.899	0.008	9.973	21.834
O_GERENT	0.570	14.619	0.027	0.643	15.163	0.028	0.503	11.861	0.027
O_PROFES	0.283	11.698	0.085	0.346	13.540	0.084	0.271	11.076	0.083
O_AGRO	-0.547	-14.834	0.036	-0.539	-16.344	0.040	-0.582	-16.306	0.038
O_SERVPE	-0.225	-11.600	0.259	-0.248	-12.462	0.265	-0.239	-12.263	0.268
O_ARTOBC	-0.185	-10.456	0.320	-0.176	-9.958	0.320	-0.173	-10.114	0.313
R_SERVIC	-0.051	-2.670	0.345	0.005	0.239	0.346	0.003	0.151	0.351
R_FINANC	0.139	5.466	0.066	0.171	6.352	0.068	0.114	4.475	0.074
R_COMERC	-0.119	-6.638	0.205	-0.116	-6.542	0.202	-0.122	-6.992	0.208
R_TRANSP	0.087	3.824	0.068	0.057	2.497	0.065	0.052	2.177	0.064
R_OTRAS	0.013	0.604	0.112	0.054	2.818	0.123	0.082	3.940	0.116
LAMBDA P2	-0.511	-9.537	-0.354	-0.210	-3.840	-0.354	-0.217	-4.120	-0.362
Nº de observaciones		12398			12277			11733	
Salario medio		5.507			5.534			5.519	
R2 ajustado		0.399			0.407			0.397	

## Estimaciones para el sector público

	1991			1993			1995			1997		
	coef	t	media	coef	t	media	coef	t	media	coef	t	media
Constant	5.130	56.809	1.000	5.069	56.437	1.000	5.090	47.067	1.000	5.163	42.954	1.000
MUJER	-0.052	-3.359	0.376	-0.066	-4.117	0.411	-0.033	-1.992	0.406	-0.113	-5.973	0.422
ANIOSED	0.048	13.106	9.917	0.049	13.376	10.143	0.055	13.179	10.318	0.057	13.115	10.423
EXPE_PT	0.014	8.122	13.973	0.009	9.000	14.102	0.007	7.439	14.557	0.014	5.278	14.537
EXPE_PT2	0.000	-3.301	290.867							0.000	-2.421	310.320
EXP_MI	0.006	6.866	24.853	0.005	5.684	24.616	0.007	6.649	25.329	0.006	5.594	24.992
O_GERENT	0.229	5.787	0.034	0.241	6.369	0.041	0.330	9.803	0.058	0.337	8.186	0.056
O_PROFES	0.054	3.239	0.312	0.049	2.699	0.321	0.046	2.376	0.316	0.073	3.605	0.343
O_AGRO	-0.138	-2.549	0.013	-0.034	-0.538	0.010	-0.074	-0.901	0.010	0.070	0.674	0.007
O_SERVPE	-0.078	-4.097	0.176	-0.084	-4.011	0.168	-0.126	-5.830	0.174	-0.071	-2.978	0.171
O_ARTOBC	-0.077	-3.815	0.179	-0.041	-1.898	0.171	0.015	0.659	0.165	-0.028	-1.062	0.153
R_SERVIC	-0.223	-5.792	0.741	-0.058	-1.517	0.747	-0.164	-4.270	0.750	-0.225	-4.943	0.778
R_FINANC	0.366	7.987	0.040	0.639	13.730	0.047	0.675	14.718	0.053	0.597	10.523	0.043
R_COMERC	-0.119	-1.561	0.009	-0.125	-1.862	0.008	-0.221	-2.604	0.007	-0.154	-1.927	0.005
R_TRANSP	-0.188	-4.423	0.077	-0.047	-1.116	0.068	-0.043	-0.994	0.061	-0.107	-2.053	0.059
R_OTRAS	-0.077	-1.874	0.108	0.008	0.211	0.107	-0.042	-1.053	0.106	-0.115	-2.443	0.098
LAMBDA P2	-0.159	-4.575	1.039	-0.115	-3.461	1.067	-0.141	-3.577	1.067	-0.126	-2.992	1.124
Nº de observaciones		5011			4831			5029			4474	
Salario medio		5.545			5.660			5.701			5.748	
R2 ajustado		0.364			0.340			0.395			0.349	

	1998			1999			2000		
	coef	t	media	coef	t	media	coef	t	media
Constant	5.599	42.777	1.000	5.477	39.447	1.000	5.216	38.900	1.000
MUJER	-0.106	-5.292	0.434	-0.062	-3.249	0.440	-0.128	-6.685	0.440
ANIOSED	0.047	9.425	10.784	0.050	10.067	10.833	0.061	12.667	10.914
EXPE_PT	0.010	7.549	14.621	0.016	4.840	15.028	0.007	5.665	15.537
EXPE_PT2				0.000	-2.020	320.095			
EXP_MI	0.004	3.056	24.473	0.005	3.883	24.938	0.007	5.765	25.443
O_GERENT	0.342	7.494	0.052	0.320	7.938	0.054	0.237	5.601	0.054
O_PROFES	0.003	0.130	0.363	0.000	0.022	0.352	0.002	0.093	0.376
O_AGRO	-0.007	-0.088	0.008	0.206	1.793	0.006	0.006	0.074	0.007
O_SERVPE	-0.143	-5.649	0.176	-0.117	-4.744	0.179	-0.107	-4.194	0.174
O_ARTOBC	-0.063	-2.212	0.137	0.010	0.332	0.140	-0.021	-0.734	0.128
R_SERVIC	-0.252	-4.275	0.795	-0.243	-4.140	0.795	-0.114	-1.847	0.793
R_FINANC	0.574	8.733	0.048	0.594	8.581	0.038	0.698	9.684	0.036
R_COMERC	-0.452	-4.034	0.004	-0.218	-2.110	0.003	-0.149	-1.543	0.007
R_TRANSP	-0.092	-1.425	0.053	-0.056	-0.874	0.064	0.012	0.173	0.058
R_OTRAS	-0.072	-1.132	0.080	-0.120	-1.905	0.081	0.027	0.420	0.086
LAMBDA P2	-0.231	-5.156	1.169	-0.198	-4.376	1.162	-0.142	-3.287	1.130
Nº de observaciones		3828			3800			3820	
Salario medio		5.826			5.874			5.883	
R2 ajustado		0.376			0.362			0.359	

**Probit** Variable dependiente: Público, vale 1 si pertenece al sector público y 0 si pertenece al sector privado

	1991			1993			1995			1997		
	coef	t	media									
Constant	-3.689	-32.926	0.000	-3.699	-33.881	0.000	-3.552	-34.982	0.000	-3.763	-34.577	0.000
MUJER	-0.279	-9.852	0.408	-0.197	-7.038	0.424	-0.232	-8.646	0.425	-0.204	-7.635	0.435
PE3	0.120	21.563	37.755	0.120	21.763	37.415	0.106	20.957	37.535	0.116	21.447	37.621
EDAD2	-0.001	-18.259	1596.6	-0.001	-18.263	1574.2	-0.001	-16.638	1588.9	-0.001	-17.743	1592.6
ANIOSED	0.100	32.389	8.636	0.097	31.157	8.900	0.098	33.120	9.016	0.093	29.784	9.164
HJOME_1	0.041	2.349	0.333							0.028	1.729	0.370
MONTEV	-0.283	-12.895	0.536	-0.353	-15.839	0.540	-0.342	-15.748	0.523	-0.339	-15.036	0.528
FULLTTP	-0.229	-8.307	0.786	-0.249	-9.191	0.771	-0.265	-10.277	0.753	-0.246	-9.432	0.752
JEFE	0.062	2.114	0.461	0.073	2.527	0.443	0.085	3.055	0.437	0.081	2.941	0.425

HJOME\_1 cantidad de hijos menores de 6 años

FULLTTP vale 1 si trabaja 35 hs y más

	1998			1999			2000		
	coef	t	media	coef	t	media	coef	t	media
Constant	-3.879	-31.978	0.000	-3.809	-31.142	0.000	-3.894	-31.523	0.000
MUJER	-0.201	-7.110	0.448	-0.198	-7.038	0.448	-0.257	-10.246	0.452
PE3	0.118	19.419	37.571	0.110	17.880	37.979	0.114	18.901	38.190
EDAD2	-0.001	-16.367	1578.3	-0.001	-14.514	1606.9	-0.001	-14.779	1623.4
ANIOSED	0.091	28.196	9.348	0.097	29.797	9.371	0.100	30.301	9.480
HJOME_1									
MONTEV	-0.247	-10.452	0.535	-0.307	-12.845	0.531	-0.355	-14.606	0.556
FULLTTP	-0.241	-8.574	0.759	-0.238	-8.503	0.750	-0.225	-8.060	0.743
JEFE	0.096	3.340	0.444	0.081	2.856	0.446			

## ANEXO III

### a) Salario promedio

	Privado			Público		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
1991	27.72	30.71	23.61	29.68	29.62	29.78
1992	29.67	32.73	25.59	32.36	32.58	32.03
1993	30.32	33.71	25.85	33.45	33.34	33.59
1994	32.49	35.65	28.19	35.87	35.87	35.86
1995	30.85	33.42	27.49	36.40	36.36	36.45
1996	31.79	34.53	28.47	38.39	39.10	37.44
1997	31.52	33.66	28.80	38.47	38.79	38.02
1998	33.47	36.15	30.25	41.67	42.19	40.99
1999	34.55	36.97	31.60	43.11	43.29	42.88
2000	33.16	35.01	30.98	43.29	44.33	41.97

### b) Promedio de edad

	Privado			Público		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
1991	36.36	36.19	36.60	40.64	41.41	39.39
1992	36.39	36.25	36.57	41.53	42.48	40.04
1993	36.13	35.89	36.45	40.74	41.68	39.39
1994	35.93	35.61	36.37	40.97	41.67	39.97
1995	35.84	35.52	36.26	41.57	42.55	40.15
1996	35.94	35.42	36.58	41.81	42.82	40.45
1997	36.19	35.75	36.75	41.32	41.80	40.66
1998	36.23	35.86	36.67	41.12	41.69	40.37
1999	36.53	35.84	37.36	41.66	42.46	40.66
2000	36.60	35.94	37.39	42.20	42.80	41.43

**c) Promedio de años de educación**

	Privado			Público		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
1991	8.14	7.96	8.39	9.96	8.78	11.91
1992	8.31	8.12	8.56	10.09	8.82	12.07
1993	8.45	8.32	8.63	10.17	8.83	12.08
1994	8.46	8.27	8.71	10.19	8.90	12.01
1995	8.56	8.35	8.83	10.33	9.05	12.21
1996	8.77	8.53	9.06	10.50	9.15	12.32
1997	8.77	8.53	9.07	10.45	9.20	12.14
1998	8.94	8.70	9.23	10.81	9.42	12.62
1999	8.96	8.72	9.26	10.87	9.61	12.48
2000	9.02	8.75	9.35	10.89	9.61	12.53

**d) Porcentaje de ocupados con educación universitaria**

	Privado			Público		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
1991	8.0%	7.1%	9.2%	14.1%	10.1%	20.6%
1992	8.4%	7.9%	9.6%	12.4%	9.7%	20.8%
1993	9.1%	8.7%	10.6%	13.5%	10.2%	21.5%
1994	9.1%	8.3%	11.0%	13.6%	11.3%	20.9%
1995	9.7%	8.5%	11.4%	14.6%	12.5%	23.9%
1996	10.7%	9.9%	13.1%	15.9%	12.9%	24.2%
1997	10.8%	9.7%	12.3%	15.0%	13.8%	23.7%
1998	11.8%	10.1%	13.8%	18.9%	13.1%	26.5%
1999	11.9%	10.3%	13.8%	20.1%	14.7%	26.9%
2000	11.8%	10.3%	13.6%	19.2%	14.5%	25.3%

### e) Estructura educacional por sector y género

#### Sector privado

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>hombre</b>										
DE 0 A 5	15.6%	13.4%	12.3%	12.5%	11.9%	11.1%	10.3%	9.0%	8.8%	7.6%
DE 6 A 9	53.4%	54.5%	52.9%	52.9%	53.5%	53.0%	53.9%	53.9%	55.0%	56.1%
DE 10 A 12	23.4%	23.9%	25.8%	26.0%	25.3%	26.1%	26.1%	26.5%	25.6%	25.7%
13 Y MAS	7.5%	8.3%	9.1%	8.5%	9.3%	9.8%	9.7%	10.6%	10.6%	10.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>mujer</b>										
DE 0 A 5	13.2%	11.8%	12.0%	11.6%	10.6%	9.5%	9.7%	8.4%	7.6%	7.6%
DE 6 A 9	48.9%	48.2%	47.1%	46.6%	47.0%	45.1%	45.7%	46.2%	46.8%	46.3%
DE 10 A 12	26.6%	28.4%	28.2%	28.6%	29.0%	30.5%	30.5%	29.6%	29.2%	29.5%
13 Y MAS	11.3%	11.7%	12.6%	13.2%	13.3%	14.9%	14.2%	15.8%	16.4%	16.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

#### Sector público

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>hombre</b>										
DE 0 A 5	12.1%	12.4%	11.3%	12.2%	10.4%	10.4%	9.4%	6.8%	7.2%	6.9%
DE 6 A 9	50.4%	48.1%	49.3%	47.7%	47.6%	47.3%	48.4%	49.0%	46.4%	48.7%
DE 10 A 12	22.8%	24.6%	24.4%	24.4%	24.9%	24.3%	25.1%	26.5%	26.5%	24.2%
13 Y MAS	14.7%	15.0%	15.0%	15.8%	17.1%	18.0%	17.2%	17.7%	19.9%	20.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>mujer</b>										
DE 0 A 5	2.7%	2.3%	2.3%	2.7%	2.2%	1.9%	1.8%	1.6%	1.6%	1.3%
DE 6 A 9	23.5%	21.1%	20.9%	21.3%	20.4%	19.6%	21.4%	19.1%	18.9%	20.1%
DE 10 A 12	28.9%	30.1%	31.7%	31.7%	30.7%	31.4%	31.3%	27.7%	30.6%	28.3%
13 Y MAS	44.9%	46.4%	45.2%	44.3%	46.7%	47.1%	45.4%	51.5%	48.9%	50.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

### f) Salario promedio por tramo educativo

#### Sector privado

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
DE 0 A 5	20.23	20.78	20.67	21.45	20.90	20.75	19.95	22.18	23.36	22.31
DE 6 A 9	22.53	23.27	23.36	24.07	23.31	23.27	23.26	24.88	25.59	24.52
DE 10 A 12	32.99	34.02	34.53	38.41	33.98	34.15	35.45	35.48	36.09	35.71
13 Y MAS	56.63	64.85	64.85	70.10	68.16	70.10	67.52	70.23	74.51	68.46

#### Sector público

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
DE 0 A 5	22.55	24.63	25.28	25.39	25.37	25.85	26.78	28.90	31.38	30.61
DE 6 A 9	24.48	26.19	27.43	27.58	27.99	29.54	29.51	31.20	32.06	32.61
DE 10 A 12	29.91	33.27	34.44	37.34	37.95	39.91	38.68	41.83	42.93	42.64
13 Y MAS	40.05	42.63	43.14	48.66	48.22	50.17	52.05	55.04	56.87	57.33

### g) Promedio de años de experiencia en el puesto de trabajo actual

	Privado			Público		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
1991	6.88	7.52	6.01	13.86	14.77	12.36
1992	7.06	7.68	6.23	14.29	15.09	13.02
1993	7.04	7.57	6.33	14.05	15.04	12.64
1994	6.79	7.26	6.17	14.09	14.85	13.02
1995	6.70	7.12	6.16	14.52	15.47	13.12
1996	6.53	6.94	6.04	14.53	15.78	12.85
1997	6.50	6.89	6.00	14.47	15.37	13.26
1998	6.46	6.98	5.82	14.54	15.63	13.11
1999	6.84	7.23	6.36	14.96	16.04	13.59
2000	6.98	7.39	6.50	15.43	16.57	14.00

### h) Composición de los sectores por género

	<b>Privado</b>	<b>Público</b>
1991	42.0%	37.8%
1992	42.9%	38.9%
1993	43.1%	41.1%
1994	42.3%	41.6%
1995	43.3%	40.7%
1996	45.2%	42.8%
1997	44.0%	42.3%
1998	45.3%	43.4%
1999	45.2%	44.1%
2000	45.8%	44.1%

	<b>Mujeres</b>			<b>Hombres</b>		
	<b>Privado</b>	<b>Público</b>	<b>Total</b>	<b>Privado</b>	<b>Público</b>	<b>Total</b>
1991	73.2%	26.8%	100.0%	69.6%	30.4%	100.0%
1992	75.2%	24.8%	100.0%	72.0%	28.0%	100.0%
1993	73.4%	26.6%	100.0%	71.8%	28.2%	100.0%
1994	73.8%	26.2%	100.0%	73.1%	26.9%	100.0%
1995	74.1%	25.9%	100.0%	72.0%	28.0%	100.0%
1996	74.7%	25.3%	100.0%	72.9%	27.1%	100.0%
1997	75.7%	24.3%	100.0%	74.4%	25.6%	100.0%
1998	77.7%	22.3%	100.0%	76.3%	23.7%	100.0%
1999	77.3%	22.7%	100.0%	76.5%	23.5%	100.0%
2000	76.6%	23.4%	100.0%	75.3%	24.7%	100.0%

### i) Estructura etaria

#### Sector privado

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
14 - 24	24.9%	24.9%	25.9%	26.3%	26.6%	26.3%	25.9%	24.1%	23.0%	22.8%
25 - 39	36.1%	36.0%	35.9%	36.0%	35.7%	35.8%	35.6%	37.3%	37.5%	37.6%
40 - 49	19.0%	18.9%	18.6%	18.8%	18.8%	18.8%	19.0%	19.9%	20.0%	20.1%
50 - 59	13.9%	13.8%	13.5%	13.4%	13.0%	13.3%	13.7%	13.3%	14.1%	14.1%
60 y +	6.1%	6.3%	6.1%	5.7%	5.9%	5.8%	5.9%	5.5%	5.4%	5.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

#### Sector público

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
14 - 24	6.3%	5.2%	7.2%	7.4%	8.2%	6.9%	7.9%	6.6%	7.0%	6.5%
25 - 39	43.7%	41.8%	42.5%	40.6%	37.7%	37.1%	36.9%	40.3%	36.6%	34.7%
40 - 49	25.5%	26.7%	25.3%	26.5%	25.8%	28.7%	29.2%	28.1%	30.5%	31.4%
50 - 59	18.0%	19.1%	18.8%	19.3%	21.2%	21.0%	19.9%	20.0%	20.3%	20.7%
60 y +	6.4%	7.2%	6.1%	6.1%	7.2%	6.4%	6.0%	5.0%	5.6%	6.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

### j) Descomposición de los índices de desigualdad

#### S f

	1991	1993	1995	1997	1998	1999	2000
y <sub>pub</sub>	0.1650	0.1611	0.2639	0.2426	0.2572	0.2122	0.3182
y <sub>priv</sub>	0.7686	0.8522	0.7681	0.8282	0.7910	0.9407	0.7053
	0.9336	1.0132	1.0321	1.0708	1.0482	1.1530	1.0235

#### CV f

	1991	1993	1995	1997	1998	1999	2000
y <sub>pub</sub>	1.9825	2.0591	2.2758	2.3542	2.4981	2.4323	2.4844
y <sub>priv</sub>	1.3877	1.4707	1.4444	1.4720	1.3965	1.5601	1.3655
	0.9336	1.0132	1.0321	1.0708	1.0482	1.1530	1.0235