



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

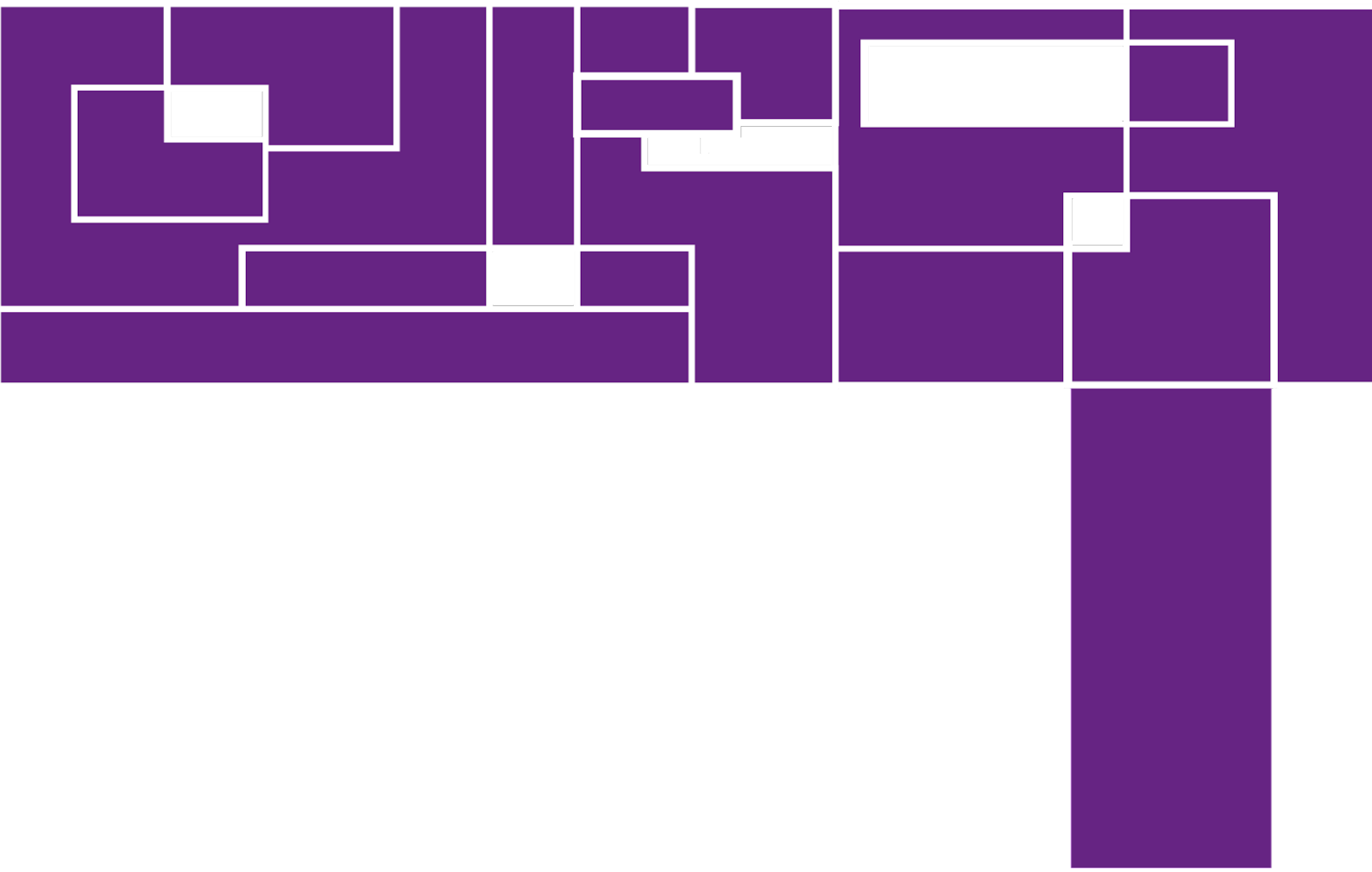
Tesis Maestría en Estudios Contemporáneos de América Latina

## **Negociación colectiva y género en el Cono Sur (2003-2020): más negociación, ¿más igualdad?**

**Malena Montano**

Tutoras: Paola Mascheroni  
Silvana Maubrigades

**2022**



# **Negociación colectiva y género en el Cono Sur (2003-2020): Más negociación, ¿más igualdad?**

Autora: Malena Montano  
Tutora: Dra. Paola Mascheroni  
Co-tutora: Dra. Silvana Maubrigades

Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de la República  
Tesis para aspirar al título de Magíster en Estudios Contemporáneos de América Latina

Montevideo, Uruguay  
2022



**Ciencias Sociales**  
Universidad de la República  
URUGUAY



## Resumen

Este trabajo buscó indagar en los efectos de la negociación colectiva en las brechas entre varones y mujeres en el mercado de trabajo, más específicamente cómo estas son impactadas por diferentes formatos de negociación, en Argentina, Chile y Uruguay, entre 2003 y 2020.

Estos países integrantes del Cono Sur presentan diferencias en sus sistemas de relaciones laborales, particularmente en sus formatos de negociación colectiva. Considerando la cobertura y los grados de centralización de la negociación, Argentina es un caso intermedio, con una cobertura en torno al 60/70% de los asalariados formales y combina negociación por actividad y empresa. En Chile, la cobertura se encuentra por debajo del 20% y es a nivel de empresas. Uruguay, desde 2005, tiene un formato fuertemente centralizado de carácter tripartito, siendo actualmente uno de los países con mayor cobertura.

Con el objetivo de analizar el impacto de estas diferencias y de explorar cómo ha sido tratado el tema de género durante el período, se calcularon las brechas en indicadores claves del mercado laboral y su evolución, a partir de los datos provistos por encuestas nacionales armonizadas con dicho fin y se sistematizó la evolución de la negociación colectiva, con énfasis en el grado de incorporación de cláusulas específicas de género y sus características,

Se encontró que Uruguay, el de mayor centralización, incorporó más cláusulas de género, vinculable a un contexto político favorable. En tanto, en Argentina y Chile, de menor centralización, la incorporación fue menor y las cláusulas estuvieron principalmente vinculadas a aspectos tradicionales como maternidad y cuidados. Además, se observó en ambos, una mayor intensidad de negociación en los sectores masculinizados. Por su parte, Uruguay presenta los mejores resultados tanto en términos de ingresos de sus asalariados formales como de indicadores de actividad, además de una importante reducción de las desigualdades, especialmente de la brecha salarial. Sin embargo, es Argentina quien suele tener una menor desigualdad salarial general y de género, aunque ambas aumentan al final del período en un contexto de crisis económica. Chile, por su parte, presenta una situación intermedia en torno a la actividad y los ingresos, pero con la mayor desigualdad global, pese a que tendió a reducirse.

Palabras claves: Negociación colectiva, brechas salariales, género.

## **Abstract**

This research project aims to explore the effects of collective bargaining models in labor market gaps between men and women, focusing particularly on how these effects and outcomes are affected by differences in the bargaining regimes of Argentina, Chile, and Uruguay between 2003 and 2020.

The three Southern Cone countries have very different systems of labor relations, especially concerning their collective bargaining regimes. Taking in consideration the extent of coverage and the degree of centralization in collective bargaining, Argentina provides an intermediate model, with a coverage of around 60% to 70% of formal wage workers, combining the sectorial and company level. In Chile, collective bargaining coverage is lower than 20% and occurs exclusively at the company level. Finally, Uruguay has a highly centralized tripartite regime since 2005 and ranks amongst the highest nations in collective bargaining coverage worldwide.

To analyze the effects of these models and to explore how these processes were discussed between 2003 and 2020, national household data was harmonized for the purpose of estimating the evolution of gaps in key labor market indicators and data related to the evolution of collective bargaining was systematized with a specific focus on gender clauses.

The results show that Uruguay, the most centralized case studied here, was the country where gender clauses were more heavily incorporated, in the context of a favorable political landscape. Whereas in the two less centralized cases, Argentina and Chile, clauses were less prevalent and mostly focused on traditional “feminine” topics like maternity and childcare. In the latter cases, collective bargaining was also more intense in predominantly male sectors.

Furthermore, the results also point to a particularly favorable situation in Uruguay in terms of market participation, quality of employment and wages. At the same time, inequity in the Uruguayan workforce, especially across gender lines, has been reduced. For most of this period Argentina has been the least unequal nation in the region, both in terms of general wage inequality and gender pay. However, the continued deterioration of Argentina's economic situation has also meant a widening of inequality. Chile is in an intermediate position concerning market participation and wages, while being the most unequal, despite a reduction tendency in the period.

Keywords: Collective bargaining, wage gaps, gender.

## Índice

Índice	4
Introducción	5
Discusión conceptual y antecedentes generales	8
a. Desigualdades de género en el mercado laboral	8
b. Negociación colectiva	14
c. Negociación colectiva y desigualdades de género en el mercado laboral	18
Abordaje metodológico	24
Objetivos:	24
Preguntas guía de investigación:	24
Hipótesis de investigación:	24
Metodología, estrategia de investigación y fuentes	26
Marco contextual y descripción de los casos	32
a. Características generales de los países conosureños	32
b. El caso argentino	35
c. El caso chileno	39
d. El caso uruguayo	44
La negociación colectiva en Argentina, Chile y Uruguay (2003-2020)	50
a. El caso argentino (2003-2020)	50
b. El caso chileno (2003-2020)	55
c. El caso uruguayo (2003-2020)	60
La situación de los conosureños y conosureñas en el mercado laboral (2003-2020)	64
a. Principales indicadores del Mercado de Trabajo	64
b. Evolución de la desigualdad y situación por quintil de ingresos	70
c. Evolución de las brechas salariales de género	74
Más negociación, ¿más igualdad de género?	81
Conclusiones	99
Bibliografía	103
Páginas web	110
Legislación	111
Documentos	111
Anexos	113
I. Compatibilización de las Encuestas de Hogares	113
II. Anexo estadístico	117
IIA. Indicadores del mercado laboral (Países del Cono Sur)	117
IIB. Datos de negociación colectiva en Argentina	125
IIC. Datos de negociación colectiva en Chile	128
IID. Datos de negociación colectiva en Uruguay	136

## Introducción

El presente trabajo nace del interés por entender los efectos que tiene la negociación colectiva en las brechas entre varones y mujeres en el mercado de trabajo, más específicamente cómo estas son impactadas por diferentes formatos de negociación.

En ese sentido, la situación de los tres países del “Cono Sur”, Argentina, Chile y Uruguay, parece presentar una interesante oportunidad para explorar estos temas de forma comparada, en tanto son tres países que comparten un conjunto de características políticas, sociales y económicas, pero que en las primeras décadas del Siglo XXI en el marco del “Ciclo Progresista”<sup>1</sup>, han divergido en tres modelos muy distintos de negociación colectiva.

La presencia de estas semejanzas, pero también de estas diferencias, especialmente en el objeto central de investigación, parecería implicar que esta comparación entre países de una misma “área” es, usando el concepto de Sartori (1994), relativamente sensata, en tanto hay atributos compartidos, necesarios para el “control” y otros no compartidos, fundamental para que pueda tener algún valor de explicación.

Sobre esta elección de casos se profundizará posteriormente, pero de forma introductoria, se puede señalar que estos países comparten un conjunto de características políticas, sociales y económicas, dentro de las cuales se encuentran: integrar el Cono Sur, tener un nivel de ingresos alto en la comparativa regional, una estructura productiva con mayor heterogeneidad que los países centrales y haber

---

<sup>1</sup> Los primeros años del siglo XXI estuvieron marcados en América Latina, y especialmente Sudamérica, por el ascenso al gobierno en varios países de fuerzas “de izquierda” o “progresistas”. Este último término empezó a ser utilizado “*para denominar a un conjunto de nuevos gobiernos en América del Sur tras la V Cumbre de Líderes Progresistas celebrada en 2003, en Londres, en la que se reunieron líderes políticos de centroizquierda en un seminario llamado Gobernanza progresista*” (Moreira, 2019:17)

Estos gobiernos compartían ciertos rasgos comunes que incluían un discurso anti-neoliberal y una ruptura relativa con las políticas del “Consenso de Washington”. En particular, según el planteo de Levitsky y Roberts (2012), el boom de las commodities a partir del 2003 permitió a estas fuerzas gobernar con “agendas de izquierda”, con menores limitaciones financieras que gobiernos anteriores, las cuales restringían las posibilidades de acción estatal y aumentaban la vulnerabilidad a las presiones externas.

De todas formas, las fuertes heterogeneidades dentro de estos gobiernos, incluyendo en la “radicalidad” de su ruptura con el modelo anterior, generan controversias sobre qué países son considerados dentro del Ciclo, y en particular, el caso chileno no siempre es considerado dentro del “Ciclo”.

En el caso de este trabajo, se utiliza esta denominación para caracterizar al período que va desde el año 2003, marcado por el ascenso de N. Kirchner al gobierno en Argentina y el inicio del boom de las commodities, hasta el último año de gobierno del Frente Amplio en Uruguay (2020) en un contexto de estancamiento o crisis a nivel regional.

tenido durante las primeras dos décadas del siglo actual, gobiernos de corte “progresista” por más de un período en alternancia con gobiernos de corte más liberal.

Por otro lado, durante las primeras dos décadas del siglo XXI, presentan fuertes divergencias en términos de su sistema de relaciones laborales, especialmente en sus formatos de negociación colectiva. En particular, a partir de 2003, con la llegada de gobiernos progresistas en Argentina (2003-2015), Uruguay (2005-2020) y en menor grado en Chile (2000-2010/2014-2018), que implementaron reformas en sus sistemas laborales y especialmente en la negociación colectiva.

El caso argentino, ha sido caracterizado como un sistema “regulado” con fuertes componentes “corporativos”, y la llegada de un gobierno progresista también implicó una “actualización” de su legislación en la materia. Actualmente es un caso intermedio en términos de negociación colectiva, con una cobertura en torno al 50% (OIT, 2021) y una centralización intermedia que ha presentado oscilaciones durante este período vinculado parcialmente a los cambios de ciclo político.

Por su parte, Chile, tiene un sistema menos “regulado” o más “liberal”, con una baja cobertura de negociación colectiva y fuertemente descentralizada en tanto se da a nivel de empresa, que no experimentó grandes cambios durante la mayor parte del período. Sin embargo, en 2017 en el marco de una reforma del sistema laboral se buscó ampliar el alcance de la negociación colectiva permitiendo la incorporación de nuevos temas que incluyeron las cláusulas de equidad de género.

Mientras, Uruguay ha sido caracterizado como un sistema laboral más “regulado” y con una larga historia de negociación colectiva como mecanismo de regulación salarial. Especialmente, a partir de 2005 con la llegada de un gobierno de corte progresista, la negociación fue privilegiada como mecanismo de regulación, con un formato fuertemente centralizado de carácter tripartito y es actualmente uno de los países con mayor cobertura de negociación a nivel internacional.

De esta forma, estos países con trayectorias y características comunes, se pueden ubicar hoy en diferentes posiciones en términos de cobertura y centralización de su negociación colectiva, en el marco de sistemas laborales con distinto grado de regulación estatal.

A su vez, la literatura internacional señala que diferencias de este tipo en los formatos de negociación colectiva pueden incidir en distintos aspectos de los mercados laborales, especialmente en dos terrenos. Por un lado, en su “rigidez”, con consecuencias en los niveles de empleo y formalización, y por otro a nivel salarial, afectando especialmente la dispersión salarial de los asalariados formales.

Además, algunos estudios señalan mecanismos por los cuales la negociación colectiva incide en las desigualdades de género, con énfasis en las brechas salariales de género (Blau & Khan, 2001, 2016; Elvira & Saporta, 2001; Felgueroso et al., 2008; Polachek & Xiang, 2009; Antonczyk et al., 2010; Cardinaleschi et al., 2019) y desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017, 2018a, 2018b) se la ha destacado como fundamental para fomentar la igualdad de género.

Se buscó entonces investigar en qué medida la presencia de negociación colectiva y sus características inciden en las diferencias en el mercado laboral según el género. En particular, se puso el énfasis en la situación de acceso al empleo asalariado y en la situación de los asalariados formales, en tanto sujetos potenciales de la negociación. Asimismo, se buscó explorar cómo ha sido tratada la temática de “género” durante esos años vinculado al grado de incorporación de cláusulas específicas y sus características.

Con dicho fin, se introduce en el primer apartado, algunos aspectos relevantes de la literatura en la materia. En el segundo, se realiza una presentación del abordaje metodológico utilizado y en el tercero, se ilustra el marco contextual y una descripción de la evolución histórica de la negociación colectiva en los tres casos nacionales. En el cuarto y quinto apartado se exponen los resultados de la investigación. En el cuarto apartado se exhibe la sistematización realizada sobre la evolución de la negociación colectiva en los tres países durante el período de estudio, y en el quinto, la evolución de los principales indicadores claves del mercado laboral en la región por género, especialmente de los asalariados formales. Por último, se realiza un análisis en clave comparada y se presentan las conclusiones en base a los hallazgos anteriores.

En este sentido, se tiene la intención de que los resultados de esta investigación brinden nuevos indicios para reflexionar, en clave comparada, sobre el rol que ha tenido la negociación colectiva en la reproducción, aumento o amortiguación de las desigualdades de género en esta esfera.



## **Discusión conceptual y antecedentes generales**

Las desigualdades de género en el mercado laboral son un tema que despierta fuerte interés a nivel social, académico y político, y abarca diversos aspectos como son los niveles de ingresos, las tasas de actividad y desempleo, los tipos de inserción, entre otros. A su vez, se pueden explicar por distintos fenómenos que van desde aspectos culturales, sociales, económicos y políticos generales, hasta otros más vinculados directamente con las dinámicas del mercado laboral.

Uno de estos aspectos trabajados desde la literatura comparada han sido las estructuras del mercado laboral, y cómo estas -explícita o implícitamente- afectan a las desigualdades específicas. En particular, uno de los mecanismos estudiados ha sido la negociación colectiva y cómo su presencia, cobertura y características pueden influir tanto en las desigualdades salariales como en otros aspectos laborales, como las tasas de actividad y las condiciones de trabajo.

En tanto este trabajo se propone investigar cómo los mecanismos de negociación afectan algunas de estas desigualdades laborales en el Cono Sur, se presentan a continuación algunos aspectos generales en torno a las desigualdades de género en el mercado laboral y sobre la negociación colectiva, para después centrarse en la literatura sobre la relación entre ambas.

Es importante aclarar que, el foco se encuentra en la relación entre una institución del mercado laboral y las desigualdades de género en esa esfera, por lo cual se puso énfasis en conceptos vinculados a este, con aportes que vienen mayoritariamente de la economía. Esto no implica desconocer que las causas subyacentes de fenómenos como la segregación ocupacional o la distribución desigual de las tareas no remuneradas y sus consecuencias en el desigual acceso al trabajo remunerado, son políticas, económicas, sociales y culturales y, por ende, necesariamente requieren abordajes más amplios y multidisciplinarios que los recogidos en este apartado, así como tampoco se pretende desconocer que el estudio de estos fenómenos en sí también es, y ha sido, estudiado por otras disciplinas cuyos aportes son relevantes y necesarios.

### **a. Desigualdades de género en el mercado laboral**

La literatura sobre desigualdades de género en el mercado laboral, es de una vastedad significativa y contiene aportes de distintas disciplinas y corrientes teóricas, que no son abarcables en el espacio de este trabajo. A su vez, se encuentran en diálogo y pueden enmarcarse como una subárea dentro de los estudios de género; estos ponen foco en las desigualdades de forma más general, lo que implica un área de incluso mayor dimensión.

De forma general, Torns & Recio (2012) señalan la importancia que ha tenido el feminismo en poner el tema en agenda en tanto: *“Poner de manifiesto la existencia de las desigualdades de género en el mercado de trabajo es uno de los principales aportes del feminismo a las ciencias sociales.”* (Torns & Recio, 2012).

En particular, el tema se ha encontrado en el centro de las preocupaciones de la “economía feminista” o “enfoque feminista en la economía”, que si bien tiene en su interior una gran heterogeneidad, se ha caracterizado por el cuestionamiento a los enfoques económicos tradicionales, especialmente la teoría neoclásica, por su estrechez en la mirada sobre lo que implica la economía centrada en el mercado, así como por su individualismo metodológico y su sesgo androcéntrico (Espino, 2010). En cambio, propone ampliar la mirada y poner en el centro todo lo que hace a las necesidades de abastecimiento de la vida humana, mercantilizadas o no, y por ende, busca incluir la esfera de la reproducción de la vida al análisis económico. Esta mirada amplia implica incorporar *“lo sociológico, histórico, político y normativo de forma explícita”* (Espino, 2010:33) y poner el énfasis en el rol del Estado y el contexto institucional en tanto afectan la igualdad de oportunidad y resultados.

Desde esta perspectiva, las desigualdades deben ser abordadas de una forma más amplia a cómo han sido tradicionalmente estudiadas por los estudios económicos neoclásicos, y uno de los temas claves a ser considerados son los aspectos institucionales.

Estos son entendidos de forma amplia, por lo que, aunque en el contexto de este trabajo se pondrá el foco en una institución de regulación laboral como es la negociación colectiva, también se reconoce la importancia de considerar factores e instituciones “extra-laborales”<sup>2</sup>. En particular, Torns & Recio (2012) plantean que crecientemente desde las ciencias sociales se ha planteado la relevancia de considerar los aspectos reproductivos en diálogo con los productivos:

*“...gracias a los modelos socioeconómicos capaces de aunar producción y reproducción, han sacado a la luz la contribución de las mujeres a las sociedades del bienestar. Así como la subordinación que las afecta, dada la prevalencia del ámbito productivo sobre el reproductivo y la hegemonía de lo masculino sobre cualquier esfera. (...) Especialmente, entre aquellos factores relacionados con el ámbito de la reproducción, trabajo doméstico y de cuidados no pagado, cuya incidencia sobre realidad de ese mercado parece fuera de duda, tal como apuntan recientes balances sobre el tema”* (Torns & Recio, 2012:180)

---

<sup>2</sup> Incluso la distinción entre instituciones o factores laborales y otros extra-laborales puede ser en sí misma complejizada desde miradas socio-político-económicas más amplias e integradoras.

En este sentido, dada la presencia en nuestras sociedades de una división sexual del trabajo con roles de género que asocian a las mujeres al ámbito “reproductivo” y a los varones al ámbito “productivo”, las mujeres han tendido a una menor participación en el mercado laboral y a que existan dificultades en su inserción.

Adicionalmente, es importante señalar que existen fuertes heterogeneidades dentro de esas dos grandes categorías, varones y mujeres<sup>3</sup>, que se encuentran profundamente atravesados por otras variables como ser la clase, la edad, la identidad étnico-racial o la ubicación geográfica. En ese sentido, si bien este trabajo se concentra en trabajar con estas dos categorías de forma general, es necesario tener en cuenta que estos distintos ejes estructurantes de la desigualdad operan de forma interseccional, impactando en las brechas entre varones y mujeres en el mercado laboral y fuera de él.

En el contexto de este trabajo, el foco se encuentra en algunas desigualdades en el mercado laboral, que son de las más estudiadas, y que giran en torno a las desigualdades en el acceso al empleo formal y las brechas salariales de los asalariados.

Por lo cual, a continuación, se mencionan algunas puntualizaciones al respecto de los indicadores a ser usados vinculados al acceso al empleo formal, como son las tasas de actividad, empleo, subempleo, desempleo y formalidad, para posteriormente hacer lo mismo con el indicador de brecha salarial y con un fenómeno vinculado a estas desigualdades cómo es la segregación ocupacional.

#### *a1. Indicadores vinculados al acceso al empleo formal*

En primer lugar, como se señaló anteriormente, dada la presencia en nuestras sociedades de una división sexual del trabajo, las mujeres han tendido a ser menos activas en el mercado laboral, e incluso cuando se encuentran insertas, a trabajar en promedio menor cantidad de horas y tener mayor desempleo y subempleo.

Específicamente, en los países conosureños, la tasa de actividad<sup>4</sup> de las mujeres, continúa siendo inferior que la masculina, aunque con diferencias significativas respecto a los ritmos de incorporación de las mujeres en los distintos países. Así, mientras la tasa de actividad femenina en 1940, era relativamente similar en los tres casos (27% en Argentina, 26% en Chile y 21% en Uruguay), la tendencia en Argentina y Uruguay fue al crecimiento, llegando al 41% ya en 1960 en Uruguay y al

---

<sup>3</sup> En el marco de este trabajo, se utilizan las categorías, varón y mujer, de forma binaria, dado que de esta forma han sido usualmente abordados en la literatura sobre estos temas y la información estadística disponible suele construirse desde esa concepción. Eso no implica desconocer la existencia de identidades no-binarias ni otras brechas como las que se encuentran entre personas cisgénero y personas trans.

<sup>4</sup> Esta tasa refiere a la proporción de personas en edad de trabajar que se encuentran económicamente activas (ocupadas o desocupadas).

47% en Argentina en 1990, mientras que en Chile recién en el 2000 llegó al 39% en relación a un 59% en Uruguay y un 57% en Argentina (Camou et al., 2016:33).

Esta incorporación en masa de las mujeres al mercado de trabajo desde la segunda mitad del siglo pasado, no necesariamente estuvo acompañada de facilidades en el acceso a empleos de calidad. En particular, para determinados contextos como el de los noventa, Valenzuela señalaba que:

*“Sin embargo, junto al incremento de la tasa de actividad y de ocupación, en los noventa aumentó también el desempleo femenino, así como diversas categorías de empleo inestable, desprotegido y precario, que concentran a una importante proporción de mujeres.”* (Valenzuela, 2000:9)

Para las décadas posteriores, la tendencia general en América Latina, ha sido favorable en términos de desocupación, especialmente entre 2002 y 2014, con una reducción de la proporción de la población activa que se encuentra desocupada, (CEPAL, 2019) pero con una persistencia en la brecha de desocupación femenina que se mantiene por encima de la masculina (CEPAL, 2021).

A su vez, las mujeres suelen estar desproporcionadamente afectadas por fenómenos como el subempleo, por insuficiencia de horas trabajadas, y trabajan en promedio menos que los varones, lo cual se suele explicar por lo menos parcialmente por la desigual distribución de las actividades de reproducción de la vida, en tanto el trabajo no remunerado suele estar concentrado en las mujeres<sup>5</sup>.

Por su parte, otro aspecto de relevancia en términos del tipo de acceso de las mujeres al mercado laboral es en qué condición lo hacen. En particular, dado el foco de este trabajo, si estas se insertan como asalariadas formales, en tanto este es el sujeto potencial de la negociación colectiva.

Al respecto, una gran presencia tanto del trabajo informal como de los trabajadores cuentapropistas no calificados son características del mercado laboral latinoamericano, aunque en menor medida en los conosureños, que también pueden presentar diferencias de género. Sobre la formalidad, y más específicamente de la proporción de trabajadores que se encuentran afiliados o cotizando en los sistemas jubilatorios, la CEPAL señala que: *“En promedio, en los países de América Latina no se observan diferencias de género entre la proporción de ocupados que están afiliados o cotizan a los sistemas de pensiones. Sin embargo, la proporción de mujeres*

---

<sup>5</sup> Al respecto, la creciente realización de Encuestas de Uso del Tiempo en la región ha permitido contar con mediciones sobre el tema y para el caso de los tres países conosureños se evidencian importantes brechas. En términos de las horas semanales destinadas a trabajo no-remunerado de la población ocupada de 15 años de edad o más, las argentinas, chilenas y uruguayas más que duplicaban a sus pares varones (38 a 15, 41 a 19 y 35 a 15 horas respectivamente) (CEPAL, 2017: 94/195).

*desprotegidas en los primeros cuatro quintiles de ingresos es superior a la de los hombres, en especial en los dos primeros quintiles” (CEPAL, 2019:169).*

Esto último es particularmente relevante en tanto los trabajadores de menores ingresos son de particular interés al considerar los efectos de la negociación colectiva, pero además es un recordatorio de la importancia de considerar de forma interseccional las brechas entre varones y mujeres.

#### *a2. Brecha salarial de género*

Por su parte, respecto a las diferencias de ingresos, el foco suele estar en los salarios, y especialmente en el cálculo de la “brecha salarial de género” en tanto indicador resumen.

La literatura sobre estas diferencias salariales señala que se explican por distintos fenómenos, cuya importancia relativa varía según el tiempo y el lugar. Desde la economía se suele distinguir entre aquellos que surgen de diferencias en los atributos observables entre varones y mujeres (como son el nivel educativo, los años de experiencia laboral y otros) y los retornos de estos atributos, y los factores más inobservables, que incluyen la discriminación o los sistemas sociales y culturales que afectan la segregación ocupacional.

Por lo cual, la utilización de un indicador simple que mida las diferencias salariales, como es la “brecha salarial de género”, puede ser, como advierte la OIT, una buena forma de presentar el problema al público, pero no necesariamente el mejor indicador para analizar estas desigualdades complejas (OIT, 2018b:20). A pesar de lo cual, este indicador tiene cierta utilidad para analizar estas diferencias y en tanto va a ser utilizado en el marco del estudio, es importante señalar algunos aspectos de la discusión sobre cómo se calcula.

Esta complejidad junto a la heterogeneidad en la disponibilidad de fuentes estadísticas, lleva a que existan diferentes metodologías y criterios para estudiar la brecha salarial. En los estudios más recientes y profundos, se suele optar por formas condicionales de cálculo que permiten controlar y distinguir entre los atributos observables y los factores más inobservables que explican estas diferencias. Usando ambos métodos, un estudio de la “CAF-Banco de Desarrollo de América Latina” encuentra que las brechas salariales de género se han acortado en América Latina, pero persisten:

*“Las brechas salariales de género se han ido acortando con el tiempo en América Latina. Varios estudios documentan una reducción lenta pero persistente de la brecha no condicional, y una disminución menor de la brecha condicional” (Marchionni et al., 2018:250).*

En este sentido, el análisis de las brechas salariales de género, usando mediciones ponderadas, es una forma de acercarse a un problema que persiste en el continente y que debe ser considerado en diálogo con otros fenómenos y analizando las diferencias dentro de los distintos subgrupos poblacionales. A su vez, los primeros estudios sobre la brecha salarial de género se centraron en factores “específicos del género”, tanto las diferencias en las características observables, como el rol de la discriminación directa o de mecanismos como la “penalidad por maternidad”<sup>6</sup> (OIT, 2018b).

Sin embargo, desde los años noventa, un conjunto de estudios encontraron que una parte no-explicada de la brecha, o sea, que no respondía a estas características observables y sus retornos, podía estar vinculada a la estructura general del empleo.

En esta línea, varios estudios en países centrales (Kidd & Shannon, 1996; Edin & Richardson, 1999; Blau & Kahn, 2001; Polachek & Xiang, 2009; Antonczyk et al., 2010), mostraron para distintos contextos, que una parte significativa de las brechas entre países o dentro de algunos de ellos, era explicable por las características generales de los mercados laborales y especialmente por la dispersión salarial, en tanto una mayor dispersión de la escala salarial influía positivamente en la brecha.

Por esta razón, las instituciones de regulación estatal del mundo laboral, que afectan las condiciones de trabajo, son de interés para quienes buscan explicar y modificar la brecha salarial, así como las otras brechas en el mercado laboral, incluso cuando estas no pretenden atender específicamente las diferencias en base al género.

### *a3. Segregación laboral*

Por último, aunque no será un tema de estudio en profundidad dentro de este trabajo, para explicar estas brechas en el empleo y el salario, es importante señalar que existen diferencias al respecto de dónde se insertan mujeres y varones y los lugares que ocupan en las jerarquías laborales, lo que se ha estudiado bajo el concepto de “segregación ocupacional por género”, tanto horizontal como vertical (Anker, 1997).

---

<sup>6</sup> Diversos estudios han demostrado para distintos contextos que las mujeres suelen sufrir una pérdida de ingreso laboral relativo al ser madre, especialmente durante los primeros años. En algunos contextos, también se evidencia una “penalidad por paternidad”, pero esta suele ser menor e incluso en algunos casos se evidencia un “bono por paternidad” con un aumento relativo de los ingresos. Para la región, en el marco del “Global Wage Report” (2018), la OIT encuentra que la “penalidad por maternidad” es significativa para Argentina donde supera el 10%, mientras que los varones tienen un pequeño premio por paternidad, es menor en Uruguay con un 6% aunque los varones son más premiados con un 3.6% y es solo un 2.4% en Chile donde también los padres sufren una pequeña penalidad (2%) (OIT, 2018b).

La segregación horizontal refiere al predominio en ciertas actividades y ramas de varones o mujeres<sup>7</sup>, en donde las feminizadas suelen estar menos jerarquizadas y remuneradas que las masculinizadas<sup>8</sup>. Mientras que la segregación vertical refiere a las dificultades de ascenso vertical, con una primacía masculina cuanto más se avanza en la escala jerárquica. Esta dificultad para encontrar a mujeres en cargos de alta jerarquía se ha denominado “techo de cristal”, mientras que en la base de la pirámide se suelen encontrar mujeres para las cuales es particularmente difícil “salir del piso pegajoso”<sup>9</sup> que implica la carga combinada de trabajos remunerados de mala calidad y el trabajo de cuidado no-remunerado.

En este sentido, aunque la segregación ocupacional no es un aspecto que se trabajó como central, observar dónde se concentran los varones y mujeres, tanto en términos verticales como horizontales, es un aspecto a tener en cuenta en el marco del análisis sobre estas brechas en el mercado laboral, dado su impacto en las brechas analizadas.

## **b. Negociación colectiva**

Dado que la negociación colectiva es un tema central para este trabajo, se presenta a continuación una caracterización conceptual general, para posteriormente profundizar en su relación con las desigualdades de género.

---

<sup>7</sup> Para el caso de Chile y Uruguay en el 2000 se señalaba que: “*La segregación ocupacional está disminuyendo a un ritmo extremadamente lento. En Chile, el Índice de Duncan de segregación disminuyó desde 49.85 en 1987 a 48.35 en 1996. En Montevideo, la evolución fue desde 47.9 en 1986 a 46.0 en 1992 y para el Interior Urbano, con mayor segregación, disminuyó desde 59.7 a 56.31.*” (Valenzuela, 2000:24)

<sup>8</sup> Tanto la segregación como la valoración relativa de estas actividades son un tema de fuerte análisis, cuya explicación excede este trabajo y que implica necesariamente considerar factores de muy distinta índole. En particular, Pries (1997) plantea que es uno de los aspectos que “*ofrece fuertes argumentos y vínculos para articular el análisis de mercado de trabajo con la teoría sociológica general. El comportamiento de las mujeres y de los hombres en los diferentes segmentos del mercado de trabajo no se entiende sin referirse a las pautas de división de trabajo en la sociedad (...) Esta división del trabajo, funciones y posiciones productivas y reproductivas siempre e ineludiblemente incluye elementos de poder y de dominación, sociedades patriarcales se caracterizan por una asimetría de poder entre hombres y mujeres muy acentuada.*” (Pries, 1997:80)

<sup>9</sup> “*Para el caso de las mujeres en el mercado laboral se habla de “techos de cristal” y de “pisos pegajosos”, que las limitan de diferentes maneras en ambos extremos por su sola condición de mujeres. Mientras que los techos describen el freno en el acceso de las más capacitadas (más incluso que muchos hombres) a los estadios superiores de las estructuras jerárquicas por mecanismos no siempre visibles de discriminación, el piso pegajoso alude a la situación de las mujeres en los estadios más bajos de las jerarquías, con magros salarios, empleos informales y de baja calidad, y con pocas perspectivas de progreso, a las que se les hace muy difícil salir de esas situaciones, principalmente por la inexistencia de apoyos para los cuidados (que no pueden costear) y por la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo, casi como si una fuerza invisible las mantuviera pegadas al piso.*” (Ardanche, 2011:9).

Existe sobre este tema, al igual que el anterior, una literatura abundante, desde distintos campos como la economía, la ciencia política, el derecho y las relaciones laborales, que abordan distintos aspectos, incluyendo sus características a nivel legislativo, sus efectos en la economía, su relación con el contexto político, económico y social, así como sus efectos en los actores laborales, entre otros. A su vez, estos distintos campos de estudio tienen sus tradiciones académicas propias con sus formas y herramientas específicas para analizar estos fenómenos.

De forma muy general, desde la OIT se define a la negociación colectiva como:

*“un proceso de negociación entre sindicatos y empleadores (u organizaciones de empleadores) independientes para determinar las condiciones de trabajo, normalmente las que tienen que ver con los salarios y el tiempo de trabajo y las relaciones entre las partes. El resultado de la negociación es un convenio colectivo firmado por las partes.”* (OIT, 2016a:1).

Esta organización señala que para que la negociación sea efectiva son necesarios determinados marcos generales de gobernanza del mercado laboral:

*“Entre los elementos que forman parte de ese marco figuran los siguientes: reconocimiento del derecho de los trabajadores y los empleadores de asociarse libremente y de constituir las organizaciones que estimen convenientes; organizaciones de trabajadores y de empleadores consolidadas, independientes, representativas y democráticas, que estén familiarizadas con las cuestiones clave y tengan acceso a las instituciones y los procesos de diálogo social y puedan participar activamente en los mismos, y que tengan la capacidad de influir en las discusiones de ámbito social y económico; gobiernos que creen un entorno normativo, legislativo e institucional propicio; y un entorno dotado de instrumentos y mecanismos eficaces que permitan facilitar y promover la negociación colectiva, prevenir, gestionar y resolver los conflictos laborales, y hacer cumplir las leyes y reglamentos mediante inspecciones laborales y el sistema judicial.”* (OIT, 2006:2)

En este sentido, la negociación es un mecanismo dentro del sistema de relaciones laborales, que suele estar centrado en lo salarial, pero que crecientemente incluye también otros aspectos como ser la protección del empleo o cambios organizaciones en las empresas para mejorar su competitividad (OIT, 2006). Para el caso de los países conosureños, Abramo & Rangel (2003), en base a trabajos anteriores, también señalan una tendencia similar:

*“aunque el “núcleo duro” y permanente de la negociación sean los salarios, sus temas se han ido ampliando debido a los nuevos desafíos que enfrenta el mundo del trabajo: reestructuración productiva, flexibilización, introducción de nuevas tecnologías, capacitación y formación profesional, estabilidad, participación en la gestión, etcétera.”* (Abramo & Rangel, 2003:221)



En este sentido, junto a la fijación de laudos salariales, un aspecto central son las distintas cláusulas negociadas, las cuales son definidas por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) (2018) como:

*“las disposiciones a través de las cuales se articula el convenio colectivo y se organizan en función de diversos temas o contenidos generales: condiciones de trabajo y de empleo; relaciones colectivas de trabajo y derechos sindicales; organización del trabajo y ejercicio del poder empresarial en la gestión del personal; protección social complementaria; etc.” (CSA, 2018:29)*

Además de la variedad en el tipo de contenidos, la literatura específica suele señalar que existen fuertes diferencias en las formas en las cuales se dan estos procesos en los distintos países, que se traducen en diferencias en dos características fundamentales: el grado de centralización y la tasa de cobertura.

Estas características son de particular importancia en tanto son dos de los aspectos en los que divergen los tres países considerados y que hacen a las diferencias en los formatos de negociación, cuyos posibles efectos serán analizados en este trabajo.

La centralización se refiere al nivel en el que se desarrolla la negociación. Usualmente se distinguen seis niveles: nacional, regional, intersectorial, sectorial, ocupacional y a nivel de empresas (Du Caju et al., 2010), de los cuales el regional, intersectorial y ocupacional suelen tener menor importancia.

Arim (2016) señala que “canónicamente” los tres niveles más significativos son centralizado (nacional), sectorial o local y descentralizado (a nivel de empresas). Definidos de la siguiente manera:

*“El modelo descentralizado abarca la negociación bilateral individual trabajador-empresa, como se suele asumir en estructuras de mercado competitivas de tipo walrasiano; pero también negociaciones colectivas articuladas a nivel de empresa entre sindicatos y la firma. La negociación sectorial presupone que organizaciones de segundo nivel, que abarca a trabajadores y empresas vinculadas a una rama de actividad o espacio geográfico, conducen la negociación y acuerdan salarios y condiciones laborales. Estas organizaciones asumen la representación de sus afiliados y, si mediaran dispositivos normativos de extensión, del conjunto de actores que integran el espacio económico demarcado por las partes y el gobierno. Por último, el modelo centralizado supone la negociación a nivel de federaciones nacionales de asalariados y empleadores, con la participación del Estado en forma más o menos explícita. En este caso, las pautas salariales constituyen pisos para el conjunto de la economía y fuente normativa para regular todos los aspectos de las relaciones laborales.” (Arim, 2016:16).*

En los sistemas nacionales de relaciones laborales suelen convivir estos distintos niveles, por lo cual caracterizar su grado de centralización implica considerar qué

niveles priman en la negociación, tanto a nivel de diseño como en la práctica, así como el grado de coordinación entre ellos.

Esta coordinación que puede ser tanto horizontal como vertical refiere al grado en el que los actores coordinan la negociación, tanto a nivel del diseño como en la práctica.

A nivel vertical, pueden existir distintos grados de articulación entre los niveles. Esto puede incluir, como predomina en Europa continental, modelos diseñados a nivel gubernamental como multinivel donde a cada uno le corresponden distintas finalidades (Arim, 2016) o que esto surja como una práctica de los actores. Este tipo de coordinación es considerada como fundamental para que la negociación internalice las consecuencias macroeconómicas, especialmente sobre la inflación y el empleo, y por ende logre evitar algunas de sus posibles consecuencias “negativas”.

También puede existir coordinación a nivel horizontal, la cual requiere la sincronización de actores en el mismo nivel de negociación (Du Caju et al., 2008). Esto puede incluir mecanismos de “negociación imitativa” con sectores líderes que marcan las pautas de negociación que devienen de referencia para los otros sectores, lo que permite reducir las diferencias entre sectores y/o empresas como sucedió en el caso argentino (Trajtemberg et al., 2010).

A su vez, estos grados de centralización suelen estar asociados a distintos sistemas de regulación estatal, en tanto el modelo centralizado suele implicar la participación del Estado, de forma más o menos directa. Su rol puede ser menos activo en modelos descentralizados donde se deja a la “libre determinación” de empresas y trabajadores que negocien, y si lo hacen de forma formal, suele ser a nivel de la empresa.

Esto también se encuentra asociado a las tasas de cobertura. Los países con coordinación más centralizada tienden a una mayor tasa de cobertura (Blau & Kahn, 2001) que aquellos con mecanismos descentralizados donde suele concentrarse en cierto tipo de actividades con mayor masa sindical y por ende, poder de negociación.

Por su parte, al respecto de las tasas de cobertura<sup>10</sup>, la OIT considera dos formatos de cálculo considerando distintos totales: sobre el total de asalariados o sobre el total de ocupados (que es menor a la anterior). A su vez, esta organización ha buscado generar indicadores a nivel internacional al respecto, pero actualmente cuenta con información para menos de 100 países y estas suelen ser estimaciones de orígenes diversos y con distintos grados de confiabilidad.

---

<sup>10</sup> El porcentaje de trabajadores que se encuentran cubiertos por mecanismos de negociación cobertura sobre el total.

### **c. Negociación colectiva y desigualdades de género en el mercado laboral**

La negociación colectiva puede influir en las desigualdades de género en el mercado laboral por distintos mecanismos, tanto de forma directa como indirecta. Esto implica reconocer que en tanto institución del mercado de trabajo siempre tiene efectos de género, incluso cuando sus actores sean “ciegos” al tema.

De forma general, Rigat-Pflaum (2008) señala que este mecanismo tradicionalmente se ha construido desde el sujeto “varón” en tanto “universal”: *“La negociación colectiva como instrumento de regulación de las relaciones laborales también ha considerado que el trabajador es varón y no ha tomado en cuenta las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado”* (Rigat-Pflaum, 2008:1).

A su vez, cuando la dimensión de “género” fue considerada explícitamente, no necesariamente ha sido en términos de una mayor inclusión de las mujeres o equidad en el mercado laboral. Por ejemplo, cuando se discutió la implementación de la negociación colectiva en Uruguay en los cuarenta, se argumentó como una de sus ventajas que, junto a otras medidas, podría reforzar el modelo de “breadwinner” que hiciera que el obrero (varón) pudiera mantener a su familia y mantener el “natural orden familiar” (Maubrigades & Montano, 2021).

En este sentido, es necesario entender la negociación colectiva y sus efectos de género considerando que son contingentes, y posiblemente múltiples y complejos, así como que están presentes tanto de forma explícita e intencional, como por mecanismos indirectos y no intencionales.

En primer lugar, centrándonos en la dimensión intencional y explícita, la negociación colectiva puede realizarse intentando incorporar la dimensión de la equidad de género, tanto incorporando “cláusulas específicas” como buscando ser sensibles a los “efectos diferenciados de género” en el conjunto de la negociación.

Al respecto, desde la OIT se ha instado, especialmente en la última década, a que la negociación sea un instrumento para buscar una mayor equidad, buscando una mayor paridad entre varones y mujeres e incluyendo el enfoque de género a la hora de negociar (OIT, 2019). Se considera que una mayor igualdad de género en el mercado laboral favorece tanto a empleadores como trabajadores<sup>11</sup>, no solo por cuestiones

---

<sup>11</sup> *“La igualdad de género en el lugar de trabajo beneficia a los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Las ventajas para los empleadores son entre otras: la retención de talentos, debido al establecimiento de licencias de maternidad, paternidad y parentales adecuadamente remuneradas; el aumento de la productividad de las mujeres, debido a la reducción de las prácticas discriminatorias; la disminución del absentismo, por ofrecer en el lugar de trabajo soluciones en cuanto a guarderías; y el fomento de la contratación de mujeres. Entre las ventajas para los sindicatos, es posible citar el logro de la*

normativas, sino que también puede ser positiva en términos de productividad y conciliación de las actividades necesarias para la reproducción de la vida.

Lo que no implica, como señala un estudio de la CSA (2013), que ni la negociación ni las políticas públicas en general, sean suficientes para la eliminación de las desigualdades de género en este tema:

*“las políticas públicas y la negociación colectiva con una finalidad niveladora de la desigualdad formal y material desde una perspectiva de género, no son suficientes para contrarrestar hábitos culturales, instituciones y prejuicios históricos típicos del patriarcado. La desigualdad entre mujeres y hombres es un acontecimiento cotidiano que requiere para su superación una acción social y cultural, no simplemente regulativa. Es evidente, sin embargo, que la vertiente normativa en clave igualitaria es una pre-condición para avanzar en esa perspectiva de nivelación de las desigualdades. En este escenario, a la negociación colectiva le queda mucho por aportar.”* (CSA, 2013:33)

En este sentido, como se dijo anteriormente, una de las formas más directas de buscar que la negociación promueva una mayor equidad es la inclusión explícita de “cláusulas de no-discriminación” y/o “de género”.

Este tipo de cláusulas son parte de lo que se denominó “nueva agenda” de la negociación colectiva, que incorpora aspectos extra-salariales y que primero en Europa y después en América Latina, han ido ganando cierto espacio en las últimas décadas.

Al respecto de las “cláusulas de género”, la CSA distingue tres tipos según su finalidad y alcance:

*“a) Cláusulas antidiscriminatorias, que buscan la igualdad de oportunidades y trato mediante la eliminación o prohibición de normas discriminatorias, por ej. declarando la igualdad de retribuciones a igual trabajo sin distinción de género, o prohibiendo penalidades por maternidad/paternidad;*

*b) Cláusulas promocionales, que buscan resolver situaciones que desfavorecen desproporcionadamente a las mujeres;*

*c) Cláusulas de acción positiva: aquellas que permiten una ventaja a un colectivo discriminado de forma temporal en por ej. acceso al empleo o ascensos.”* (CSA, 2018:30-31)

De forma más específica, Abramo & Rangel (2003) al analizar la negociación colectiva en varios países latinoamericanos, agruparon las cláusulas en cinco categorías: garantías relativas a la salud de la mujer embarazada y a la maternidad/paternidad, condiciones de trabajo, salud, formación profesional y equidad de género. Esta clasificación ha sido tomada como referencia en análisis posteriores,

---

*igualdad entre los sexos, la eliminación de la discriminación y una mayor justicia social, así como la respuesta a las demandas de las trabajadoras en cuanto al equilibrio entre trabajo y conciliación familiar y vital, entre otras cuestiones.”* (OIT, 2016b:1)

incluyendo el estudio de la FES (2017) sobre la negociación en Chile o la línea de investigación de CIEDUR (Alles, 2017; CIEDUR, 2017; Fernández, 2017) para Uruguay.

A su vez, estas autoras señalan para los países conosureños, al igual que para otros países estudiados, que estas cláusulas buscaban mayoritariamente garantizar derechos ya obtenidos a nivel legal, a pesar de lo cual su inclusión seguía siendo importante porque fomentaban que fueran efectivamente cumplidas (Abramo & Rangel, 2003).

En el marco de este estudio, estas tipologías serán tomadas en cuenta como referencia para el análisis general, pero en tanto se usa como fuente, información previamente clasificada por los Ministerios de Trabajo de los países, usando distintas categorías y criterios, sólo pueden ser tomadas como referencia general.

Por otra parte, López et al. (2008) analizando la negociación en España, señalan que existe una tendencia a la feminización de los instrumentos de conciliación familiar y laboral: *“es decir, a considerar que se trata de un asunto de las mujeres que, en el mejor de los casos, hay que resolverles, pero que no afecta o implica a los hombres, salvo de manera muy tangencial.”* (López et al, 2008:200). Esto incluiría la predominancia de instrumentos que refuerzan las estructuras familiares convencionales, y la feminización, incluso en la redacción, de las figuras referidas a la atención de responsabilidades familiares.

En este sentido, analizar la incorporación de cláusulas “específicas” de género, dentro de las cuales se suelen ubicar las de conciliación, implica en sí mismo un ejercicio en tensión. Dado que la feminización de estas actividades es una realidad, tanto en nuestras sociedades como en nuestras cláusulas, implica una reproducción de los roles de género que aleja a las mujeres del mercado laboral, a la vez que el reconocimiento de esta diferencia y actuar al respecto, es fundamental para mejorar su situación y acceso a este.

En segundo lugar, la literatura también señala las formas indirectas en las cuales la negociación puede afectar estas desigualdades.

En particular, existen diversos estudios que señalan cómo la extensión de la cobertura de la negociación y su centralización pueden afectar la brecha salarial de género, a través de distintos mecanismos (Blau & Khan, 2001, 2016; Elvira & Saporta, 2001; Felgueroso et al., 2008; Polachek & Xiang, 2009; Antonczyk et al., 2010; OIT, 2017, 2018a, 2018b, Cardinaleschi et al., 2019).

Una de las formas en que las características de la negociación afectan la brecha, está asociada a que la centralización de la negociación suele generar mayor compresión salarial y tener mayor impacto en la cola inferior de la distribución salarial y dado que

las mujeres se encuentran usualmente insertas en actividades y empresas de menor remuneración y de menor densidad de sindicalización, tienden a beneficiarse más que proporcionalmente de esta centralización. En este sentido, es fundamental observar lo que sucede a lo largo de la distribución, considerando tanto lo que pasa en la parte alta, donde se concentran fenómenos asociados al “techo de cristal”, así como en la baja, donde predominan los efectos del “piso pegajoso”.

Otras de las formas en las cuales la negociación puede facilitar el cierre de las brechas salariales, se asocia a que la mayor transparencia y estandarización de los criterios salariales puede reducir las posibilidades de discriminación salarial.

Esto se encuentra en línea con lo que señala Ugarte (2017) en el marco de un estudio novedoso en la región donde analiza, cualitativamente para el sector bancario en Argentina y Chile, las implicancias de los mecanismos de regulación en la brecha salarial. Concluye que el sistema argentino con negociación colectiva genera un escenario con mayor formalización y transparencia que tiende a ser más equitativo a nivel de la brecha salarial de género que el chileno, y aunque el país andino tiene una política de apoyo familiar más generosa, esta tiene un contra-efecto al reforzar los estereotipos de género, desfavoreciendo el poder de negociación de las mujeres (Ugarte, 2017).

Por su parte, aunque la negociación reduzca la brecha dentro de los sectores cubiertos, en contextos de menor cobertura, los varones se suelen beneficiar desproporcionadamente de estos acuerdos, al estar usualmente en sectores con mayor cobertura sindical y de negociación, por lo que este mecanismo puede reproducir o aumentar la brecha (Hayter & Weinberg, 2011 en OIT, 2019).

Por otra parte, para el caso argentino, Goren & Trajtemberg (2018) encuentran que los complementos o *pluses* salariales, que suelen ser negociados en los convenios colectivos, podrían estar aumentando la brecha salarial. Esto sucede en tanto los varones suelen ser beneficiados de forma desproporcionada por dichos complementos, especialmente si las compensaciones por presentismo o antigüedad no toman en cuenta las responsabilidades de cuidado y los efectos que estas tienen en las trayectorias laborales.

En este sentido, la negociación colectiva puede afectar de formas diversas y disímiles los salarios de los trabajadores. En particular, la forma en la que afecta las brechas entre varones y mujeres no sólo se vincula a sus posibles efectos en la discriminación directa (por ej. mayor transparencia), sino también a los efectos diferenciados según el lugar que estos trabajadores ocupen en la estructura productiva y en la distribución salarial. Son entonces también de particular interés, los efectos en la compresión o

dispersión de la escala salarial, ya que según dónde se ubican mayoritariamente varones y mujeres, puede afectar particularmente la brecha.

Adicionalmente a los aspectos salariales, la negociación colectiva también puede tener otros efectos en el mercado laboral. En particular, hay quienes plantean que dada la existencia de cierto *trade-off* entre salario real y empleo, una mayor cobertura con un aumento de salario real también podría aumentar la rigidez del sistema laboral, aumentando el desempleo y la informalidad.

Esto último se ubica dentro de los debates sobre rigidez del mercado laboral, considerada como opuesta a la “flexibilidad”, y entendida esta como la habilidad de adaptarse y responder a los cambios. En particular, el énfasis ha estado puesto en las “rigideces” salariales y del empleo, en tanto mecanismos de regulación salarial como la negociación colectiva, limitarían la “adaptación” a los cambios, lo que consideran estaría perjudicando la creación de empleo formal (Rodgers, 2007).

En estas discusiones, usualmente los efectos diferenciados de género no parecen haber estado tan presentes, pero sí encontramos que, por ejemplo, desde la CINVE se planteaba en 2008 que:

*“Si la compresión salarial se da por efecto de la fijación de salarios relativamente altos (en relación a la productividad) para ciertos grupos de trabajadores (por ejemplo, jóvenes no calificados) el efecto negativo posible es el aumento del desempleo o la informalidad en estos colectivos”* (Fernández, 2008:50).

Mientras que otros antecedentes como Bertola et al. (2007) plantean explícitamente que la presencia de mecanismos más centralizados puede llevar a encarecer los costos laborales y fomentar un mayor desempleo, afectando particularmente a las mujeres (Bertola, et al., 2007).

Sin embargo, Baker, et al. (2003), al revisar los estudios comparados al respecto, concluyen que no existe evidencia robusta de una relación simple entre la presencia de estas instituciones del mercado laboral y desempleo. Mientras, desde la OIT (2006) también se ha señalado que las relaciones entre desempleo y negociación dependen del contexto y no son lineales, y la propia negociación puede (y crecientemente lo ha hecho en algunos países) incluir objetivos de compromiso entre salario y empleo que faciliten mantener el desempleo bajo.

Considerando lo planteado anteriormente se puede señalar que existe una hipótesis con un importante peso en la literatura, aunque también con importantes críticas, que considera que la negociación colectiva cuanto más centralizada y de mayor cobertura, podría reducir la contratación de nuevos empleados formales, aumentar el desempleo

(y eventualmente también el subempleo), reducir la tasa de actividad y la proporción de registro al empleo formal, perjudicando de forma desproporcionada a cierto tipo de trabajadores que pueden incluir a las mujeres, especialmente las menos calificadas.

De forma más general, se puede señalar entonces que la negociación colectiva y sus distintos formatos tiene efectos que son complejos y discutibles, tanto en materia de empleo, condiciones laborales como salarios, y que de forma intencional o no intencionada, puede afectar de forma diferenciada a varones y mujeres en el mercado laboral. Por lo cual, para quienes estas diferencias nos resultan un tema de interés y preocupación, los formatos de negociación colectiva resultan también un tema relevante.

En ese sentido, es que este trabajo buscará explorar cómo la negociación colectiva y en particular estas diferencias en los formatos para estos tres países, podría estar afectando las brechas entre varones y mujeres en torno al acceso al empleo formal, las diferencias salariales dentro de los asalariados formales, y las formas en que estas diferencias son (o no) consideradas en el marco de esta negociación.



## **Abordaje metodológico**

### **Objetivos:**

El presente trabajo tiene como *objetivo general*, contribuir al conocimiento sobre los efectos de la negociación colectiva en las brechas de género en el mercado laboral en Argentina, Chile y Uruguay entre 2003 y 2020.

A partir de lo anterior, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los procesos de negociación colectiva en los tres países, para evaluar los grados de cobertura, centralización e incorporación del enfoque de género a lo largo de este período.
- Analizar la evolución en el mercado laboral de la situación de los asalariados formales, considerando la brecha entre varones y mujeres, en el período de estudio.
- Explorar la incidencia de los diferentes tipos de negociación sobre las brechas en el mercado laboral entre varones y mujeres en los tres países.

### **Preguntas guía de investigación:**

- ¿Cómo ha evolucionado la negociación colectiva y cómo ha sido tratado el tema de género en estos tres países en estos años?
- ¿Cuál ha sido la situación en el mercado laboral de las mujeres y varones conosureños en este período?
- ¿Qué efectos podrían estar teniendo las diferencias en los formatos nacionales de negociación colectiva en la situación laboral de varones y mujeres conosureños, en sus tasas de actividad, desempleo, subempleo y registro?
- ¿Y qué efectos podrían estar teniendo estas diferencias en términos de la desigualdad salarial de los asalariados formales, tanto a nivel general como específico de género?

### **Hipótesis de investigación:**

Considerando lo planteado previamente, la primera hipótesis refiere a la evolución de la negociación colectiva en estos países durante el período:

H1: Que la negociación colectiva aumentó en cobertura y centralización durante estos años, pero con distinta intensidad.

En este sentido, como se presentó en el apartado de “Discusión conceptual”, un tema central de la discusión sobre negociación colectiva son los efectos que, los esquemas

de negociación colectiva más o menos centralizados y de mayor o menor cobertura, generan en distintos aspectos del mercado laboral.

Se consideran así cuatro hipótesis sobre los efectos de una negociación colectiva más centralizada y de mayor cobertura, frente a formatos más descentralizados y de menor cobertura, en términos de la incorporación de cláusulas y la situación de los conosureños.

Sobre lo primero, se plantean dos posibles hipótesis contrastantes en términos de la incorporación de “cláusulas de género” considerando el grado de centralización de la negociación.

H2a: Una mayor centralización permitirá una mayor incorporación al permitir una más eficaz presión política para incorporar cláusulas específicas y reducir el costo relativo de implementar medidas específicas para los empresarios, en tanto sus competidores deben realizar acciones similares, y que además por su naturaleza, estas cláusulas tendrían mayor cobertura. H2b: O por lo contrario, una mayor descentralización, particularmente la negociación por empresa, permitiría más fácilmente llegar a acuerdos específicos, incluyendo acciones vinculadas a protocolos de acoso, guarderías, medidas de corresponsabilidad, entre otras.

Sobre la situación en el mercado laboral de las mujeres y varones conosureños y el posible impacto de la negociación se plantean las siguientes tres hipótesis:

H3: Los esquemas de negociación colectiva cuanto más centralizados y de mayor cobertura son, generan mayor rigidez en el mercado laboral, lo que podría generar una reducción del empleo formal, con impactos en las tasas de desempleo, subempleo, formalización y (más indirectamente) de actividad, que podrían estar perjudicando particularmente el ingreso al empleo asalariado formal de las mujeres.

H4: La centralización genera una contracción en la escala salarial, que beneficia particularmente a los asalariados formales de menores ingresos, por lo que podría beneficiar particularmente a las mujeres.

H5: Tanto vía efectos indirectos (como la contracción salarial) o directos (dado una posible mayor transparencia y uniformización de los criterios salariales), una mayor cobertura y centralización podría generar una reducción en las brechas salariales de género, especialmente de la parte no-explicada por las diferencias individuales observables por género.

En forma de resumen, se estaría entonces frente a cinco hipótesis guía que se concentran principalmente en analizar los efectos de formatos más centralizados: que generan mayor rigidez en el empleo, una mayor contracción salarial, una reducción en

las brechas salariales de género y una posible mayor o menor incorporación de cláusulas extra-salariales.

### **Metodología, estrategia de investigación y fuentes**

En función de los objetivos de investigación, se consideró que la estrategia metodológica más conveniente era realizar un análisis comparado entre los tres países seleccionados.

En este sentido, se puede ubicar al trabajo dentro de uno de los tipos de comparación más usuales, los “análisis entre países”, los cuales presentan la ventaja de que *“permite comparar sistemas políticos o económicos, culturas y estructuras sociales”* (Cañs, 2002:84). A su vez, dentro de este tipo de comparación, es una “comparación de área”, en tanto son tres países que se suelen ubicar en una misma área o subárea, en este caso el Cono Sur.

Como se señaló en la Introducción, la elección de un área con importantes aspectos en común pero que divergen en el tema central de análisis, puede ser considerada una comparación “sensata” usando la conceptualización de Sartori (1994), en tanto se necesita contar con características comunes en términos generales de las unidades seleccionadas, y diferencias, en las variables a estudiar.

Sobre los aspectos comunes, la ubicación de estos tres países como parte de una misma área, el “Cono Sur tradicional”<sup>12</sup>, es ampliamente utilizada, considerando no sólo su proximidad geográfica sino también la presencia de una serie de características comunes. Esto se puede encontrar tanto en estudios que destacan sus trayectorias sociales e institucionales comunes, como son los trabajos de De Sierra (2008) y Serna (2008) así como en estudios específicos sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral como Maubrigades (2017).

Sobre las diferencias, como se introdujo anteriormente y se desarrolla en el trabajo, estos tres países, especialmente en los últimos años desde el inicio del Ciclo Progresista hasta la actualidad, han desarrollado sistemas de negociación colectiva con formatos muy distintos. Con un modelo fuertemente descentralizado y de baja cobertura en Chile, una situación intermedia en Argentina, y uno fuertemente centralizado y de alta cobertura en Uruguay.

---

<sup>12</sup> En algunos estudios también se considera a Paraguay como parte del Cono Sur (CS), especialmente dada su ubicación geográfica. Se utiliza entonces el concepto de CS “tradicional” para referirse únicamente al área integrada por estos tres países al reconocerse que comparten una serie de características comunes y que presentan grandes diferencias en términos sociales, económicos y políticos con Paraguay, por lo que se consideró preferible excluirlo del área de estudio.

En este sentido, se presenta una situación particularmente productiva para la realización de un análisis comparado en el tema. Adicionalmente, en tanto estas diferencias en la situación actual se explican principalmente por las divergencias a partir del ascenso de gobiernos de corte progresista en la región, se optó por tomar como corte temporal desde 2003, año del ascenso de N. Kirchner a la presidencia en Argentina, hasta el último año que podía ser estudiado (2020) que además coincide con el cierre del Ciclo en Uruguay.

Por su parte, dado los objetivos de la investigación, se consideró que era conveniente llevar a cabo una estrategia metodológica que incluyera una caracterización de la evolución de la negociación colectiva en los tres casos, así como una exploración de corte cuantitativo sobre los efectos que estas diferencias en la negociación podrían estar teniendo en los aspectos seleccionados.

### *Estrategia de investigación*

En este sentido, la estrategia metodológica adoptada incluye diversos instrumentos que se detallan a continuación.

Se partió de la revisión bibliográfica y documental sobre el tema, para la construcción del marco teórico-metodológico y contextual. Particularmente, del acumulado a nivel internacional sobre la relación entre negociación colectiva y género y sobre las características de estos fenómenos en los países a estudiar. Adicionalmente, se analizó la legislación nacional vigente correspondiente a la materia<sup>13</sup> y se realizaron entrevistas con dos académicos especializados en la temática<sup>14</sup>.

Este proceso, junto a la sistematización de información disponible sobre negociación colectiva en los informes publicados por parte de los Ministerios de Trabajo correspondientes, permitió avanzar respecto del primer objetivo específico.

En el apartado de Fuentes, se detalla la información sobre estos informes, pero de forma general, estos permitieron para los casos argentino y chileno, reconstruir datos sobre cobertura, características de la negociación, cantidad de instrumentos por rama de actividad y tipo de cláusulas negociadas. Mientras que para Uruguay, donde teóricamente la cobertura es “total” dentro de los asalariados formales, se utilizó

---

<sup>13</sup> En la bibliografía se encuentra detallada la legislación pertinente.

<sup>14</sup> Para Argentina y Chile, en tanto eran los dos casos “extranjeros” y donde no tenía experiencia previa de investigación, se realizaron estas instancias de consulta con académicos sobre sus casos nacionales. En el caso argentino, con la Dra. Cecilia Senen (CONICET) y para Chile, con el Mg. Gonzalo Durán (Fundación Sol / Universität Duisburg-Essen).

información del Ministerio que permitió contar con información desagregada sobre los tipos de cláusulas negociadas, por Ronda de negociación y Rama de Actividad<sup>15</sup>.

Posteriormente, se buscó avanzar en el segundo objetivo específico a través del procesamiento y armonización de los datos obtenidos a través de Encuestas de Hogares para los tres países, para poder sistematizar la evolución de los principales indicadores del mercado laboral e ingresos, según género.

Estas encuestas fueron armonizadas, considerando las definiciones que se encuentran en sus diccionarios, y teniendo de referencia las decisiones tomadas desde el Centro de Microdatos Armonizados de las Encuestas de Hogares de América Latina y el Caribe (CMAEH) del BID (2021), así como documentación específica para las variables de Rama y Ocupación, como se detalla en el Anexo subtítulo “Compatibilización de las Encuestas de Hogares”.

Esta información permitió, no solo calcular los principales indicadores del mercado laboral según género, sino también tener indicadores sobre dispersión salarial y brecha por género de los asalariados a lo largo del período en los tres países.

Sobre los primeros, se calculó la evolución de varios indicadores que hacen al acceso al mercado de trabajo formal. Estos son: la Tasa de Actividad<sup>16</sup>, Desempleo<sup>17</sup>,

---

<sup>15</sup> Al respecto, la base presenta información sobre “Mesas de Negociación” donde negocian trabajadores que pueden integrar distintas Ramas de Actividad, según la clasificación de grandes grupos de CIIU, lo que implica cierta dificultad para su codificación.

En ese sentido, para poder realizar este proceso, la Base de Datos del MTySS incluye una “Codiguera CIIU” con la compatibilización entre las Mesas y esta clasificación (Rev. 3) a cuatro dígitos, aunque no todas las Mesas se encuentran cubiertas en esta Codiguera. Para estos últimos, se realizó el proceso considerando la descripción de la Mesa presente en la Base y la documentación correspondiente del CIIU.

En el caso de las Mesas que incluyen varias ramas se optó por codificar en la Rama que más tipos de trabajadores codificados de esta forma tenían, o sea, que más codificaciones desagregadas (a 4 dígitos) tenían en cada Gran Grupo, asumiendo que probablemente corresponde a donde hay una mayor cantidad de los trabajadores que negocian.

<sup>16</sup> La Tasa de Actividad se calculó dividiendo la Población Económicamente Activa (PEA) compuesta por Ocupados y Desocupados en edad de trabajar, por la Población en edad de trabajar (entre 18 y 65 años).

<sup>17</sup> La Tasa de Desocupación se calculó dividiendo la Población Desocupada por la PEA.

Subempleo<sup>18</sup> y la Proporción de registro en la seguridad social<sup>19</sup>. A su vez, para considerar la dimensión que efectivamente tiene la negociación colectiva, se calculó la evolución del porcentaje de personas potencialmente cubiertas por la negociación colectiva sobre el total de ocupados.

Sobre lo segundo, para los trabajadores potencialmente cubiertos por mecanismos de negociación, los asalariados formales, se calcularon varios indicadores vinculados a su evolución salarial, considerando los ingresos en dólares nominales<sup>20</sup> de su ocupación principal.

En primer lugar, se calculó la evolución de sus ingresos, mensuales y por hora, para posteriormente calcular algunos indicadores sobre la evolución de la desigualdad general, dado el efecto que esto tiene en la brecha, y por último, se calcularon las brechas salariales.

Sobre los indicadores de desigualdad, se optó por estimar y presentar la evolución de tres indicadores de desigualdad que son sensibles a distintas partes de la distribución de ingresos: Gini (parte media), Índice de Entropía General (0) (parte baja) e Índice de

---

<sup>18</sup> La Tasa de Subocupación se calculó dividiendo la Población Subocupada por la PEA. Se entendió a la población subocupada como aquellas personas que trabajan menos de 147 horas mensuales y tienen disponibilidad de trabajar más horas. Sin embargo, es necesario aclarar que existen diferencias en los criterios nacionales y en las formas que esto se pregunta, por lo que existen dos grandes dificultades para la armonización de las variables vinculadas. Por un lado, no se cuenta con el dato de total de horas trabajadas para Chile, por lo que se utilizó el dato de horas trabajadas en ocupación principal, lo que probablemente esté sobreestimando la subocupación para este país. Adicionalmente son distintas las formas en las que se pregunta disponibilidad de trabajar más horas en las encuestas, en tanto en Chile se pregunta por disposición y en Uruguay y Argentina por disponibilidad.

<sup>19</sup> La proporción de personas ocupadas sin aportes jubilatorios se calculó dividiendo las personas que declaran tener aportes al sistema jubilatorio sobre el total de ocupados. En un primer instante, se intentó considerar solo aquellos que aportan en la ocupación principal, en tanto es solo esta ocupación la que se considera para el análisis posterior, pero se utilizó la variable general dado que no se puede contar con ese dato para el conjunto de las encuestas.

<sup>20</sup> La intención inicial era utilizar el valor ajustado por Paridad de poder adquisitivo (PPP), pero para el caso argentino, el Banco Mundial no presentaba la serie completa de PPP para consumo privado. Por lo que se optó por utilizar la conversión a dólares mensuales, como se detalla en el apartado metodológico de “*Compatibilización de las Encuestas de Hogares*”.

Entropía General (1) (parte alta)<sup>21</sup>, así como la evolución por quintil de ingresos y los grados de feminización de estos quintiles.

Por último, se calculó la evolución de las brechas de salario entre varones y mujeres, considerando los ingresos mensuales y por hora, así como la brecha por quintil de ingreso. Adicionalmente, al contar con información sobre los atributos observables de varones y mujeres se pudo descomponer las brechas salariales entre la parte observable y la no observable realizando una descomposición con el Método Oaxaca-Binder<sup>22</sup>.

A su vez, dado que se tiene información sobre la intensidad de negociación por rama de actividad<sup>23</sup>, se consideró valioso también analizarlas, considerando su grado de feminización y su brecha salarial simple.

A partir de estos cálculos, se pudo reconstruir información sobre la evolución del mercado laboral y los ingresos, que junto a la caracterización realizada sobre la

---

<sup>21</sup> Al respecto de estos indicadores y sus sensibilidades relativas: *“The Gini coefficient is a measure of inequality among values of a distribution. (...) The coefficient can theoretically range between 0 and 1, with 1 being the highest possible inequality (...) Compared to other measures of inequality, the Gini coefficient is especially sensitive for changes in the middle of the distribution. (...)*

*The mean log deviation is a measure of inequality among values of a distribution. It is a member of the Generalized Entropy Measures. Also referred to as GE(0). A value of zero is the lowest possible inequality. The measure does not have an upper bound for the highest inequality. (...) The mean log deviation is more sensitive for changes in the lower tail of the distribution. (...)*

*The Theil index is a measure of inequality among values of a distribution. It is a member of the Generalized Entropy Measures. Also referred to as GE(1). The index can have a value between 0 and  $\ln N$  (the logarithm of the number of values), with 0 being the lowest possible inequality. (...) The Theil Index is more sensitive for changes in the upper tail of the distribution.”* (Schulenberg, 2019:6/11/23)

<sup>22</sup> Este método es usado principalmente para estudiar diferencias en el mercado laboral entre grupos en tanto tiene la ventaja de que permite distinguir, entre una parte explicada u observable, considerando las características diferenciadas de los grupos y la parte no explicable de los resultados diferenciados entre grupos: *“An often used methodology to study labor market outcomes by groups (sex, race, and so on) is to decompose mean differences in log wages based on regression models in a counterfactual manner. The procedure is known in the literature as the Blinder-Oaxaca decomposition (Blinder 1973; Oaxaca 1973) and divides the wage differential between two groups into a part that is “explained” by group differences in productivity characteristics such as education or work experience and a residual part that cannot be accounted for by such differences in wage determinants. This “unexplained” part is often used as a measure for discrimination, but it also subsumes the effects of group differences in unobserved predictors.”* (Jann, 2008:2)

<sup>23</sup> Al respecto de la Rama de Actividad se utilizaron los grandes grupos de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU): 1 Agricultura, silvicultura, caza y pesca, 2 Minería, 3 Industrias manufactureras, 4 Electricidad, gas, agua y servicios, 5 Construcción sanitarios, 6 Comercio, 7 Transporte, almacenamiento y comunicaciones, 8 Servicios a empresas y 9 Servicios comunales, sociales y personales

negociación colectiva en los tres países, permitió avanzar en el tercer objetivo, es decir, analizar los efectos que las diferencias en los formatos de negociación podrían estar teniendo en la situación de los conosureños y conosureñas en el mercado laboral, explorando las últimas cuatro hipótesis de trabajo.

### *Fuentes*

Como se señaló previamente, se utilizaron principalmente dos tipos de fuentes, información publicada por los Ministerios de Trabajo y las Encuestas de Hogares.

Al respecto de los primeros, se sistematizó la siguiente información:

- Argentina: La Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social publica informes trimestrales sobre la temática desde 2005, además de contar con Informes Anuales para años específicos y resúmenes generales de la evolución de la negociación desde 2009.
- Chile: Desde la Dirección de Trabajo se realiza anualmente el “Compendio de Series Estadísticas” (2013-2019) y el “Anuario Estadístico” (2010-2019) que tienen ambos un capítulo enfocado en negociación colectiva. Adicionalmente también publicaron un “Compendio de Series Estadísticas 1990-2013” que cubre el período anterior.
- Uruguay: La Unidad Estadística del Trabajo y la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social generó una base de datos con los contenidos acordados en cada mesa entre la primera y la séptima ronda de los Consejos de Salarios, la cual se denomina CSB (UETSS-DINATRA), a partir de la cual se pudieron sistematizar los datos sobre cláusulas de negociación.

Mientras que las encuestas de hogares corresponden a:

- Argentina: Encuesta Permanente de Hogares Continua - EPH-C es realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC - Argentina). Es una encuesta por muestreo y con cobertura nacional que ha aumentado progresivamente su cobertura en algunas áreas de baja densidad poblacional que solían estar excluidas. Es importante mencionar que el INDEC advierte que los datos entre 2007 y 2015 deben ser usados con cautela, dadas algunas irregularidades encontradas en su confección. Se utilizaron las encuestas correspondientes a 2003 y 2006 (3er trimestre); 2009, 2011, 2013, 2015, 2017 y 2020 (2do trimestre).
- Chile: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) realizada por el Ministerio de Desarrollo Social (Chile). Es una encuesta por muestreo con



cobertura nacional, aunque se excluyen áreas de difícil acceso que se realiza de forma tri o bianual. Se utilizaron todas las encuestas correspondientes al período (2003, 2006, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017 y 2020).

- Uruguay: Encuesta Continua de Hogares (ECH) realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (Uruguay). Es una encuesta por muestreo, con cobertura nacional y se utilizaron las encuestas correspondientes a los años donde se realizaron Encuestas CASEN (2003, 2006, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017 y 2020).

## **Marco contextual y descripción de los casos**

Como se señaló previamente, la literatura sobre el tema ha buscado encontrar cuál es el impacto que la negociación colectiva y sus distintos formatos tienen sobre las desigualdades de género tanto a la interna de los países como entre ellos. En este sentido, los tres países conosureños presentan características que los hacen interesantes para la comparación, al compartir una serie de rasgos generales y diferenciarse en términos de sus sistemas de relaciones laborales, y más específicamente, sus formatos de negociación colectiva.

En este sentido, recogiendo los antecedentes en la materia, se presentan en primer lugar algunas características generales comunes de estos países y su trayectoria, para posteriormente presentar la evolución histórica de la negociación colectiva en los tres casos nacionales.

### **a. Características generales de los países conosureños**

Al respecto de las características comunes de estos países, De Sierra (2008) identifica algunas<sup>24</sup> que los han diferenciado tradicionalmente del resto de la región y que hacen a un proceso más temprano de “modernización”, con la consolidación de una matriz sociopolítica más integrada y con un Estado, partidos políticos y sociedad civil, más fuertes.

Enfocado en un período más reciente, Serna (2008) señala que los países de la subregión se han caracterizado, en relación a sus vecinos, por contar con sistemas democráticos de mayor estabilidad y niveles relativamente altos de participación política y satisfacción con la democracia, así como por tener mejores desempeños en términos de su desarrollo humano, considerando indicadores de ingresos, distribución, educativos, de salud y pobreza.

Más específicamente, Notaro (2010) señala que a nivel de sus sistemas de relaciones laborales (SRLL), hay una trayectoria relativamente común de estos países (incluyendo a Brasil):

---

<sup>24</sup> Estas características comunes incluyen: un gran peso de migraciones europeas en detrimento de la población originaria y una menor cantidad de población esclava, procesos más tempranos de industrialización y desarrollo del mercado interno, así como de urbanización, universalización de la educación primaria y creación de sistemas de bienestar social (aunque concentrados en trabajadores urbanos y formales). Junto a lo cual se desarrollaron capas medias y sectores industriales de mayor peso y se consolidó una matriz sociopolítica con una sociedad civil más fuerte y autónoma, así como con un Estado y partidos políticos fuertes y capaces de extender la participación ciudadana más tempranamente (De Sierra, 2008).

*“En los países del Cono Sur de América Latina se pueden diferenciar dos situaciones políticas que imprimen sus características en los SRLL, la democracia y la dictadura. En un contexto político democrático se pueden diferenciar cuatro situaciones: a) desde mediados del siglo XX se fue construyendo un SRLL que reconocía la asimetría en la capacidad y poder de negociación entre los trabajadores y los patrones, en un contexto de crecimiento económico promovido por la industria de sustitución de importaciones con la emergencia de un proletariado y un empresariado industrial; b) la restauración de la democracia a mediados de la década de los años ochenta; c) en la década de los años noventa se retrajo el Estado y se debilitaron los actores sociales; d) desde principios del siglo veintiuno, con los cambios políticos en Argentina, Brasil y Uruguay, derivaron en modificaciones que revirtieron las características del período previo.” (Notaro, 2010:39).*

Esta trayectoria específica se puede enmarcar a grandes líneas con lo que ha sido la evolución continental en el último siglo, marcada a mediados del mismo por un modelo de “industrialización por sustitución de importaciones (ISI)” o “industrialización dirigida por el estado” (Bértola y Ocampo, 2012) y la consolidación de lo que Garretón denominó una matriz sociopolítica estatal-nacional-popular entre 1930-1980, con un “régimen político híbrido u oscilante entre democrático y autoritario” (Garretón et al., 2004:24).

En este contexto, los países conosureños implementaron reformas laborales que permitieron o fomentaron la negociación colectiva, aunque esta entró en declive en el contexto autoritario que caracterizó a los setentas y ochentas.

En las décadas subsiguientes (1980-1990), varios países pasaron por procesos de redemocratización, junto a fuertes transformaciones en términos de política económica con un aumento de la importancia dada al mercado por sobre el Estado.

Durante estos años, Serna señala que hubo cierta convergencia regresiva entre el Cono Sur y sus vecinos, resultado de: “procesos de crecientes déficits democráticos y la reproducción de patrones desigualitarios marcados por la pobreza masiva, la concentración de ingreso y la exclusión social.” (Serna, 2008:48).

En este contexto, la negociación colectiva en el Cono Sur, tuvo una tendencia común a bajar en importancia y descentralizarse:

*“...las principales tendencias actuales de la negociación colectiva en los países del Cono Sur son la descentralización de la negociación hacia el nivel de la empresa, y la aguda disminución de la negociación al nivel de rama; la reducción del número de convenios firmados; el debilitamiento de la actividad sindical, más acentuado en las pequeñas empresas; el hecho de que la negociación de los contenidos de los convenios ocurre con tendencia a la baja; el comparecimiento de los empleadores a las mesas de negociación presionados por la competencia y la necesidad de reducir los costos de mano de obra; y por*

*último, la pérdida de importancia de la negociación colectiva como instrumento de fijación de salarios (Rosenbaum, 2001).” (Abramo & Rangel, 2003:221)*

A su vez, en América Latina en general y en particular en estos países, desde los setenta, empezó a aumentar significativamente la participación de las mujeres en el mercado laboral, con una aceleración a partir de los ochenta en un contexto de deterioro salarial y de las condiciones laborales y aumento de la informalidad (Camou et al., 2016; Maubrigades, 2018).

Posteriormente, en lo que Notaro identifica como un cuarto momento a inicios de siglo, se da el ascenso al gobierno de fuerzas “de izquierda” o “progresistas” en varios países, mientras que en otros hubo una mayor continuidad política.

En este escenario de divergencia política, Bogliaccini & Filgueira (2011), usando las tipologías de variedades de capitalismo de Hall y Soskice y aportes posteriores señalaban que: “*Chile tiene una configuración asimilable al tipo liberal, mientras que Argentina, Brasil y Uruguay se agrupan con los tipos continental y mediterráneo.*”<sup>25</sup> (Bogliaccini & Filgueira, 2011:67), estos dos últimos modelos implican mayor regulación estatal.

Al respecto de la situación económica, entre 2005 y 2014 se vivió una mejora general en los indicadores económicos y sociales de la región en un contexto de “boom de las commodities”.

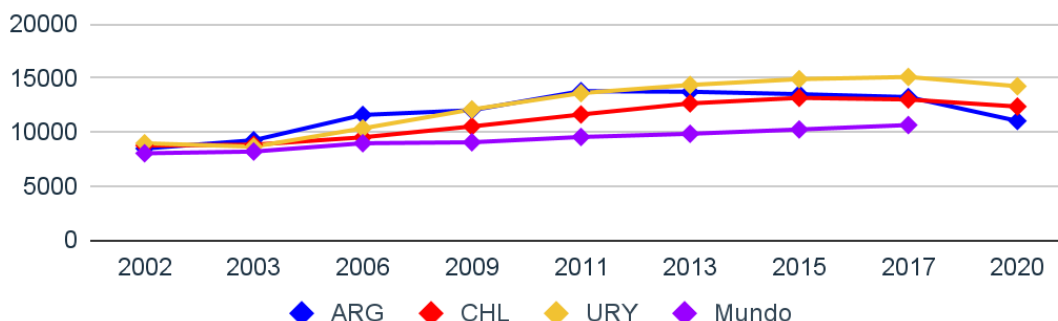
Al respecto, es de destacar que el año anterior al inicio del período a estudiar (2002), estuvo marcado por una situación de crisis en los dos países rioplatenses, que junto a un crecimiento chileno, llevó a una situación de prácticamente convergencia en el PBI per cápita de los tres países, posterior al cual, los tres entraron en un ciclo de crecimiento por encima de la media internacional. Este ciclo ascendente fue más corto en Argentina que desde 2011 ha sufrido un deterioro de su situación económica, mientras que en Chile y Uruguay se mantuvo con oscilaciones en el ritmo hasta 2020 con el inicio de la pandemia (Banco Mundial, 2021):

---

<sup>25</sup> Estos autores subdividen las economías de tipo coordinada en cuatro subtipos (socialdemócrata, asiático, continental y mediterráneo). El continental que es el estudiado originalmente por Hall y Soskice se caracteriza por ser un “*capitalismo paciente, alimentado por acuerdos de colaboración estables entre Estado, capital y trabajo, orientado a la ganancia en el largo plazo y a la estabilidad en el puesto de trabajo*” (Bogliaccini & Filgueira, 2011: 52). El mediterráneo se diferencia del continental, en tanto hay “*menos sindicalización pero importante incidencia en la formación salarial, más rigidez de empleo pero también más informalidad y menos capital humano, sea este generalista o de competencias específicas*” (Bogliaccini & Filgueira, 2011:53).

### Gráfico 1. INB per cápita (US\$ constantes del año 2015) (Países del Cono Sur y promedio internacional, Años seleccionados 2000-2020)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial (2021).



A su vez, los países latinoamericanos incluyendo los conosureños, han tendido históricamente a tener una inflación alta, que es una variable necesaria a tener en cuenta en relación a los salarios y las posibles consecuencias que pueden tener instituciones como la negociación colectiva. Para el período entre 2002-2020, tanto Argentina como Uruguay tuvieron una inflación por encima de la media mundial, particularmente alta en el caso del primero en el último período, mientras que la chilena estuvo usualmente en línea con el promedio internacional (IMF, 2021).

De forma más reciente, el inicio de la tercera década del siglo encuentra a la región con un nuevo panorama, con cierto agotamiento del “ciclo progresista” o del fin del “giro a la izquierda”, mientras que la pujanza económica fue reemplazada por un contexto de estancamiento o crisis en gran parte de la región.

En este sentido, más allá de estos patrones generales, es importante señalar las particularidades de cada país y cómo ha sido su trayectoria asociada a los sistemas de negociación colectiva, por lo que a continuación, se presentan las trayectorias generales de estos tres países en la materia y una caracterización de sus actuales sistemas de negociación.

#### b. El caso argentino

Argentina tiene una tradición importante de negociación colectiva con una trayectoria con similitudes al caso uruguayo.

En este caso, aunque existían antecedentes en la primera mitad del siglo, la reglamentación data de 1953, cuando se aprobó la “Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo” en un contexto de industrialización y de alianza entre el gobierno peronista y actores sindicales afines. Desde la aprobación de la ley hasta 1988 se consolidó lo que varios autores denominan el modelo “paradigmático”, durante el cual la negociación:

*“fue desarrollada a través de la centralización en los grandes sindicatos de actividad y en las cámaras empresarias de los sectores correspondientes. (...) En esos 35 años fueron relativamente breves los períodos en que la negociación colectiva alcanzó una vigencia plena, dado que fue continuamente interrumpida a lo largo de cuatro décadas.”* (Trajtemberg et al., 2010:19).

Posteriormente, durante la década de los noventa, en un contexto de desregularización y flexibilización laboral que incluyó una profunda reforma laboral (Notaro, 2010), se vivió un proceso de descentralización de la negociación. Se redujo en cantidad la negociación y empezó a primar el nivel de empresa por sobre la rama, pasando del 19% en 1991 al 70% en 1996 (Trajtemberg et al., 2010:21).

En términos de la incorporación de temas específicos de género, Abramo & Rangel (2003) encuentran que el 83% de las “cláusulas de género” entre 1996-1998 referían a aspectos vinculados a la maternidad y el embarazo.

En los años siguientes, se aprobó la “Ley de cupo sindical femenino” (2001) como una normativa de acción afirmativa a nivel de sindicatos que mandata un cupo de mujeres tanto a nivel de los cargos electivos como en las comisiones de negociación<sup>26</sup> (Trajtemberg et al, 2009; MTEySS, s/f).

A partir de 2003, con el ascenso al gobierno de una fuerza “progresista”, el kirchnerismo<sup>27</sup>, se abrió un nuevo período en la negociación con un proceso de re-centralización y articulación de la negociación, que junto a otras medidas, llevan a Notaro a considerarlo como dentro del modelo “regulado y participativo”<sup>28</sup>.

En este marco, se actualizó la legislación sobre convenciones colectivas en 2004 (Ley N° 14.250 “Convenciones Colectivas del Trabajo”<sup>29</sup> y Ley 23.546 “Procedimientos para la negociación colectiva”) y se aprobó una ley más general, la Ley N° 25.877 “Ordenamiento Laboral” que también regula sobre la materia.

---

<sup>26</sup> Estas comisiones *“deben conformarse con una cantidad proporcional de delegadas, en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad. Cuando no se cumpliera con esta pauta, los contenidos acordados no serán oponibles o aplicados a las trabajadoras, excepto cuando las condiciones negociadas sean más beneficiosas para ellas.”* (MTEySS, s/f:9).

<sup>27</sup> Se suele usar el término “kirchnerismo” para referirse tanto al espacio político del cual son referentes como al período marcado por las tres presidencias consecutivas del matrimonio de políticos peronistas progresistas compuesto por Nestor Kirchner (2003-2007) y Cristina Fernández de Kirchner (2007-2011 / 2011-2015).

<sup>28</sup> *“Se implementa un nuevo modelo que se caracteriza como regulado, por la aprobación de nuevas normas y la participación activa del Estado, y participativo porque convoca a los actores sociales a la negociación colectiva, al diálogo social y a organismos del Estado.”* (Notaro, 2010:42-43).

<sup>29</sup> Los funcionarios de la administración pública y los docentes públicos no están contemplados por esta legislación, dado que su negociación colectiva tiene un marco normativo específico, las leyes N° 24.185 y N° 23.929, respectivamente.

Este conjunto normativo permite negociar en cinco niveles (nacional u otro ámbito territorial, intersectorial, actividad, oficio o categoría y empresa o grupo de empresas) y determina la primacía de los ámbitos de mayor cobertura (rama o sector) por sobre los de menor cobertura (empresa). A su vez, el convenio negociado cubre a todos los asalariados del ámbito (sector, empresa o territorio) más allá de su afiliación sindical.

Por su parte, el Estado cumplió un rol importante de articulación de las demandas bajo una pauta imitativa, especialmente en las negociaciones en 2006 y 2008, que fueron lideradas por el sector de choferes de camiones: *“mediante un esquema de pauta imitativa del incremento salarial, el que, a través de incentivos, se espera que sea replicado por todos los sectores”* (Trajtemberg et al., 2010:21).

Simultáneamente se empezó a convocar un ámbito tripartito, el Consejo del Salario que establece el salario mínimo, y hubo un aumento considerable de su valor entre 2003-2006 (Marshall, 2019).

A su vez, el Informe gubernamental de 2006 sobre Negociación Colectiva destacaba que algunos de los trabajadores privados no-cubiertos por la negociación colectiva, cuentan con mecanismos de negociación tripartitos específicos: la Comisión Nacional de Trabajo Agrario para los trabajadores del sector agrario y el Consejo Gremial Docente de la Enseñanza Privada para los docentes del sector privado, mientras que el trabajo doméstico y a domicilio es regulado directamente por disposiciones administrativas del Ministerio de Trabajo (MTEySS, 2006). Y sobre el empleo público se planteaba que aunque tradicionalmente habían sido excluidos:

*“en los últimos tiempos se generaron y propiciaron ámbitos específicos de negociación colectiva en el Estado Nacional, permitiendo una articulación de las paritarias sectoriales y específicas.”* (MTEySS, 2006).

Se puede señalar entonces que el impulso gubernamental junto al fuerte crecimiento económico y la inflación, generaron un clima que incentivaba la renovación periódica de los convenios salariales. Estas tendencias, junto a un aumento del empleo formal, habrían llevado a una extensión creciente de la cobertura entre 2003 y 2010 (Alejo & Casanova, 2016):

*“el porcentaje de trabajadores en relación de dependencia registrados del sector privado, comprendidos en convenios colectivos de trabajo, se ha mantenido relativamente estable, en torno a 83% (Palomino y Trajtemberg, 2012) y (MTEySS, 2006). Por otra parte, los trabajadores agrarios, docentes del sector privado y los trabajadores domésticos (que representan cerca de 9% de los trabajadores asalariados registrados) se encuentran cubiertos por otros mecanismos de determinación de salarios.”* (Alejo & Casanova, 2016:73-74).

Para el período posterior, los cálculos de la OIT para los años entre 2008-2016, estiman que, con muy pequeñas fluctuaciones, la cobertura se encontró entorno al 51% por sobre el total de asalariados, en base a los registros del MTEySS (OIT, 2019).

A su vez, tanto Alejo & Casanova (2016) como Correa et al. (2018) encuentran que la negociación colectiva cumplió un rol significativo en la reducción de la dispersión salarial y con especial influencia en la mejora salarial de los trabajadores cubiertos de menores calificaciones (Correa et al., 2018).

Sobre la incorporación de temas de género a la negociación, Trajtemberg et al. (2009) analizaron las negociaciones en nueve sectores entre 2003-2007.

Encontraron que en las cláusulas de negociación “de género” primaban las que buscan mejorar la calidad de vida familiar para varones y mujeres, en tanto las que eran específicas para las segundas referían principalmente a la protección de la maternidad, con un bajo peso de aquellas que buscan mejorar las condiciones laborales de la mujer y la equidad de género. También concluyeron que no existía una relación directa entre feminización sindical y presencia de estas cláusulas, aunque la existencia de secretarías específicas en los sindicatos sí tenía correlación con una mayor presencia de estas cláusulas.

Por su parte, en un proyecto realizado desde la CSA al respecto de la temática en Europa y América Latina se señala para el caso argentino que:

*“Las cláusulas de género constituyen una excepción en la negociación colectiva en Argentina. En la mayoría de los convenios tan solo se incluyen provisiones meramente declarativas, sin obligaciones y sanciones concretas que permitan eliminar paulatinamente las discriminaciones de hecho que sufren las trabajadoras en el acceso al empleo y participación en el mercado de trabajo.”*  
(CSA, 2013:186)

En este sentido, si se consideran los hallazgos de Abramo & Rangel (2003), Trajtemberg et al. (2009) y CSA (2013), se puede señalar que aunque los temas de género han entrado en la agenda sindical y de negociación, con una legislación de cupos y con la presencia de cláusulas específicas, este parece seguir siendo un tema relegado en la agenda. A su vez, predomina la perspectiva de la mujer en tanto madre a ser protegida, aunque la presencia de comisiones específicas a nivel sindical habría permitido ciertos avances en la incorporación de cláusulas específicas.

Para los años más recientes, el cambio de ciclo con el ascenso al gobierno de M. Macri<sup>30</sup> (2015-2019) y el posterior retorno peronista a la presidencia con A.

---

<sup>30</sup> Fundador y líder del partido “Propuesta Republicana” (PRO) que “junto con Cambiemos (alianza entre PRO, ARI y UCR), es el primer partido de una derecha genuina (...) que gana las elecciones presidenciales de manera indiscutida y se posiciona como una fuerza electoral



Fernández<sup>31</sup> no han implicado cambios a nivel legislativo del régimen de negociación, aunque sí fluctuaciones en torno a la cobertura de la negociación y los temas trabajados. Al respecto de lo cual, Senén & Medwid (s/f) señalan que se está frente a una situación de normativa estable y centralización fluctuante que responde a factores económicos y políticos cuyo estudio todavía es incipiente.

A su vez, la situación económica del país ha vivido un importante deterioro, con una caída del PBI anual constante desde 2017 y un empeoramiento de indicadores vinculados al mercado laboral como el desempleo constante desde 2013 (Banco Mundial, 2021).

### **c. El caso chileno**

Chile presenta mayores diferencias con sus vecinos al contar con un sistema laboral de corte “más liberal” con un menor peso de la negociación. Esta no cuenta con una legislación propia, sino que se enmarca dentro de la legislación general sobre relaciones laborales.

Es así que, el Código de Trabajo de 1931 es considerado un antecedente importante en el reconocimiento de los derechos laborales y la negociación colectiva. Esta última sólo podía ser llevada a cabo por sindicatos o agrupaciones de trabajadores en condiciones excepcionales, excluía a trabajadores públicos y agrícolas, y privilegiaba el nivel de “empresas”.

Posteriormente, en los sesenta, al calor del crecimiento del movimiento sindical, se aprobó una nueva legislación que extendió la posibilidad a los campesinos y se crearon Comisiones Tripartitas que tenían potestades a nivel de remuneraciones y condiciones de trabajo.

Sin embargo, con el golpe de Estado en 1975 y durante los posteriores diecisiete años de gobierno dictatorial, se limitó fuertemente el accionar sindical. Aunque la reforma constitucional de 1980, aseguró el derecho a la negociación a nivel de empresa, se confirió a Presidencia la competencia de determinar cómo sería la negociación y los ámbitos donde se puede negociar.

El año anterior, un decreto laboral (Nº 2.758 – 1979) había regulado la negociación laboral y posteriormente también lo hizo el Código de Trabajo de 1987.

---

capaz de perdurar en el tiempo” (Carabajal, 2020:13), por lo que su elección fue considerada como el fin del ciclo progresista en el país.

<sup>31</sup> Su elección marcó el retorno de un presidente peronista, en el marco de una fórmula que incluía a Cristina Fernandez como vicepresidenta, y que buscó integrar diversos sectores del peronismo tanto kirchnerista como no-kirchnerista así como algunas fuerzas por fuera del peronismo.

En este contexto, se permitió que hubiera negociación colectiva, pero con fuertes restricciones. Esta se definió como aquella que puede darse tanto entre organizaciones sindicales como en grupos de trabajadores no-sindicalizados en el ámbito de la empresa, y se prohibió que las federaciones negociaran colectivamente. Esta restricción al ámbito de la empresa se justificó con el objetivo explícito de que la remuneración estuviera asociada a la productividad, así como de “*impedir la politización de la negociación colectiva*” (Rojas, 2007).

A su vez, se explicitaron un conjunto de restricciones al respecto de los temas sobre las cuales se podían negociar, solo permitiendo aquellos que “*refieren a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y a las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo.*” (Ley 18.620, 1987).

Por otra parte, se reconocían dos formas de negociación, la reglada que debía seguir las pautas del Código de Trabajo y que da origen a un contrato colectivo y la no-formal que da lugar a convenios colectivos (Rojas, 2007; Roa, 2017).

Posteriormente con la vuelta a la democracia, desde 1990 a 2000 gobernó la Concertación de Partidos por la Democracia y se implementaron modificaciones a nivel laboral. Aunque J. Notaro considera que estas fueron menores, habiendo mayor continuidad en este caso con el modelo de relaciones laborales anterior, que denomina “liberal autoritario”:

*“Se caracteriza como liberal por la desregulación de las relaciones laborales y contracción de la participación del Estado, en un contexto de liberalización y privatización de la economía. Autoritario, por aumento del poder del capital sobre el trabajo”* (Notaro, 2010:40).

En estos primeros años de democracia, Rojas (2007) identifica dos generaciones de reformas laborales.

Las primeras entre 1991 y 1993 incluyen la Ley 19.069 (1991) que reguló las organizaciones sindicales y la negociación colectiva. Esta tuvo como novedad, el levantamiento de la prohibición de la negociación en ámbitos que no fueran la empresa, aunque este siguió siendo su ámbito privilegiado, y la eliminación de varias de las materias en las que no se podía negociar, pero se mantuvieron las limitaciones en aquellas que restringen la capacidad del empresario de organizar y administrar la empresa.

La segunda generación refiere a la Ley 19.759 (2001) y volvió a implicar modificaciones al régimen de negociación. En este contexto se habilitó una nueva forma para negociar, la semirreglada. Esta se aplicó a grupos de trabajadores dentro de empresas que solicitaban negociar, obligando al empleador a dar una respuesta en un plazo determinado de días, sin implicar seguir el procedimiento reglado. Esto generó

*“un aumento significativo de los convenios colectivos suscritos por coaliciones de trabajadores, es decir, por grupos de trabajadores organizados sólo para el efecto de negociar y, por tanto, sin la organización permanente que es el sindicato” (Rojas, 2007:216)*

En este sentido, Roa (2017) señala que tiene una serie de características que restringen su potencial como mecanismo de regulación laboral, al estar supeditada a la voluntad de empresarios y trabajadores, darse en el ámbito de la empresa, poder regir sólo para sus adherentes<sup>32</sup> y poder ser realizada por grupos de trabajadores no-sindicalizados y con contratos que duran un tiempo limitado sin sentar antecedentes (Roa, 2017). Lo que conforma un modelo que:

*“promociona la negociación colectiva fragmentada orientándola a constituir unidades de negociación de ámbito menor, por empresa, que tiende a estimular más que a limitar el poder de dirección y organización empresarial, y en los hechos se convierte en un potente instrumento de desincentivo de la sindicalización de los trabajadores.” (Roa, 2017:81).*

De esta forma, la negociación colectiva se hace bajo un formato descentralizado a nivel de empresas, y tiene una baja cobertura, en torno al 17% entre 2012-2017 (OIT, 2019).

Al respecto de este dato, es importante desarrollar algunas aclaraciones y señalamientos. Durán & Gamonal (2019) plantean que las estimaciones internacionales suelen tomar como referencia el cálculo de la Dirección de Trabajo, la cual, para superar el problema de no solo considerar a los trabajadores cubiertos por instrumentos que entraron en vigencia en ese año, usaba previamente el “método de los dos años móviles” y posteriormente el de “cuatro años móviles”, el primero sumaba *“ los involucrados que comienzan sus negociaciones colectivas durante el año en curso y el año inmediatamente previo.”* (Durán & Gamonal, 2019:11) y el segundo:

*“En el año 2014 la Dirección del Trabajo perfecciona sus sistemas de procesamiento de información sindical y consigue determinar aquellos instrumentos de negociación colectiva que a una fecha dada se encuentran vigentes. (...) La nueva forma de identificación de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas ahora considera una ventana de 4 años móviles.” (Ídem).*

Estos autores desarrollaron su propio cálculo para ajustar este dato, tanto considerando la rotación de trabajadores, como desagregando en función del tipo de negociación. De esta forma llegan a estimados significativamente menores:

---

<sup>32</sup> A pesar de lo cual, los empleadores pueden extender los beneficios, así como los trabajadores pueden pedir adherirse si cumplen ciertas condiciones que incluyen pagar una cuota sindical (Roa, 2017).

*“(...) el mero ajuste por antigüedad hace que, para 2015, la cobertura baje de casi un 19% al 11,1%. (...) al corregir el 18,9% por la limitación conceptual del ordenamiento jurídico chileno que se introduce en dictadura y se ha mantenido vigente hasta el día de hoy (negociación colectiva sin derecho de huelga) agregando, además, la rotación laboral, se arriba a una cifra que a nuestro juicio refleja de mejor manera la realidad chilena. Este resultado varía entre un 7,2% y un 9,1% en el año 2015.” (Durán & Gamonal, 2019:20).*

Adicionalmente, esta cobertura se encuentra fuertemente vinculada a las características de las empresas, especialmente a su tamaño, en tanto sólo el 3,6% de las pequeñas empresas usaba estos mecanismos frente al 60% de las grandes empresas en 2014 (Dirección del Trabajo, 2015). En el 68% de las empresas con negociación se extendieron, parcial o totalmente, los beneficios a otros trabajadores por fuera de los convenientes (Dirección del Trabajo, 2015).

Por su parte, el período más reciente, ha estado marcado por una alternancia entre partidos de centroizquierda y centroderecha<sup>33</sup>, y durante el segundo gobierno de M. Bachelet, se aprobó una nueva reforma laboral, la Ley N° 20940 “Moderniza el sistema de relaciones laborales” (2016).

Esta legislación regula la posibilidad de cinco tipos de negociación: la colectiva reglada, la colectiva no reglada, la reglada de sindicatos interempresa, un procedimiento especial para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria y las de nivel superior que pueden realizar federaciones y confederaciones con asociaciones gremiales de empleadores (Dirección del Trabajo, 2017).

Sin embargo, en una entrevista, Ugarte señaló como una de las limitaciones del proyecto, que no cambia las reglas de juego presentes desde la dictadura en términos de los ámbitos de negociación:

*“También se prohibió que la negociación colectiva –ahora fuertemente reglada– se extendiera más allá de la propia empresa. La negociación por rama, consagrada en la antigua legislación, y que permitía a confederaciones de sindicatos profesionales negociar conjuntamente si estaban constituidos por una*

---

<sup>33</sup> Los gobiernos de la coalición de centro-izquierda “Concertación de Partidos por la Democracia” entre 1990 y 2010 y especialmente la cuarta de esas presidencias liderada por M. Bachelet (2006-2010) fueron englobadas dentro del ciclo progresista de la región en su línea “socialdemócrata” “no-populista”, aunque en el marco de un modelo con importantes continuaciones al “modelo pinochetista”.

En particular, los años entre 2006-2021 han estado marcados por una alternancia entre los gobiernos de Bachelet y de S. Piñera, en tanto la “llegada al poder de una coalición de derecha con Sebastián Piñera el 2010 podría ser interpretada como un nuevo giro a la derecha, en sintonía con los escasos gobiernos de este signo en la región” (Heiss, 2018:336). Mientras que el regreso de Bachelet a 2014 fue caracterizado “como un giro a la izquierda en Chile” (Idem:329) que buscó un mayor quiebre con el modelo con disímiles resultados y fue sucedido por un segundo gobierno de Piñera en 2018.

*misma profesión u oficio, quedó al margen del sistema articulado por el ministro del Trabajo, José Piñera, a fines de la década de los '70. (...) El problema es que el proyecto de Reforma Laboral no resuelve eso porque el gobierno nunca se abrió a discutir la negociación por rama.” (Arellano, 2015)*

Adicionalmente, las controversias en torno a esta nueva legislación llevaron a que incluso después de aprobada, fuera apelada a nivel judicial, declarándola como inconstitucional las normas sobre titularidad sindical:

*“Durante el segundo gobierno de la Presidenta Bachelet, se intentó consagrar por medio de la actual Ley N° 20.940 lo que se denomina titularidad sindical, además de otras medidas para hacer más efectiva la negociación colectiva como la negociación por rama. La entonces oposición al Gobierno, presentó un requerimiento de inconstitucionalidad al Tribunal Constitucional (TC) solicitando declarar contrarios a la Constitución los artículos que establecía la titularidad sindical y la negociación por rama (entre otras reglas que solicitaron eliminar). En mayo de 2016, el TC declaró inconstitucionales las normas sobre titularidad sindical para ejercer el derecho a negociar colectivamente.” (La Constitución de la Confianza, 2021)*

Donde hubo mayores novedades fue en la ampliación de las materias sobre las cuales se puede negociar, incluyendo la posibilidad de acuerdos en pos de la conciliación y la corresponsabilidad parental y de la “equidad de género”<sup>34</sup> y estableciendo cuotas de género en la negociación (FES, 2017).

Estas modificaciones se realizaron en un contexto donde era “*inusual la introducción en la negociación colectiva de disposiciones con perspectiva de género*” e incluso los “*empleadores niegan la incorporación en la negociación colectiva de cláusulas sobre género aduciendo que son materias propias de la administración de la empresa.*” (CSA, 2013:11).

Por su parte, un estudio que realizó la FES (2017) al respecto de las cláusulas de género en los instrumentos colectivos negociados entre 2014 y 2017, encontró que “*la mayor cantidad se encuentra en las categorías de responsabilidades familiares y compensaciones parentales (37), seguido por maternidad-paternidad (31) y, por último, cláusulas relacionadas con condiciones de trabajo y conciliación trabajo y familia (24). (...) no se encontraron cláusulas sobre violencia y acoso laboral.*” (FES, 2017:21). A su vez, al entrevistar sobre el tema a dirigentes sindicales, especialmente mujeres, hallaron que se consideraba un debe, incorporar o fortalecer cinco temáticas

---

<sup>34</sup> El artículo 306 señala que: “*Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.*” (Ley 20.940, 2016)

vinculadas: salud y seguridad ocupacional, brecha salarial, no discriminación por género, acoso laboral y sexual y participación equitativa (FES, 2017: 51-52).

En este sentido, se puede considerar que el caso chileno es el de menor desarrollo de la negociación colectiva, con un modelo descentralizado y fragmentado, y donde es reciente la ampliación de las posibilidades de negociar aspectos más allá del “núcleo duro”. Por tal motivo, se encuentra un desarrollo incipiente de cláusulas específicas de género, las cuales desde 2017 son explicitadas como una posibilidad a nivel legislativo.

Por otra parte, es de relevancia mencionar que en 2009 durante la primera presidencia de Bachelet, se aprobó en Chile, la ley de “Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres” (Ley 20.348), que *“establece el principio de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres que desarrollen el mismo trabajo”* e incluye procedimientos de denuncia si esto no se cumple, aunque la evaluación realizada desde la Dirección de Trabajo en su primer año de implementación señala que fue bastante reducido su impacto (Henríquez & Riquelme, 2011).

#### **d. El caso uruguayo**

Uruguay se ha caracterizado por una tradición intervencionista y de protección de los derechos laborales de los trabajadores (Mazzuchi, 2009), que ha incluido la utilización de la negociación colectiva como mecanismo de regulación salarial desde la década de 1940, con variaciones a lo largo del tiempo.

Los primeros antecedentes en la materia datan de la Ley N° 9.675 (1937) cuando a partir de una situación específica en la construcción se estableció el marco normativo para la realización de los primeros convenios colectivos entre empresas y trabajadores.

Sin embargo, fue en 1943 con la aprobación de la Ley No. 10.449 “Consejo de Salarios”, que estos tomaron la forma tripartita que caracteriza al sistema uruguayo. Esta legislación determinó la conformación de Consejos de Salarios como mecanismos para fijar los salarios mínimos por categoría de los *“trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado.”* (Ley 10.449, 1943) en un proceso de negociación de carácter tripartito (Estado, empresariado y trabajadores).

Sin embargo, la utilización de este mecanismo ha tenido variaciones a lo largo del tiempo en función de los distintos ciclos.

Se puede identificar un primer período entre su aprobación y 1968, año en el cual en medio de una crisis política, social y económica se deja de convocar a los Consejos de Salarios.

En esos años, los Consejos podían laudar explícitamente de forma diferencial para varones y mujeres a igual tarea, aunque estas diferencias no podían ser mayores al 20%. Una decisión que tomó el Ejecutivo en 1945 como un agregado a la Ley anterior, en el marco de una discusión sobre la pertinencia o no del principio de “igual trabajo, igual remuneración”, y esto se traduce en que existan algunos laudos que explícitamente laudan distinto para mujeres que varones ejerciendo la misma tarea (Notaro & Fernández, 2012).

Posteriormente, se puede señalar un segundo período marcado por la dictadura cívico-militar durante el cual no hubo Consejos. Estos fueron reemplazados por instancias de fijación de salarios mínimos por instituciones estatales<sup>35</sup> y el período estuvo marcado por una importante caída del salario real (Mazzuchi, 2009:16). Restaurada la democracia, en 1985 se vuelven a convocar los Consejos durante el primer gobierno, pero los siguientes Ejecutivos entre 1992 y 2004 no los convocan.

Dos novedades de los Consejos restaurados post-dictadura son de interés. Por un lado, la negociación se realizaba bajo el impulso de un órgano tripartito, el Consejo Superior de Salarios, y bajo pautas establecidas por el Poder Ejecutivo que incluían topes salariales (aunque estos podían ser superados si trabajadores y empresarios acordaban), lo que implica una negociación más centralizada que la predominante en el período pre-dictatorial (Pucci, 1992).

Adicionalmente, la negociación en 1987 incluyó una cláusula de no-discriminación salarial, que también rompía con la práctica anterior, a partir de lo cual no se puede laudar con categorías explícitamente distintas para varones y mujeres a igual tarea.

Sin embargo, estos Consejos fueron de corta duración, y los noventa estuvieron marcados por un impulso hacia la liberalización del mercado laboral. La negociación y su coordinación quedó en manos del empresariado y los sindicatos, primando el nivel de la empresa por sobre la rama de actividad: *“las negociaciones a nivel de empresa fueron creciendo hasta llegar a representar el 99% de lo negociado en el año 2004”* (Mazzuchi, 2009:29).

---

<sup>35</sup> *“En la década del sesenta, en el contexto de una fuerte crisis política se modificó esta articulación entre empresarios, trabajadores y Estado. El gobierno de Pacheco Areco sustituyó en 1968 la Ley de Consejos de Salarios creando por decreto la COPRIN, organismo que centralizó el proceso de negociación salarial, quitándole a las partes los márgenes de autonomía reconocidos en la práctica de la vieja Ley del 43. En esencia se trató de una fijación salarial con escasa participación de trabajadores y empresarios. El gobierno militar instaurado en 1973, creó a su vez la DINACOPRIN, instituto que profundizó las características centralizadoras de la COPRIN”* (Pucci, 1992:86)

Con la llegada al gobierno de un partido de corte “progresista”, el Frente Amplio<sup>36</sup>, se restauró la “Ley de Consejos de Salarios” en 2005, se creó un Consejo Superior Tripartito (CST) con el objetivo de organizar la negociación y posteriormente se actualizó esta legislación con la Ley N° 18.566 “Sistema de negociación colectiva” (2009).

Estas acciones junto a otras implementadas durante el primer gobierno de esta fuerza política, implicaron cambios significativos en el régimen de relaciones laborales, que según plantea Pucci, et al. (2012) buscaron fortalecer este instrumento en el marco de una búsqueda de un nuevo modelo de país:

*“El fortalecimiento de los mecanismos institucionales de negociación colectiva permite que la misma funcione y cumpla sus objetivos con independencia de las rotaciones de poder o de las diferentes alternancias políticas, apuntando a la conformación de modelos de neocorporativismo social similares a lo que encontramos en los países europeos.” (Pucci, et al., 2012:14)*

En este último período, no sólo volvió a haber negociación de carácter tripartito, sino que esta abarca a la gran mayoría de los trabajadores formales de la economía, incorporando a rurales<sup>37</sup> y domésticas por primera vez. A su vez, la negociación incluye a los trabajadores públicos, siendo una diferencia importante con los casos vecinos.

La inclusión del empleo doméstico en la negociación además de ser una novedad en América Latina, tienen particular impacto en el empleo femenino. En un estudio sobre el tema, Goldsmith (2013) señala que es la ocupación más común entre las mujeres (en torno al 17%) y considera que la negociación contribuyó a incrementar los salarios y aumentar el registro en el Banco de Previsión Social (BPS).

---

<sup>36</sup> Creado como una amplia coalición de izquierda en 1971, los tres gobiernos de esta fuerza presididos por T. Vazquez (2005-2010 / 2015-2020) y J. Mujica (2010-2015) han sido englobados en el marco del “ciclo progresista” en su vertiente “socialdemócrata” “institucionalizada” (Pereira, 2011). En tanto estos gobiernos son posteriores al giro “progresista” de este partido, marcado por una mayor moderación programática y discursiva: *“Com tudo isso, para Garcé e Yaffé (2005), pode-se dizer que teria se inaugurado a fase do “progressismo” nas esquerdas uruguaias. O que se propõe agora são o aprofundamento da democracia, justiça social e um capitalismo “a sério”. Mantém-se a essência da identidade frenteamplista – igualdade, justiça e solidariedade social –, mas ela se manifesta agora num programa e numa estratégia distintos dos originais.” (Idem:42).*

<sup>37</sup> Para más detalles del proceso en el medio rural, este ha sido estudiado por A. Riella & P. Mascheroni en varios de sus trabajos. En particular se puede encontrar un análisis sobre las dificultades de su implementación inicial en Mascheroni (2011), donde destaca que dada la resistencia exitosa a la presencia de mecanismos de regulación en esta área, su existencia y legitimidad fue un logro en sí mismo: *“El mayor logro por tanto, es la formación de un espacio y la legitimidad de su existencia.” (Mascheroni, 2011:113).*



Al respecto del grado de centralización, Etchemendy (2021) lo caracteriza como un modelo neocorporativista altamente centralizado en el comparativo internacional:

*“Uruguay’s mode of wage coordination can be aptly labeled as neocorporatist: a democratic state plays a key role, and it is quite centralized in international comparative terms. It would rank only one step below full centralization (e.g., Sweden until the early 1980s) as “nonbinding” central negotiations (...) Wage negotiations are framed by a formal national income policy. Under the FA government, “guidelines” for each wage round are presented to national business and labor organizations at the peak-level CST and thereafter delegated to the tripartite sectoral councils. Guidelines for each round are constructed by the Ministry of Economics and Finance (MEF), in consultation with the Ministry of Labor (MTSS), taking into consideration macroeconomic variables, in particular the inflation target set by the Central Bank.”* (Etchemendy, 2021:58).

En este sentido, se puede caracterizar a esta negociación dentro de un formato altamente centralizado, donde el Poder Ejecutivo recomienda parámetros generales que son presentados en el Consejo Superior Tripartito, para que posteriormente se inicie la negociación de forma simultánea por rondas, en función de las ramas de actividad o cadenas productivas que fueron establecidas por el Consejo Superior Tripartito. Posteriormente, los acuerdos son homologados por el Poder Ejecutivo.

A su vez, como señala Etchemendy, las pautas guía del Poder Ejecutivo consideran distintas variables macroeconómicas, incluyendo el control de la inflación, en lo que Ibarra (2010) caracteriza como una administración de los “salarios como una variable dependiente de la política económica, subordinada a objetivos de inflación y equilibrio fiscal.” (Ibarra, 2010:100).

Simultáneamente se permite la negociación bipartita a nivel de “*rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo.*” (Ley N° 18.566, 2009).

Este formato, fuertemente centralizado y mandatado legalmente<sup>38</sup>, genera salarios mínimos por categoría que cubren a todos los trabajadores del sector, más allá de su afiliación sindical, y ha convertido al país en uno de los de mayor cobertura de negociación a nivel internacional, en torno al 95% entre 2013-2016 sobre el total de

---

<sup>38</sup> Bajo la nueva legislación, el Poder Ejecutivo no sólo puede convocar a los Consejos de Salarios, sino que además debe hacerlo cuando esto es demandado por las organizaciones representativas: “*En cualquier época, el Poder Ejecutivo podrá convocar los Consejos de Salarios de oficio o, preceptivamente, si mediare solicitud de organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente, en cuyo caso deberá convocarlo dentro de los quince días de presentada la petición.*” (Ley N° 18.566, Art. 12, 2009)

asalariados (OIT, 2019). Aunque un estudio realizado por Cabrera et al. (2013) usando la ECH encuentra un incumplimiento de los laudos del 16,6% en 2007 con una tendencia a la baja hasta llegar al 14% en 2011 (Cabrera et al., 2013).

Adicionalmente, así como se puede caracterizar a todo el período reciente de forma general, también se pueden señalar diferencias a su interna. En esta línea, Etchamendy divide en dos momentos el último ciclo: de creación (2005-2010) y estabilización (2013-2019).

Al respecto, considera que el período de creación estuvo marcado por un contexto de crecimiento que facilitó las condiciones para el re-establecimiento de la negociación, mientras que a partir de 2013, en un escenario de menor crecimiento y mayor conflictividad laboral, esta estructura fue puesta en tensión.

Aunque considera que especialmente, a partir de 2016-2017, el partido gobernante fue exitoso en manejar estas tensiones a nivel político y económico (Etchamendy, 2021:63), en tanto el control de la inflación fue internalizado como un aspecto central de la negociación, con el establecimiento de laudos que implicaban mayoritariamente mantener, pero no aumentar el salario real. Lo que considera un elemento que junto a la política monetaria diferencia a este caso con el argentino:

*“...the main difference between the Uruguayan coordinated model and inflation-ridden corporatism in Argentina is not fiscal policy or domestic consumption but the nonaccommodating monetary policy and the capacity to coordinate wage restraint to control inflation”* (Etchamendy, 2021:71).

Por otra parte, el país tiene una particularidad en relación a sus vecinos y es que se ha caracterizado por presentar *“históricamente un moderado y hasta escaso desarrollo regulatorio por parte del Estado de las relaciones colectivas de trabajo”* (Roa, 2017:49), lo cual hace a los acuerdos nacidos de las negociaciones fundamentales en términos de las relaciones laborales, más allá de lo salarial.

Especialmente en este nuevo escenario, las negociaciones tendieron crecientemente a incluir aspectos extra-salariales (aunque lo salarial sigue siendo central), incluyendo cláusulas de género (Alles, 2017). Incluso las pautas del Consejo Superior Tripartito en el 2009, promovían la incorporación de estas cláusulas, y estas han tenido un aumento progresivo en la última década, a la vez que los negociadores han sido formados en la materia (CIEDUR, 2017; Alles, 2017). Esto ha llevado a una situación singular del país a nivel regional:

*“Uruguay ocupa un puesto singular. Las rondas de negociación colectiva, iniciadas en el 2005 con la reapertura de los Consejos de Salarios, han logrado, como hecho positivo, que el 50% de los acuerdos celebrados incluyan cláusulas sobre género.”* (CSA, 2013:8-9)

En este sentido, la negociación que en un primer período permitía la desigualdad explícita por género, al reanudarse post-dictadura ya no habilitaba estas diferencias explícitas y, en esta etapa más reciente, se ha buscado que sea una herramienta de promoción de la igualdad laboral con cláusulas de género específicas que lo han puesto en una situación “singular” a nivel internacional.

Por otra parte, a partir de 2005, también aumentó considerablemente el valor del Salario Mínimo Nacional, lo cual, junto a la implementación de los Consejos, y otras reformas estructurales (fiscal, salud, etc.) incidieron en la reducción de la desigualdad de ingresos y en particular de la dispersión salarial (Amarante et al., 2016; Rodríguez & Sanromán, 2019).

De esta forma, se puede considerar al sistema de relaciones laborales de estos años, bajo el modelo que Notaro (2010) denomina “regulado y participativo” al igual que el caso argentino.

## La negociación colectiva en Argentina, Chile y Uruguay (2003-2020)

Centrándonos en el período a analizar, se presentarán a continuación, los datos sistematizados sobre la evolución de la negociación colectiva, que se construyó a partir de la información producida por los organismos nacionales especializados en la temática. Esto incluye datos sobre la evolución de la cobertura y sus características para Argentina y Chile, así como información sobre el tipo de cláusulas negociadas para los tres países.

En este sentido, esta información no solo es fundamental en términos de contrastar la primera hipótesis, sino que también permite una caracterización de los casos que es fundamental para las siguientes cuatro hipótesis guía.

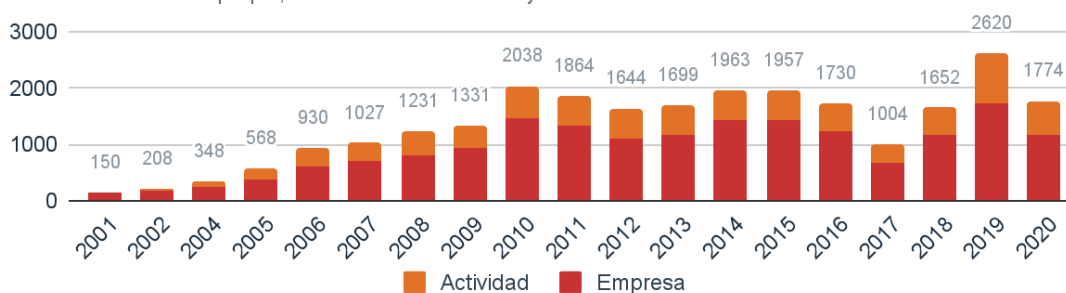
### a. El caso argentino (2003-2020)

Como se señaló anteriormente, para el caso argentino, se encuentra disponible información sistematizada sobre el tema en los Informes Trimestrales y otros informes que se realizan desde la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo del MTEySS, especialmente a partir de 2005 cuando se convierte en continua la publicación de los Informes Trimestrales.

Considerando estos datos, se puede reconstruir la evolución de la cantidad de instrumentos por ámbito entre 2001-2020, aunque es importante aclarar que a partir de 2010 se cambia el criterio de cuál es la unidad de análisis de “homologaciones” a “registros”<sup>39</sup>:

**Gráfico 2. Cantidad de homologaciones (2001-2009) o registros (2010-2020) según ámbito por año (Argentina, 2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, en base a datos del MTEySS



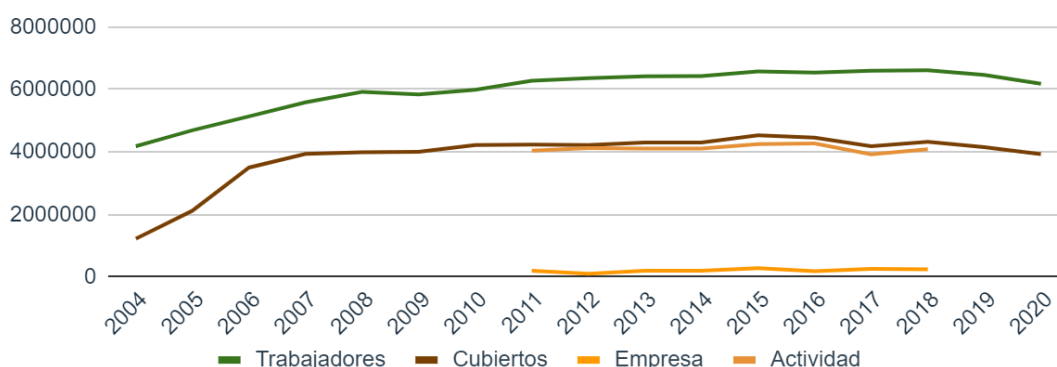
<sup>39</sup> “Desde el primer trimestre de 2010 se emplea como definición operativa el criterio de “registro de acuerdos y convenios en la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo (DNRT)”, principalmente, para reflejar aquellas negociaciones que en determinadas actividades, ramas y empresas tienden a ser recopiladas en una misma resolución homologatoria. Ahora 1 registro de la DNRT equivale a 1 acuerdo o convenio colectivo.” (MTEySS, 2021)

Como se muestra en el gráfico 2 y en línea con lo señalado por la literatura, existe un crecimiento de estos instrumentos hasta 2010 y una oscilación importante a partir de ese año, aunque con registros bastante superiores a los previos a 2005. A su vez, se mantiene siempre la predominancia del nivel de empresa por sobre el de actividad.

Por otro lado, también se puede observar la evolución de la cantidad de trabajadores cubiertos por este mecanismo desde 2004 y distinguiendo por ámbito para el período entre 2011-2018:

**Gráfico 3. Cantidad de trabajadores privados formales y cantidad cubiertos por negociación colectiva (2004-2020) y trabajadores cubiertos según ámbito (2011-2018) por año (Argentina, 2004-2020)**

Fuente: Elaboración propia, estimaciones a partir de datos del MTEySS.



Esta información permite observar un crecimiento de los trabajadores cubiertos hasta 2010 y posteriormente cierto estancamiento, e incluso decrecimiento hacia el final del período. También muestra una predominancia significativa, para los años que se tiene registro, del nivel de actividad en términos de trabajadores, lo que es importante para señalar que aunque el ámbito de empresa sea más significativo en términos de instrumentos, dada su menor cobertura, es significativamente menos relevante que la negociación por actividad.

Adicionalmente considerando la cantidad de trabajadores formales privados que registra este mismo Ministerio (MTEySS, 2021), se puede realizar una estimación de la cobertura, para este período:

<b>Cuadro 1. Estimación de la cobertura anual de la negociación colectiva en Argentina (2004-2020)</b>										
Año		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
<b>Cobertura</b>		29,2%	45,1%	68,1%	70,5%	67,4%	68,5%	70,4%	67,4%	
Año		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Cobertura</b>		66,3%	67,0%	66,9%	68,9%	68,2%	63,4%	65,4%	64,3%	63,6%
Estimación realizada considerando los trabajadores cubiertos por negociación sobre el total										

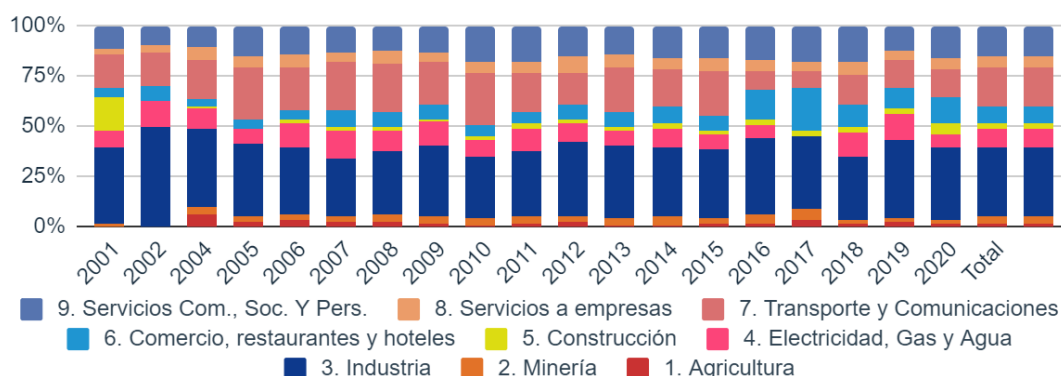
de trabajadores asalariados privados formales, exceptuando el servicio doméstico.  
 Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del MTEySS.

Esta estimación muestra un salto muy importante entre 2004-2007, del 29,2% al 70,5%, una estabilización posterior en torno al 65%-70% hasta 2016 y a partir de 2017, tiene una pequeña reducción y empieza a oscilar en torno al 64%.

Por su parte, al respecto de la intensidad de negociación por Rama de actividad, se encuentra disponible el dato sobre cantidad de instrumentos por Rama, lo cual considerando lo visto anteriormente sobre diferencias entre cantidad de instrumentos y trabajadores cubiertos, no es necesariamente una buena aproximación al nivel de cobertura, pero sí permite tener cierta noción sobre las Ramas donde existe mayor negociación:

**Gráfico 4. Porcentaje de homologaciones (2001-2009) o registros (2010-2020) según Rama de actividad por año (Argentina, 2001-2020).**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del MTEySS.

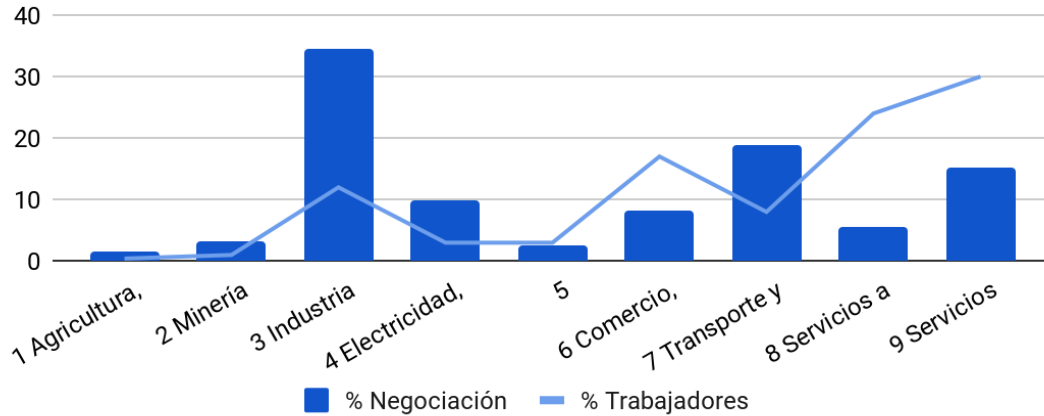


Como se puede ver, es la Industria la que concentra mayor cantidad de instrumentos (8148), seguido de lejos por Transporte y Comunicaciones (4500), Servicios Com., Soc. y Pers. (3632), Electricidad, Gas y Agua (2309) y Comercio, restaurantes y hoteles (1970), mientras que en las otras ramas, en promedio se negocian menos de 100 instrumentos por año, Servicios a empresas, etc. (1353), Minería (752), Construcción (603) y Agricultura, ganadería y pesca (398).

Considerando las precauciones señaladas anteriormente, si consideramos el peso de las ramas en la negociación en relación al número de asalariados formales por Rama de Actividad, según la encuesta de hogares, se puede apreciar importantes diferencias en la importancia relativa:

**Gráfico 5. Porcentaje de instrumentos negociados (2004-2020) y porcentaje de trabajadores por Rama de Actividad (2003-2020) (Argentina)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del MTEySS.



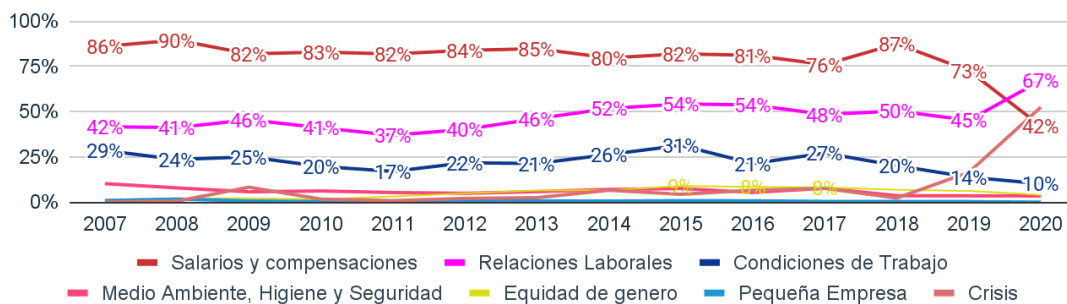
Destaca así la sobrerrepresentación que tiene la Industria, el sector Primario, la Electricidad, Gas y Agua, la Minería, el Transporte y Comunicaciones, y, mientras que la Construcción tiene un peso similar, y se encuentran subrepresentados, el Comercio y los Servicios (especialmente la Rama 8).

Por otra parte, al respecto del tipo de cláusulas que se incorpora en la negociación, se cuenta con datos sistematizados desde 2007. Para el período anterior, se puede señalar que la primera mención a cláusulas específicas de género aparece en el Informe Anual de 2004 del MTEySS, no estando presentes en los anteriores de 2001 y 2002, y es mencionado como parte de los nuevos temas en la agenda de negociación. A partir de 2005, se menciona la presencia de cláusulas de este tipo en distintos ámbitos, destacando como pionera su incorporación en la negociación de una obra social, la INSSJP, en 2005.

Desde 2007, se puede apreciar la siguiente evolución por tipo de cláusula pactada según la clasificación oficial:

**Gráfico 6. Porcentaje de incorporación de cláusulas pactadas según tipo, por año (Argentina, 2007-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del MTEySS.



El gráfico 6 permite observar que las cláusulas salariales y de relaciones laborales siguen siendo las de mayor presencia, con una creciente importancia de las causas de crisis en el contexto reciente, mientras que las cláusulas de “equidad de género” tienen una importancia marginal, aunque con cierta tendencia creciente entre 2007 y 2015 donde pasaron de estar presentes en el 1% al 9%, aunque para 2020 sólo el 4% las incorporó.

Es importante señalar que estas cláusulas son definidas como aquellas que *“abarcan todo tipo de disposiciones que tiendan a equiparar las condiciones laborales de las trabajadoras con respecto a sus pares masculinos o a brindar beneficios extras a las trabajadoras”* (Informe 3er Trim. 2011:17). A su vez, que su menor frecuencia se puede explicar parcialmente porque: *“Las cláusulas no salariales no requieren una actualización permanente, como sí lo demandan los salarios cuando se modifican las condiciones de la economía, sino que una vez que fueron incorporadas en los convenios rara vez se modifican.”* (Informe 1er. Trim. 2010:6).

Adicionalmente en varios informes se señala la importancia dentro de ellas de medidas vinculadas a la maternidad y el cuidado, en tanto se explicita que estas incluyen *“medidas concretas tendientes a beneficiar a las trabajadoras durante el período de la maternidad”* (Informe 3er. Trim. 2012:14, entre otros), que el *“ejemplo más común de este tipo de cláusulas, es el otorgamiento de algún beneficio social para las trabajadoras por gastos de sala maternal o guardería.”* (Informe 1er. Trim. 2012:13, entre otros) o que *“parte sustancial de estas cláusulas se refirieron a la actualización o implementación del adicional por guardería.”* (Informe 3er. Trim. 2014:15, entre otros).

En este sentido, es interesante que, por ejemplo, un acuerdo del sector telefónico de 2013 especifica diferencias de género en tanto se *“reconocerán gastos de guardería o sala maternal al personal, sea femenino o masculino -en este último caso cuando sean viudos, separados o divorciados y tengan la tenencia judicial de sus hijos-”* (Informe 3er. Trim. 2013:21).

Por fuera de los temas de cuidado, se señala en varios de los Informes, la reciente incorporación de cláusulas vinculadas a violencia de género, doméstica o intrafamiliar, siendo identificado en 2016 como una novedad: *“la progresiva incorporación de cláusulas vinculadas a licencias por violencia de género o familiar.”* (Informe 3er. Trim. 2016:16).

Adicionalmente, aunque es un hecho puntual, se puede destacar que en 2019, el acuerdo suscripto entre la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, y la empresa Distribuidora San Luis S.A., que establece una adicional por antigüedad,



realizaba un diferencial entre varones (25 años de antigüedad) y mujeres (22 años) (Informe 1er. Trim. 2019:13).

De forma general, se puede señalar entonces que la negociación colectiva en Argentina, permite la incorporación de cláusulas específicas y estas son sistematizadas por el Ministerio, pero su incorporación es marginal y mayoritariamente vinculada a la expresión formal de igualdad de oportunidades y no discriminación o a la maternidad y cuidado, aunque aparecen ocasionalmente otro tipo de cláusulas.

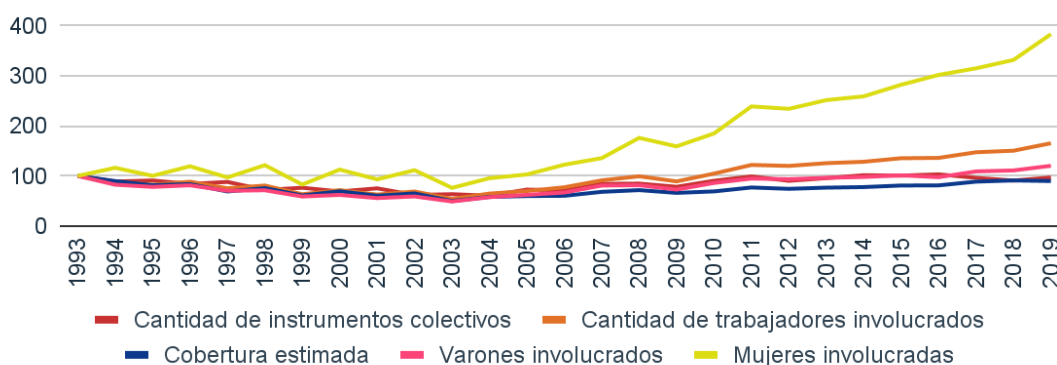
### b. El caso chileno (2003-2020)

Como se señaló anteriormente, la negociación colectiva en Chile se realiza a nivel de empresas con una cobertura que ha sido estimada usualmente por debajo del 20%. A su vez, los datos brindados por la Dirección de Trabajo (en adelante DT) permiten observar varios aspectos de su evolución.

De forma general, se puede señalar que los instrumentos colectivos negociados entre 1993 y 2019, oscilan entre los 1.838 (2004) y los 3.134 (2016), cubriendo entre 137.985 (2003) y 421.800 (2019) trabajadores. A su vez, si se distingue entre varones y mujeres cubiertos, se puede señalar una tendencia decreciente de 1993 a 2003 y creciente desde ese año para ambos grupos, aunque el crecimiento reciente es más marcado para las mujeres. En el caso de los primeros, pasaron de 122.244 (2002) a 248.950 (2019) y las segundas de 53.646 a 184.431 (2019). La evolución de estos indicadores se puede ver en el gráfico 7:

**Gráfico 7. Evolución de la Negociación Colectiva (Chile, 1993-2019. Año base 1993=100)**

Fuente: Elaboración propia, estimaciones a partir de datos de la DT.



Parte de este crecimiento se debe no a un aumento de la cobertura, sino de la cantidad de trabajadores, especialmente trabajadoras mujeres. Al respecto, como se señaló anteriormente, existen distintas formas de cálculo de la cobertura partiendo de distintos supuestos.

A continuación, dado los datos que se encuentran disponibles, se presenta un estimado en base a los trabajadores cubiertos por instrumentos que iniciaron vigencia ese año, sobre el total de la Fuerza de Trabajo Asalariada del sector privado, lo que incluye tanto los formales e informales, en tanto no se encontró disponible el dato desagregado de informalidad. Esto implica una importante subestimación sobre la cobertura total, en tanto no considera los trabajadores con negociaciones vigentes de años anteriores y considera a los informales que no pueden ser cubiertos por este tipo de instrumentos.

De todas formas, permite un acercamiento a la evolución de la negociación informal y como se puede ver, al igual que para los anteriores, también se percibe una tendencia decreciente de 1993 a 2003, con una tendencia creciente llegando hasta el 7,5%:

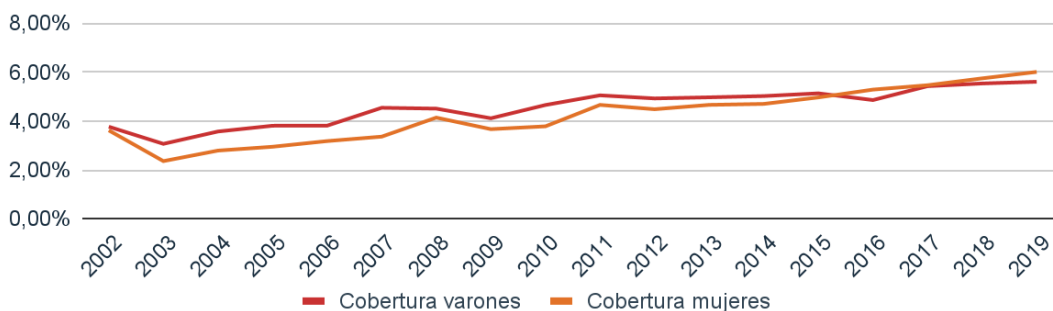
<b>Cuadro 2. Trabajadores cubiertos por mecanismos que iniciaron vigencia ese año, sobre el total de la Fuerza de Trabajo Asalariada del sector privado (Chile, 1993-2019)</b>										
<b>Año</b>				<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>
<b>Cobertura</b>				8,3%	7,5%	6,8%	7,0%	5,7%	6,3%	5,1%
<b>Año</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Cobertura</b>	5,8%	5,0%	5,4%	4,1%	4,8%	5,0%	5,0%	5,7%	6,0%	5,5%
<b>Año</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Cobertura</b>	5,7%	6,4%	6,2%	6,4%	6,5%	6,7%	6,7%	7,4%	7,6%	7,5%

Fuente: Estimación propia, en base a datos de la DT.

Por su parte, para el período entre 2002-2019 se encuentran los datos por género sobre trabajadores cubiertos por negociación colectiva que entraron en vigencia ese año y los de “Fuerza de Trabajo Ocupada con potencial de sindicalización”, lo que incluye a los asalariados del sector privado, pero también al personal de servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia. Este cálculo, aunque implica todavía una mayor subestimación, permite un acercamiento al fenómeno por género, que estaría marcando un aumento de la cobertura de las mujeres, que desde 2015 superan levemente a los varones:

**Gráfico 8. Cobertura de Negociación Colectiva por sexo del trabajador, sobre el total de la Fuerza de Trabajo Ocupada con potencial de sindicalización (Chile, 2002-2019)**

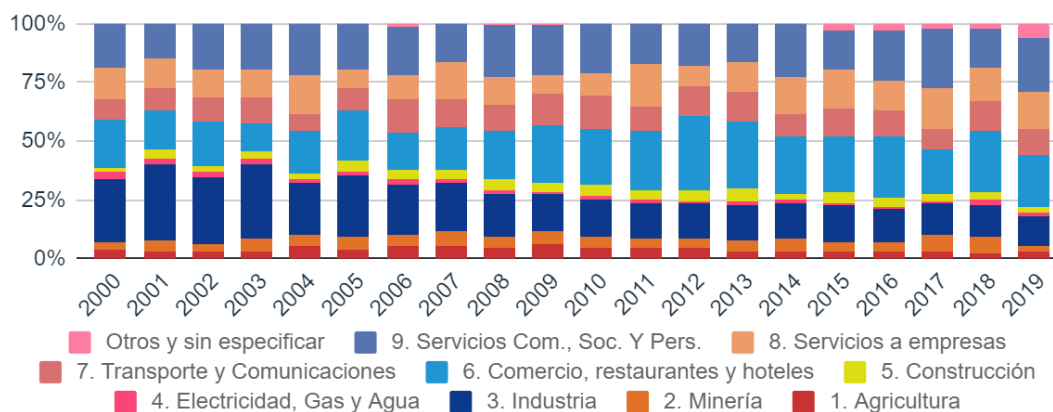
Fuente: Elaboración propia, estimaciones a partir de datos de la DT.



Por su parte, si consideramos la negociación desagregada por Rama nos encontramos una importante diversidad en la cantidad de trabajadores cubiertos por estos instrumentos, como se puede observar en el gráfico 9:

**Gráfico 9. Porcentaje de trabajadores cubiertos por instrumentos que inician su vigencia por año, según Rama de actividad por año (Chile, 2000-2019).**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la DT.

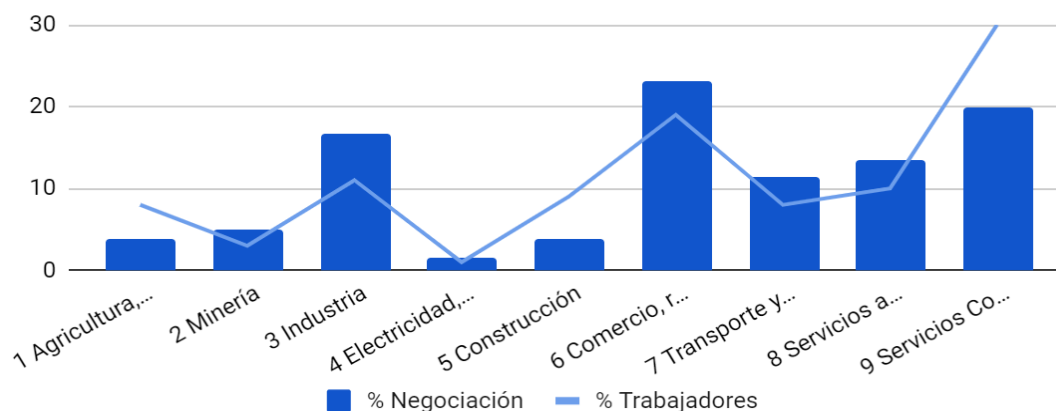


En la totalidad del período, de los trabajadores cubiertos, el 22% son trabajadores de Comercio, restaurantes y hoteles, seguidos por, Servicios Com., Soc. y Pers. (19,7%), Industria (19,4%), Servicios a empresas (13%), Transporte y Comunicaciones (11%), Minería (4,8%), Agricultura (3,9%), Construcción (3,8%), Electricidad, Gas y Agua (1,7%) y Otros y sin especificar (0,9%).

Si comparamos con la importancia de cada una de estas Ramas en términos de la cantidad de trabajadores asalariados, nos encontramos con que algunos sectores tienen claramente una mayor intensidad de negociación que otros:

**Gráfico 10. Porcentaje de instrumentos negociados (2003-2019) y porcentaje de trabajadores por Rama de Actividad (2003-2020) (Chile)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la DT.



Es así que sectores como la Minería, Industria, Electricidad, Gas y Agua, Transporte y Comunicaciones, Servicios a empresas y el Comercio parecen ser los que tienen mayor porcentaje de trabajadores cubiertos, seguidos por Servicios Comunitarios, el Primario y la Construcción.

Por otra parte, al respecto de los “beneficios pactados” en el marco de la negociación colectiva, se cuenta con la sistematización realizada por la DT sobre los tipos de beneficios pactados para el período entre 2006 y 2019. Es importante señalar que, a partir de 2017 se amplían las categorías posibles, incluyendo algunas que se pueden considerar específicamente vinculadas a “temas de género”<sup>40</sup>.

De forma general, se puede señalar que los beneficios más comunes durante el conjunto del período fueron “Aguinaldos” (en promedio, estuvo presente en 85,3% de los beneficios pactados por año), “Otras asignaciones” (67,3%) y “Asignación de escolaridad” (62,3%), mientras que en la otra punta se encuentran el “Bono de término de conflicto pagado al sindicato para ser distribuido” (3,1%), las “Cláusulas de vigilancia de cumplimiento del contrato/convenio” (1,4%) y las “Cláusulas de participación en la gestión” (0,1%).

Por su parte, de los tipos de beneficios posibles previos a 2017, solo dos se podrían vincular a los temas identificados por Abramo & Rangel como específicos, los beneficios vinculados a “Sala cuna, lactancia, cuidado hijos menores” y en menor medida, las “Licencias familiares”, que tienen una presencia en promedio del 17,8% y el 11,3% respectivamente.

<sup>40</sup> El listado completo se encuentra dentro del Anexo Estadístico IIC. “Datos de negociación colectiva en Chile” en el cuadro titulado “Beneficios pactados en instancias de negociación colectiva en Chile (2006-2019)”.

A partir de 2017, probablemente vinculado con la Reforma implementada ese año, fueron varios los tipos de beneficios que empezaron a ser considerados, con un importante peso de cláusulas vinculadas específicamente a temas de género como se puede ver a continuación:

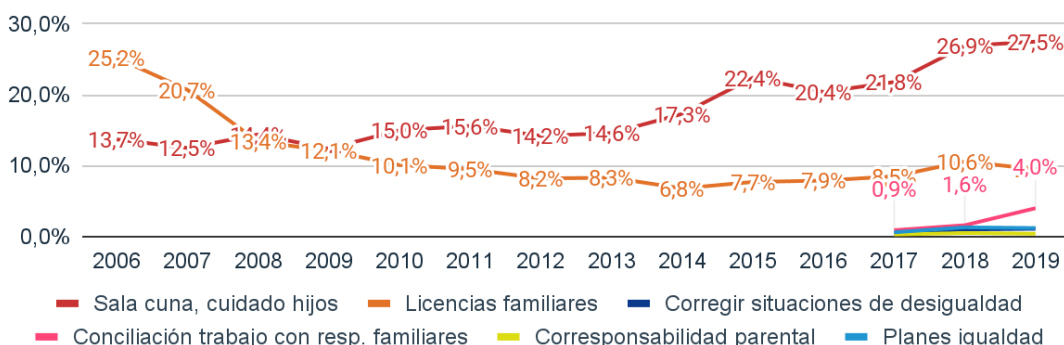
<b>Cuadro 3. Evolución de los nuevos tipos de beneficios sistematizados a partir de 2017 (Chile, 2017-2019)</b>				
<b>Beneficios pactados</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Promedio</b>
<b>Acciones para corregir situaciones de desigualdad</b>	0,50%	1,00%	1,10%	0,87%
<b>Acuerdo conciliación trabajo con responsabilidades familiares</b>	0,90%	1,60%	4,00%	2,17%
<b>Acuerdo de extensión de beneficios</b>	26,60%	51,60%	49,60%	42,60%
<b>Acuerdo para permitir el ejercicio de la corresponsabilidad parental</b>	0,30%	0,50%	0,40%	0,40%
<b>Asignación de colación y/u otorgamiento de prestaciones de colación</b>	37,10%	61,30%	63,40%	53,93%
<b>Asignación de movilización y/u otorgamiento de transporte</b>	41,00%	71,30%	72,20%	61,50%
<b>Bono de termino de conflicto pagado al sindicato para ser distribuido</b>	9,30%	15,40%	15,00%	13,23%
<b>Bono de termino de conflicto pagado a los trabajadores</b>	20,50%	36,00%	39,60%	32,03%
<b>Pactos sobre provisión de puestos de trabajo</b>	1,20%	1,80%	2,00%	1,67%
<b>Planes sobre igualdad de oportunidades y equidad de género</b>	0,60%	1,30%	1,20%	1,03%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la DT.

En este sentido, se puede señalar que seis de las categorías de beneficios pueden ser categorizables como de género, de los cuales solo las “salas cunas, etc.” tienen una presencia mayor al 25% para el período reciente, como se puede ver a continuación:

### Gráfico 11. Evolución de beneficios pactados categorizables como "de género" (Chile 2006-2019)

Elaboración propia en base a datos de la DT.



En este sentido, la incorporación de beneficios vinculados específicamente a estas temáticas es uno de los aspectos más novedosos de la reciente Reforma. La incorporación efectiva en la negociación parecería ser claramente marginal, especialmente considerando que los beneficios vinculados a “Conciliación” fueron incorporados solo en 4% de las negociaciones en 2019, y los otros tres “nuevos beneficios” (acciones para corregir situaciones de desigualdad, acciones para permitir la corresponsabilidad parental y planes de igualdad) lo fueron en un 1,2% o menos en ese año. El único tema que tiene una presencia “considerable” es el vinculado a medidas específicas de cuidado a hijos menores (guardería, lactancia y cuidado de hijos menores).

#### c. El caso uruguayo (2003-2020)

Como se señaló anteriormente, a partir de las reformas emprendidas a principios del período, el conjunto de los asalariados formales ha quedado comprendido bajo instrumentos de negociación colectiva, aunque estudios como Cabrera et al. (2013) han demostrado la existencia de un porcentaje significativo de personas cuyos ingresos son menores a los laudos correspondientes. Considerando esas importantes salvaguardas, el interés para en caso se encuentra en la evolución de las cláusulas, partiendo del supuesto de una cobertura mayoritaria de los asalariados formales.

Al respecto, se mencionó previamente que se encuentra disponible una base sobre cláusulas confeccionada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social denominada “CSB (UETSS-DINATRA)” que cubre las primeras siete Rondas de Negociación. A partir de esa base, y considerando los tipos de cláusulas según la clasificación oficial, se puede identificar los tipos de cláusula incorporados por “Ronda de Negociación” y “Rama de Actividad”<sup>41</sup>.

<sup>41</sup> La codificación de las Mesa de Negociación en Ramas de Actividad se detalla en el apartado metodológico.

En el siguiente cuadro se puede observar la incorporación en distintos grados de las cláusulas por tipo y según Ronda. Estas suelen tener un carácter acumulativo en tanto se incluye tanto su incorporación o ratificación de un beneficio anterior o por ultraactividad<sup>42</sup>:

<b>Cuadro 4. Porcentaje de incorporación de las cláusulas según Ronda de Negociación (Uruguay, 2005-2019)</b>								
<b>Tipo de cláusulas:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Total</b>
Salud y Seguridad en el trabajo	9%	23%	35%	41%	43%	56%	62%	39%
Prima por nocturnidad	11%	27%	35%	41%	44%	46%	45%	36%
Prima por antigüedad	9%	24%	27%	32%	34%	38%	45%	30%
Prima por presentismo	5%	10%	17%	21%	23%	24%	25%	18%
Prima (otros)	3%	2%	5%	4%	6%	11%		5%
Licencia por matrimonio	7%	27%	29%	30%	32%	31%	32%	27%
Licencia parental	8%	31%	32%	36%	42%	40%	40%	33%
Licencia por estudio	5%	25%	27%	28%	29%	28%	31%	25%
Licencia por fallecimiento de familiares	10%	33%	34%	35%	37%	38%	40%	33%
Licencia sindical	7%	77%	79%	80%	81%	81%	81%	70%
Otras licencias	14%	11%	13%	11%	8%	18%		13%
Formación	6%	16%	13%	21%	24%	35%	45%	23%
Partidas en especie	14%	37%	46%	49%	55%	60%	64%	47%
Partidas especiales	3%	4%	8%	9%	11%	19%	18%	10%
Partidas de alimentación	4%	7%	10%	10%	13%	15%	18%	11%
Ficto por alimentación y vivienda	0%	2%	2%	3%	4%	5%		3%
Paz	43%	59%	59%	62%	75%	79%		63%
Descuelgue	3%	3%	1%	3%	4%	7%		3%
Tiempo de trabajo (No cuidados)	6%	7%	11%	13%	17%	29%	30%	16%
Género y no discriminación que incorporan la normativa vigente	1%	9%	31%	38%	41%	49%	55%	33%
Género específica	0%	8%	11%	11%	12%	33%		13%

<sup>42</sup> En el caso de algunas cláusulas, posterior a su incorporación, éstas se ratifican explícitamente como “ratificación de beneficios anteriores” o por “ultraactividad” en tanto se incluyeron en alguna decisión anterior y no se ratifican ni eliminan expresamente.

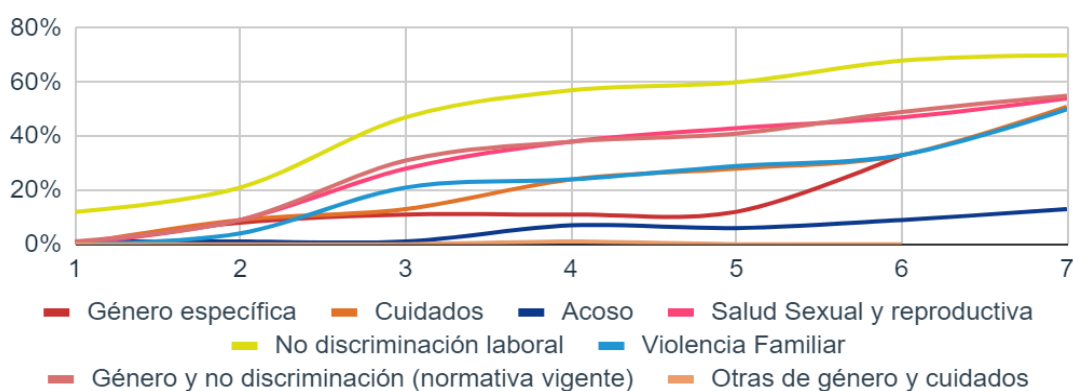
Cuidados	0%	9%	13%	24%	28%	33%	51%	23%
Acoso	1%	1%	1%	7%	6%	9%	13%	6%
Salud Sexual y reproductiva	0%	9%	28%	38%	43%	47%	54%	32%
No discriminación laboral por género	12%	21%	47%	57%	60%	68%	70%	49%
Violencia Familiar (prevención, detección, atención)	0%	4%	21%	24%	29%	33%	50%	24%
Otras cláusulas de género y cuidados	0%	0%	0%	1%	0%	0%		0%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del MTySS

Centrándose en las cláusulas específicas de género se puede considerar que han tenido una tendencia creciente a su incorporación, pasando de ser marginales en las primeras dos Rondas, a estar presentes en gran parte de las negociaciones, como se puede ver a continuación:

### Gráfico 12. Incorporación de cláusulas de género, por tipo y ronda (Uruguay, Ronda 1 a 7, 2005-2019)

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del MTySS



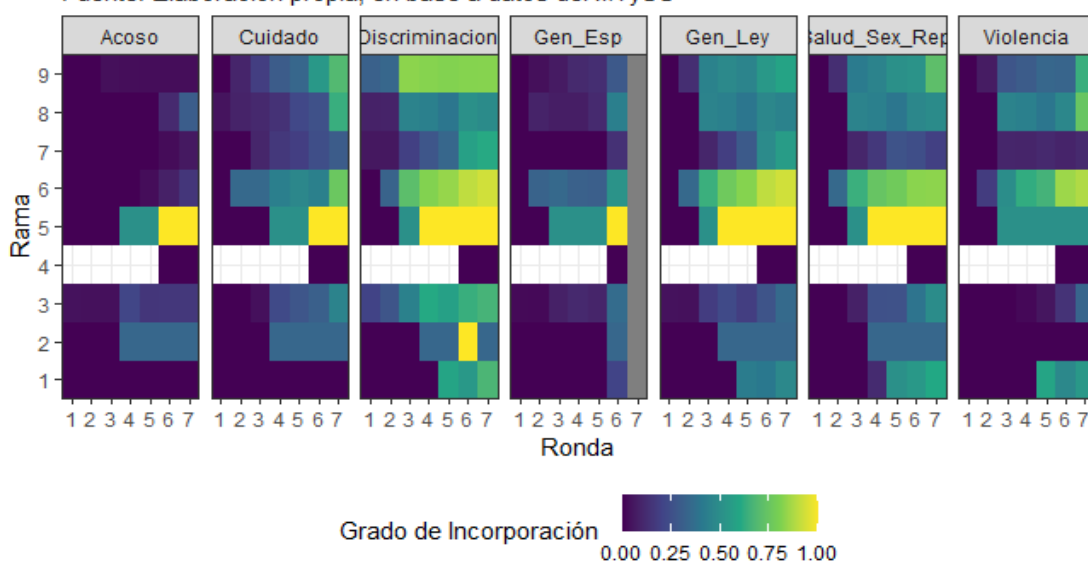
En particular, se puede identificar que en la última Ronda de Negociación se encontraban presentes las Cláusulas de “No discriminación laboral por género” en un 70% de los casos, seguidos por “Género y no discriminación que incorporan la normativa vigente” (55%), “Salud Sexual y reproductiva” (54%), “Cuidados” (51%), “Violencia Familiar” (50%) y de forma incipiente, “Acoso” (13%). Mientras que la clasificación genérica titulada “Género específica” fue discontinuada en tanto se han desagregado variables específicas de género y cuidados.

Centrándonos en estas cláusulas, se puede observar que su grado de incorporación por Tipo, Rama y Ronda ha sido disímil, como se aprecia en el gráfico a continuación:



**Gráfico 13. Incorporación de cláusulas de género, por Tipo, Rama y Ronda (Uruguay, 1ra. a 7ma. Ronda, 2005-2019)**

Fuente: Elaboración propia, en base a datos del MTySS



En el gráfico, se puede observar que la mayoría de las cláusulas empiezan a ser incorporadas con el tiempo en todas las Ramas, pero que esta incorporación es considerablemente mayor en el caso de la Rama 5 “Construcción”, seguida por la 6 “Comercio, restaurantes y hoteles”, 9 “Servicios Com., Soc. y Pers.”, 8 “Servicios a empresas”, 2 “Minería”, 3 “Industria”, 1 “Agricultura, ganadería y pesca”, 7 “Transporte y Comunicaciones” y 4 “Electricidad, Gas y Agua”.

De forma general, se puede señalar entonces que en el caso uruguayo, la incorporación de cláusulas específicas de género ha sido un proceso disímil entre Ramas (destacándose la Construcción, el Comercio y los Servicios) y entre el tipo de instrumento (destacándose las cláusulas de no-discriminación), pero con una tendencia general creciente a su incorporación y su diversificación.

## La situación de los conosureños y conosureñas en el mercado laboral (2003-2020)

En el presente apartado, se presentan los resultados sobre la evolución de la situación de los conosureños y conosureñas en el mercado laboral entre 2003 y 2020, en base al procesamiento y armonización de las Encuestas de Hogares, para posteriormente poder realizar un análisis comparado entre los tres países considerando esta evolución en relación a sus formatos de negociación colectiva.

Esta evolución se encuentra dividida en tres subtítulos. En el primero, se presentan los principales indicadores de Mercado de Trabajo para varones y mujeres por país. Posteriormente, algunos indicadores sobre la evolución en cada país de la desigualdad de ingresos y la situación por quintil de ingresos; y, por último, la evolución de las brechas de salario entre varones y mujeres en los tres casos.

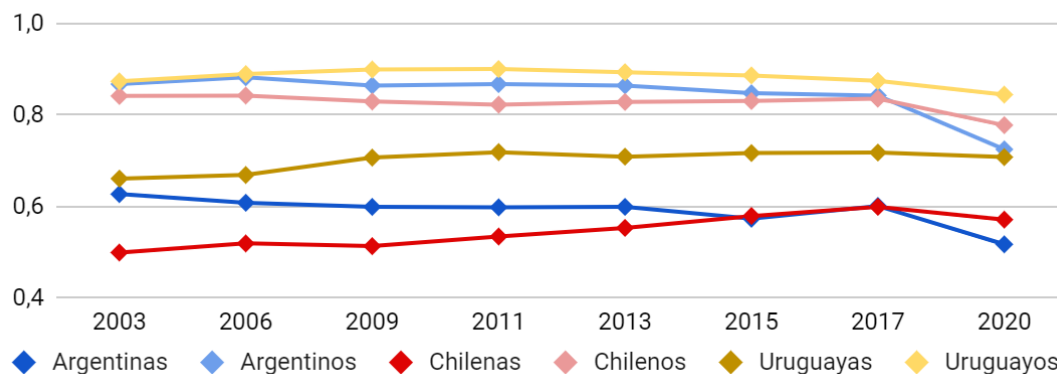
### a. Principales indicadores del Mercado de Trabajo

Como se adelantó, se presentan los principales indicadores de Mercado de Trabajo, por género y país, para la población en edad activa definida como aquella que tiene entre 18 y 65 años. Es de particular interés considerar la evolución de estos indicadores en relación a la hipótesis de que mayor nivel de cobertura y centralización de la negociación podría “rigidizar” el mercado laboral.

En primer lugar, se encuentra la evolución de la Tasa de Actividad, o sea, de la proporción de personas que se encuentran activas (ocupadas o buscando empleo) considerando este grupo etario (18 a 65 años):

**Gráfico 14. Evolución de la Tasa de Actividad, por género y país (2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.



Como se puede observar, existe una menor tasa de actividad de las mujeres que de los varones en los tres casos, aunque con un importante crecimiento de la participación femenina en Uruguay (2003-2011) y Chile (2003-2017), mientras que para el caso argentino, hay una tendencia a la reducción de la actividad para ambos grupos. En

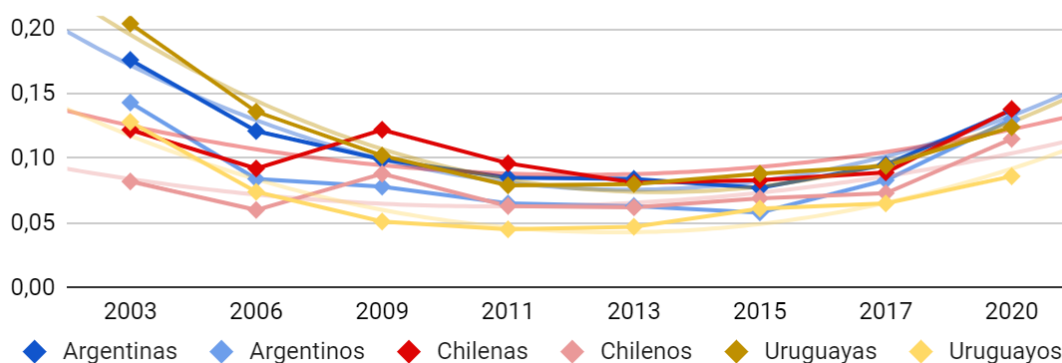
términos de países, se encuentra una mayor actividad en Argentina, Chile y Uruguay, tanto entre los varones como entre las mujeres, aunque la situación entre estos últimos países se revierte en 2020.

En términos de las brechas en la tasa de actividad entre varones y mujeres, es en Uruguay donde la brecha es menor y tendió a su reducción del 24,3% en 2003 al 16,2% en 2020, seguido hasta 2013 por Argentina, cuando a partir de la muy significativa reducción de la brecha chilena, esta pasa a ser la segunda. En tanto, la brecha chilena tendió a reducirse de forma significativa del 40,7% en 2003 al 26,6% en 2020, mientras que la argentina tendió a aumentar entre 2003 a 2015 del 27,8% al 32,4%, reduciéndose al 28,7% en 2017 y 2020.

Al respecto de la Tasa de Desempleo, esta tuvo una tendencia general en Uruguay, con un descenso entre 2003-2015 y un posterior aumento, siendo siempre mayor en las mujeres en relación a sus compatriotas varones. Mientras que al final del período, el menor desempleo se encuentra en Uruguay, seguido de Chile y Argentina:

#### Gráfico 15. Evolución de la Tasa de Desempleo, por género y país (2003-2020)

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.



A su vez, respecto de la brecha, en Uruguay es donde es mayor. Incluso, la desigualdad femenina llegó a duplicar a la masculina en 2009 y nunca bajó del 44%. En Chile, ha tendido a cierta reducción en el último período ubicándose en el 20% desde 2015. En el caso argentino, después de un aumento al inicio del período, tendió a su reducción ubicándose en 5,4% en 2020.

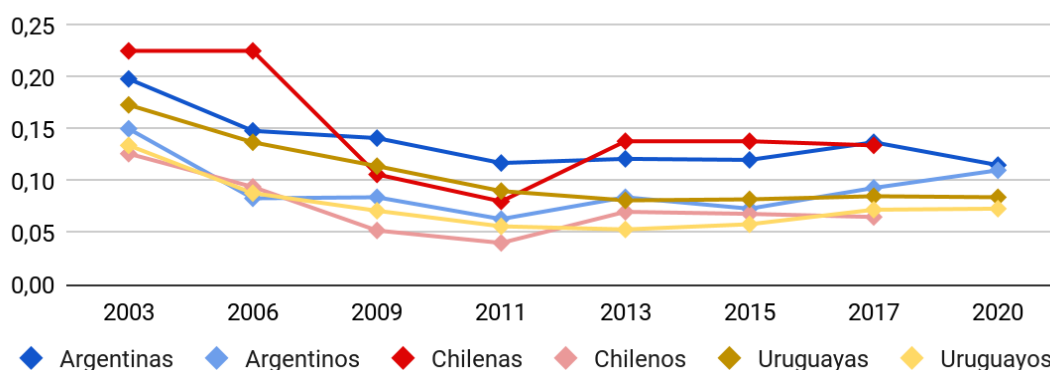
Mientras que la Tasa de Subempleo<sup>43</sup>, debe ser tomada con cierta cautela, porque las diferencias en la forma de preguntar pueden estar generando resultados no totalmente compatibles<sup>44</sup>. Más allá de estas precisiones, se puede observar que esta también es siempre mayor en las mujeres:

<sup>43</sup> Entendido como la proporción de personas que trabajan menos de 147 horas mensuales y tienen disponibilidad de trabajar más horas sobre la Población Económicamente Activa (PEA)

<sup>44</sup> Estas diferencias se encuentran señaladas en el apartado Metodológico.

**Gráfico 16. Evolución de la Tasa de Subempleo, por género y país (2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.



A su vez, aunque no se cuenta con datos para Chile en 2020<sup>45</sup>, sí se puede observar una situación general donde las chilenas y las argentinas suelen ser las de mayor subempleo, seguidas por argentinos y uruguayas. Los uruguayos y chilenos son quienes tienen las menores tasas en la mayor parte del período.

Sobre las brechas entre varones y mujeres, suele ser menor en Uruguay (menos en 2013 y 2020), aunque creció entre 2003 y 2009 para volver a descender hasta llegar al 15% en 2020, seguido por Argentina, donde también creció entre 2003 y 2011 para descender hasta llegar al 4,5 (2020) superando a Uruguay. Mientras que en Chile, aunque era del 79% al inicio del período, se estabilizó en torno al doble del subempleo femenino del masculino durante el período.

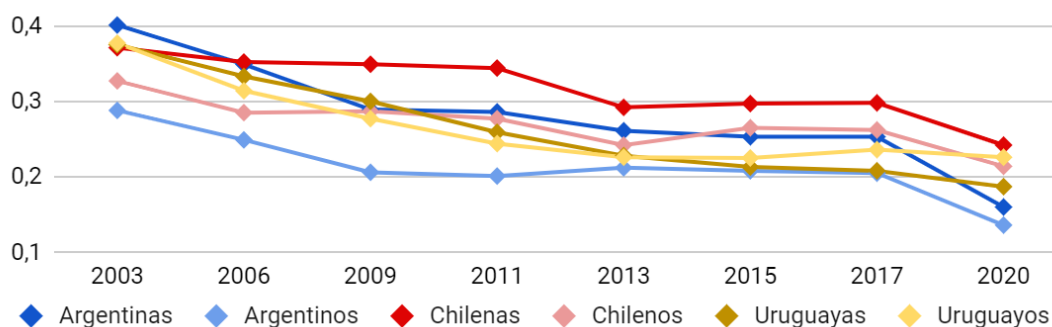
En este sentido, se puede señalar de forma preliminar, que en todos estos indicadores se encuentra un claro patrón de género, con resultados más favorables para los varones. Adicionalmente -sin pretender establecer ninguna causalidad-, suele ser Uruguay, el país de mayor cobertura de negociación, quien tiene mayor tasa de actividad, menor desempleo y subempleo, mientras que con matices, la situación argentina hasta 2017 suele ser mejor que la chilena.

Por su parte, la proporción de registro en la seguridad social ha tenido una evolución creciente en los tres casos, con una situación más favorable en Argentina, seguido por Uruguay y Chile. Aunque la situación de las argentinas y chilenas es de menor registro que sus compatriotas, las uruguayas tienen una proporción de registro mayor a los varones desde 2013:

<sup>45</sup> En la Edición Especial de la Encuesta por la Pandemia no se incluyeron preguntas al respecto.

**Gráfico 17. Proporción de personas ocupadas sin aportes jubilatorios, por sexo y país (2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.

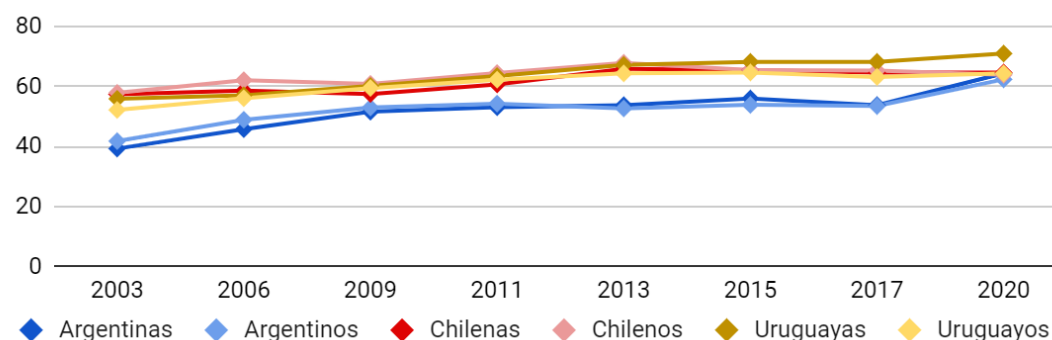


En este sentido, la brecha solía ser menor en Uruguay, donde a partir de 2013, la situación de registro es incluso más favorable para las mujeres. Le sigue Chile, donde oscila en torno al 15%, y Argentina, donde hubo una importante reducción entre 2011-2013, pasando de oscilar previamente en torno al 40%, para hacerlo en torno al 20%.

El dato anterior es de vital importancia dado que sólo los trabajadores formales pueden ser cubiertos por mecanismos de negociación colectiva y si se considera adicionalmente la característica de ser asalariados, se puede observar la evolución del porcentaje de personas potencialmente cubiertas por este mecanismo sobre el total de ocupados:

**Gráfico 18. Evolución del porcentaje de Asalariados Formales sobre el Total de Ocupados, por género y país (2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.



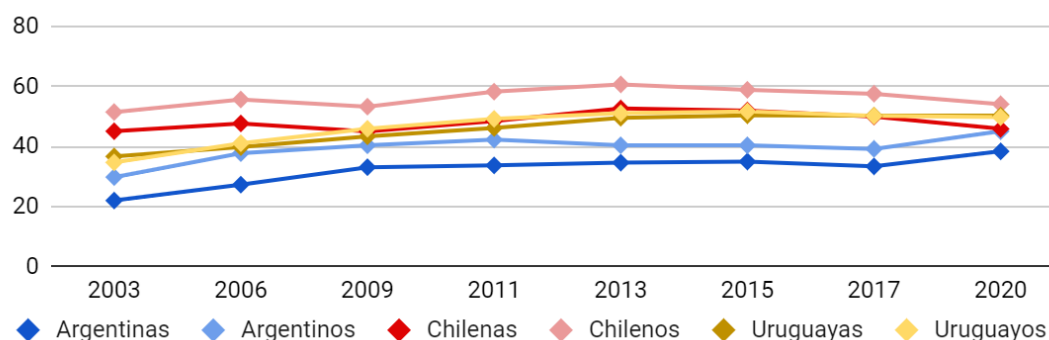
Como se puede observar en el gráfico, el porcentaje de asalariados formales ha ido en aumento en el período, especialmente entre 2003 y 2013. En 2020, las uruguayas tienen la mayor cobertura potencial (71%), seguidas por las chilenas (64,7%), los uruguayos y argentinas (64,4%), los chilenos (63,9%) y los argentinos (62,4%). La brecha tendió a reducirse en los tres países, llegando en 2020, a ser favorable para las

mujeres en los tres países (situación que en Uruguay se puede señalar para todo el período).

Por su parte, en tanto para Chile y Argentina, se excluye a los Asalariados Públicos de este instrumento, también se puede observar esta evolución exclusivamente para los Asalariados Privados Formales:

**Gráfico 19. Evolución del porcentaje de Asalariados Privados Formales sobre el Total de Ocupados, por género y país (2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.



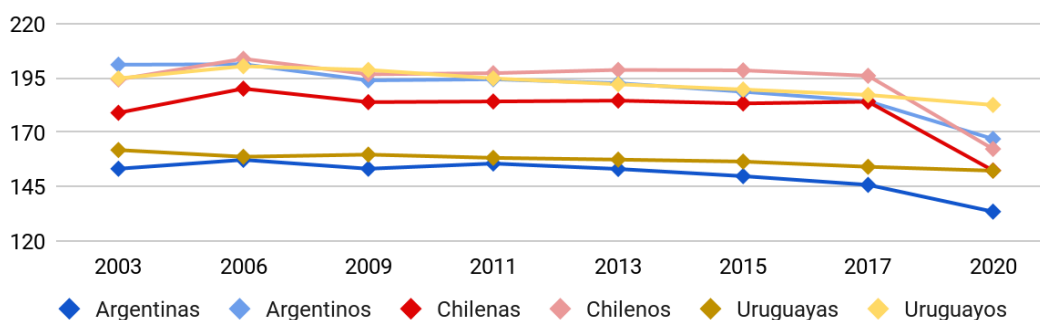
Con esta precisión se reduce significativamente, el porcentaje de posible cobertura, siendo en 2020, para las argentinas solo el 38,4%, seguidas por los argentinos (45,1%), chilenas (45,9%), uruguayos (49,8%), uruguayas (50,3%) y chilenos (54,1%). La brecha osciló en los tres países, siendo mayor en Argentina, seguida de Chile y Uruguay. En este último, tanto en 2003 como 2020, fue incluso mayor en las mujeres que en los varones.

A continuación, centrándose exclusivamente en los asalariados formales (por estar potencialmente cubiertos por la negociación colectiva), se presentan varios aspectos de la evolución de sus ingresos y de la cantidad de horas de trabajo promedio, para después centrarse en la evolución de la desigualdad de ingresos y las brechas de ingresos entre varones y mujeres.

Al respecto de la brecha de horas trabajadas, es particularmente importante en tanto es uno de los factores que suelen explicar la brecha salarial mensual entre varones y mujeres, y se puede apreciar la siguiente evolución:

**Gráfico 20. Evolución del promedio de Horas trabajadas en ocupación principal, por género y país (Asalariados Formales, 2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.

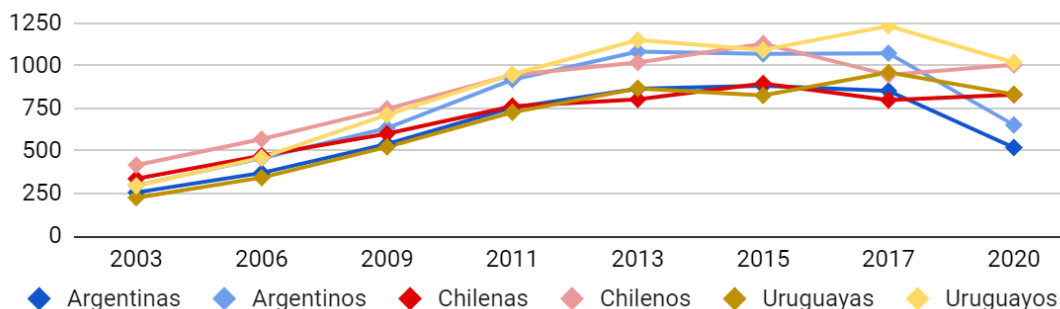


Los varones trabajan de forma remunerada más horas que sus compatriotas en los tres casos, siendo los uruguayos, seguidos por los argentinos y los chilenos quienes más trabajan, mientras que las chilenas y uruguayas trabajan en promedio más horas que las argentinas. Esto lleva a que en 2020, la mayor brecha se encuentre en Argentina, seguida por Uruguay y sea significativamente menor en Chile.

Por su parte, al respecto de los ingresos para estos grupos, si se considera el ingreso mensual en dólares nominales en la ocupación principal, nos encontramos la siguiente evolución en el promedio de ingreso de los asalariados formales:

**Gráfico 21. Evolución del promedio del Ingreso mensual en dólares nominales en la ocupación principal, por género y país (Asalariados Formales, 2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.

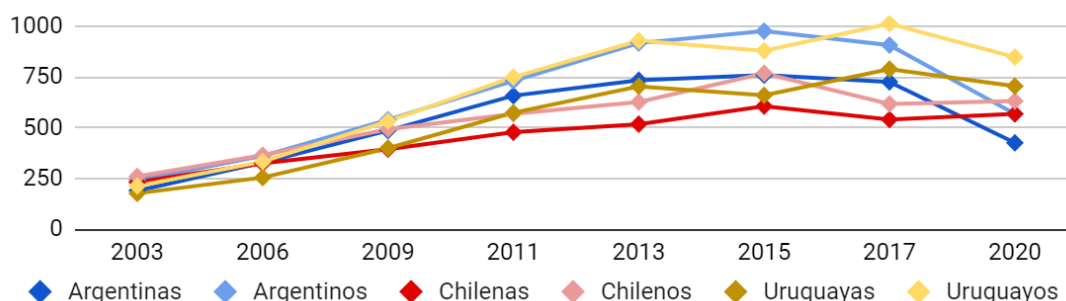


De forma general, se puede señalar una tendencia creciente entre 2003 y 2013, con una baja en 2015, recuperación en 2017 y caída en 2020, que sigue de forma general, los ciclos de crecimiento y estancamiento o crisis económica de la región. A su vez, los varones ganan siempre más que sus compatriotas y, en general, la situación más favorable en el primer momento es la de Chile. Sin embargo, desde 2011 la mejor situación es la uruguaya, seguida de Chile y Argentina, aunque por momentos en los últimos años, intercambian posiciones.

Considerando que los promedios pueden estar excesivamente influidos por los valores altos, se calculó también la mediana de ingresos mensuales en la ocupación principal:

**Gráfico 22. Evolución de la mediana del Ingreso mensual en dólares nominales en la ocupación principal, por género y país (Asalariados Formales, 2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.

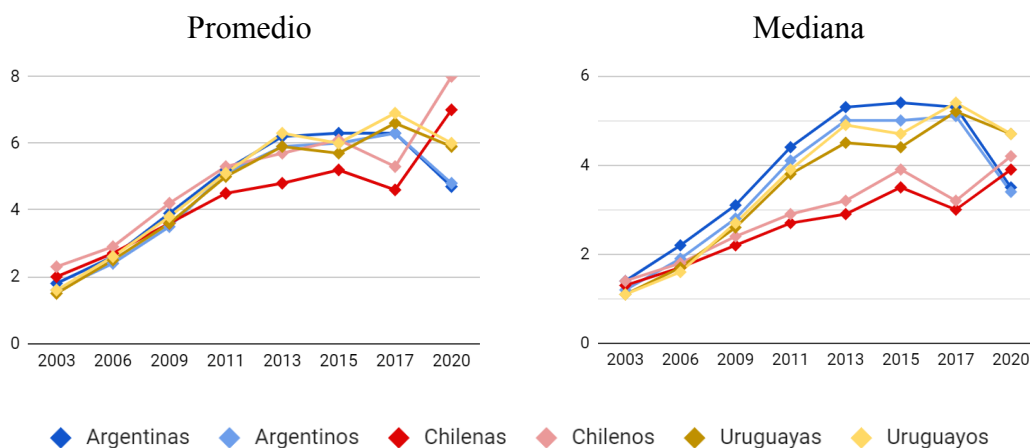


De esta forma, se evidencian tendencias similares, aunque la situación relativa de Chile en relación a Uruguay suele “empeorar”. En 2020, son los uruguayos y uruguayas quienes tienen mejores ingresos de los seis grupos, seguidos por los chilenos y chilenas, y por último argentinos y argentinas.

Por otra parte, si realizamos las mismas estimaciones para los ingresos por hora de la ocupación principal, nos encontramos con la siguiente evolución:

**Gráfico 23. Evolución del ingreso por hora en dólares nominales de la ocupación principal, por género y país (Asalariados Formales, 2003-2020), Promedio y Mediana**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.



Un aspecto que resulta llamativo es cierta convergencia al inicio, tanto del promedio como de la mediana, y con tendencias comunes en su evolución, en línea con lo ya señalado anteriormente, aunque con dos aspectos peculiares. Por un lado, mientras que en términos de promedios la situación en Chile es la mejor a 2020, seguido por Uruguay y Argentina, si se considera la mediana de ingresos, Chile suele tener los peores ingresos en gran parte del período, aunque en 2020 es superado por Argentina, en un contexto de fuerte caída de los ingresos. A su vez, aunque el análisis de las



brechas de ingresos se realizará posteriormente con mayor detenimiento, se puede destacar la presencia de brechas entre varones y mujeres considerablemente menores en términos de horas que mensuales, e incluso que en el caso argentino, las mujeres tienen mejores ingresos por hora que sus compatriotas.

### b. Evolución de la desigualdad y situación por quintil de ingresos

Como se señaló anteriormente, un segundo aspecto de interés es la distribución de los ingresos de los asalariados formales<sup>46</sup> y su distribución. Especialmente, considerando la hipótesis de que a mayor nivel de cobertura y centralización de la negociación, la desigualdad salarial suele ser menor.

Al respecto, se optó por estimar y presentar la evolución de tres indicadores de desigualdad que son sensibles a distintas partes de la distribución de ingresos: Gini (media), Índice de Entropía General (0) (parte baja) e Índice de Entropía General (1) (alta):

Cuadro 5. Evolución de los indicadores de desigualdad (Gini, Entropía General (0) y (1), por país (Ingresos mensuales de ocupación principal, asalariados formales, 2003-2020)

	Gini			IEG (0)			IEG (1)		
	Arg.	Chile	Uruguay	Arg.	Chile	Uruguay	Arg.	Chile	Uruguay
<b>2003</b>	0,359	0,438	0,402	0,220	0,318	0,274	0,231	0,419	0,311
<b>2006</b>	0,305	0,419	0,417	0,158	0,290	0,301	0,168	0,353	0,327
<b>2009</b>	0,302	0,416	0,394	0,157	0,286	0,268	0,162	0,347	0,297
<b>2011</b>	0,298	0,424	0,369	0,153	0,299	0,236	0,153	0,374	0,251
<b>2013</b>	0,291	0,422	0,348	0,152	0,293	0,212	0,172	0,367	0,218
<b>2015</b>	0,280	0,398	0,345	0,139	0,262	0,208	0,134	0,319	0,217
<b>2017</b>	0,299	0,400	0,338	0,160	0,264	0,200	0,158	0,326	0,209
<b>2020</b>	0,309	0,418	0,351	0,166	0,289	0,262	0,170	0,329	0,226

Fuente: Estimación propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.

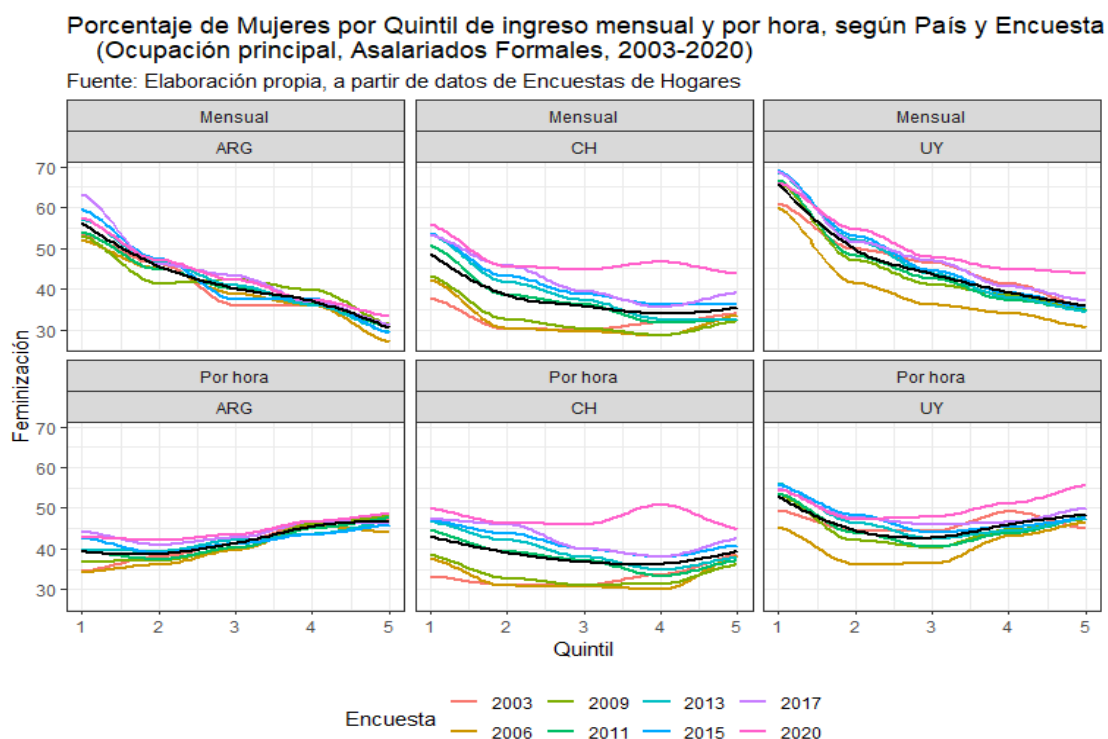
En líneas generales, se puede apreciar que la desigualdad suele ser siempre mayor en Chile, seguido por Uruguay y Argentina, y aunque los tres países han tenido una caída

<sup>46</sup> Esta desigualdad entre un grupo más reducido de la población que comparte ser asalariados formales, suele ser menor que si se considera al conjunto de la población, pero permite una aproximación a la distribución de los ingresos susceptibles de ser modificados por mecanismos de negociación colectiva de forma directa.

relativa de su desigualdad entre 2003-2017 con un aumento en el último trienio, la más pronunciada ha sido la Argentina en el Índice de Gini y Entropía General (0), mientras que la mayor caída entre encuestas fue la de Argentina entre 2003-2006.

Por su parte, otro aspecto a considerar es la evolución por quintil de ingresos y los grados de feminización de estos quintiles, especialmente considerando la hipótesis presentada por parte de la literatura de que los quintiles inferiores son los más favorecidos por mecanismos de negociación y que si estos estuvieran feminizados, podría afectar de forma desproporcionada a las mujeres.

En este sentido, se presenta a continuación, el porcentaje de mujeres por quintil de ingreso mensual y por quintil de ingreso por hora, considerando solo la ocupación principal de los asalariados formales:



Como se puede observar en ambos gráficos, es difícil señalar patrones claros transnacionales al respecto de donde se ubican las mujeres a lo largo del tiempo y los países.

Es posible señalar que, en términos de los ingresos mensuales, existe para el caso uruguayo y argentino, cierto patrón de feminización de los quintiles de menores ingresos y masculinización de los quintiles de mayores ingresos, mientras que en el caso chileno, esta tendencia se encuentra atenuada, aunque también hay una mayor feminización de los quintiles de menores ingresos hasta el quintil 4.

Este patrón no se encuentra claramente en los quintiles por ingreso por hora, donde para el caso uruguayo y chileno se puede apreciar una situación de cierta polarización con una mayor feminización de los quintiles en los extremos, lo que también se puede apreciar de forma más tenue y con excepciones para el caso chileno, mientras que en el caso argentino, existe una tendencia leve a una mayor feminización de los quintiles de mayores ingresos.

Por su parte, si nos enfocamos en cuál ha sido la evolución del ingreso de estos quintiles, nos encontramos con la siguiente evolución:

**Gráfico 25. Evolución del Ingreso Mensual y por Hora, por Quintil y País (Ocupación principal, asalariados Formales, 2003-2020)**

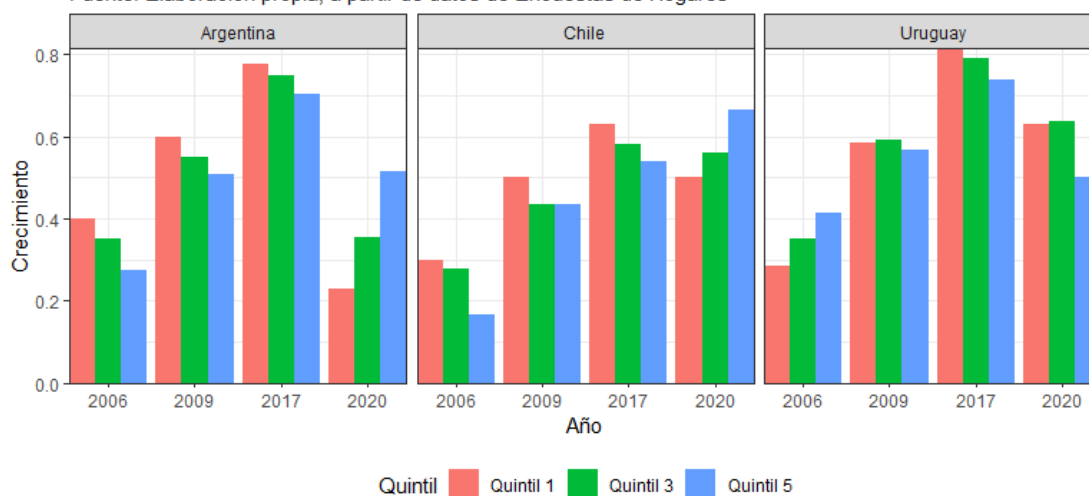
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares



De forma general, se mantiene cierta tendencia de crecimiento hasta 2013 de todos los quintiles y una posterior caída o estancamiento, especialmente en el caso argentino. Para centrarnos en la evolución relativa y la situación actual diferenciada por quintil, se presenta la evolución de los ingresos por hora de los dos quintiles de la punta y del medio (Quintil 1, 3 y 5) en relación al año inicial (2003):

**Gráfico 26. Crecimiento del ingreso por hora de los quintiles seleccionados, en relación al Año Base (2003), por país (Ocupación principal, asalariados Formales, 2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares



De forma general, se puede señalar que en Argentina y Chile, hasta 2017, todos los quintiles mejoran su situación con relación al 2003 y cuantos menores ingresos mayor la mejora, una situación que se revierte al final del período. Mientras que en el caso uruguayo, es el quintil de mayores ingresos, el más beneficiado entre 2003/2006, para posteriormente pasar a cierta homogeneidad entre 2003/2009, y sí entre 2003/2017, una mejora mayor de los quintiles de menores ingresos, que se mantiene en el siguiente período.

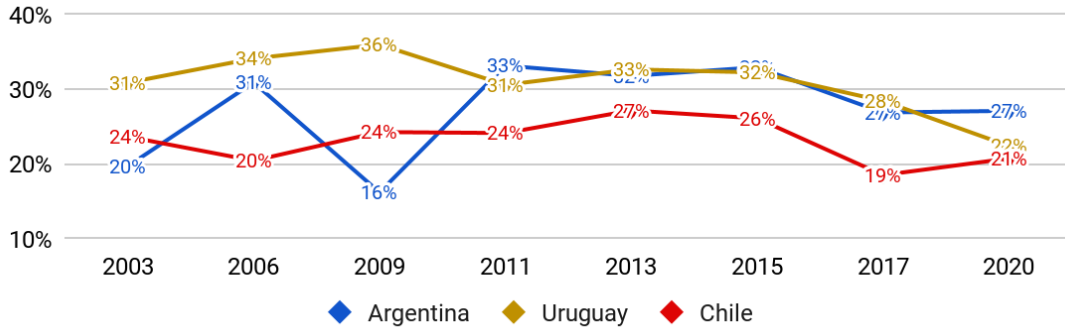
### c. Evolución de las brechas salariales de género

En tercer lugar, el foco se encuentra en la evolución de las brechas salariales entre varones y mujeres, para lo cual se presenta la brecha salarial “simple”, dos descomposiciones de estas brechas usando el método Oaxaca-Binder y posteriormente, su evolución considerando la Rama de Actividad y el Quintil de Ingresos.

Al respecto de la brecha simple de ingresos, o sea, la diferencia promedio en el ingreso de varones y mujeres, como se señaló anteriormente, en términos de ingresos mensuales, existe una persistente brecha a favor de los varones, que oscila entre el 36% y el 16% y cuya evolución se puede ver a continuación:

**Gráfico 27. Evolución de la brecha simple entre ingresos mensuales de la ocupación principal de hombres y mujeres, por país (Asalariados Formales, 2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.

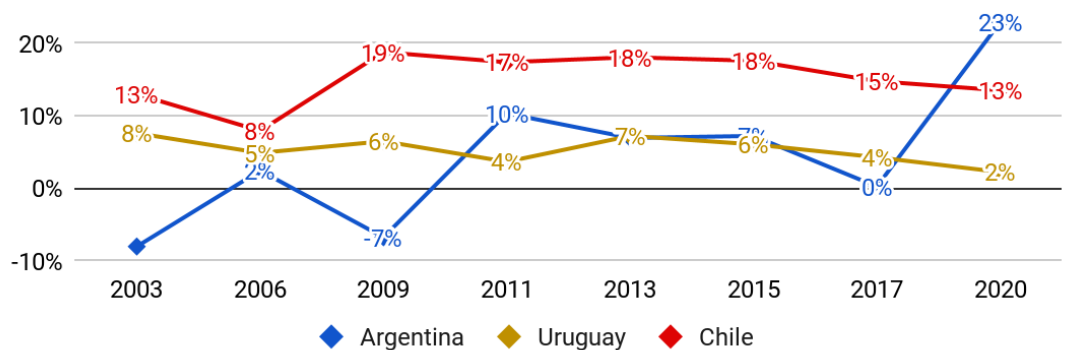


Se puede señalar para el caso argentino, un inicio con la menor brecha, una oscilación entre 2003-2011 cuando se “estabiliza” y posteriormente desciende, aunque es mayor al final del período que al inicio (20% a 27%). Uruguay empieza con la mayor brecha y tiene una suave oscilación a la baja, especialmente con una caída entre 2015-2020, que permite una reducción del 31% al 22%. Por último, Chile también tiene oscilaciones, con una caída significativa entre 2013-2017, que le permite ser el país con una menor brecha (21%).

Mientras que la situación de los ingresos por hora es bastante distinta, como se señaló anteriormente, en tanto las diferencias suelen ser menores dado la menor cantidad de horas que trabajan de forma remunerada las mujeres y que afectan sus ingresos mensuales, en este caso esta brecha por hora oscila entre un 23% y un -8,1% durante el período:

**Gráfico 28. Evolución de la brecha simple en los ingresos por hora en la ocupación principal de hombres y mujeres, por país (Asalariados Formales, 2003-2020)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.



El caso argentino, es particularmente notorio porque inicia el período con una brecha favorable a las mujeres (-8,1%) y después tiene oscilaciones, pero dado el aumento significativo de la brecha entre 2017-2020 finaliza con la mayor brecha (23%).

Uruguay tiene en cambio una mayor estabilidad, con oscilaciones a la baja, por lo que inicia el período con una brecha del 8% y finaliza en el 2%. Mientras que Chile presenta también oscilaciones, pero empieza y finaliza el período con una brecha del 13%.

Profundizando en estas brechas, un aspecto a considerar es que los varones y las mujeres que se encuentran en el mercado laboral en tanto asalariados formales no tienen las mismas características ni se encuentran en los mismos lugares. En este sentido, como se adelantó en el apartado metodológico, un método que se puede utilizar para analizar estas brechas es la Descomposición con el Método Oaxaca-Binder que permite separar entre una parte explicada por las variables introducidas al modelo y su interacción, y una parte no-explicada por estas variables, que puede incluir la discriminación, dinámicas no consideradas del mercado laboral, entre otros factores.

De esta forma, se utilizó este método con dos modelos distintos, el primero que consideraba características individuales de relevancia como son los años de educación, la edad y si habita o no en la región capital del país, y un segundo modelo que le agregaba también características de su inserción en el mercado<sup>47</sup>: si es empleado público o privado, la rama de ocupación (9 grandes grupos del CIU) y la calificación de la ocupación<sup>48</sup> donde se desempeña.

Considerando estos factores, para todos los casos en ambos modelos y tanto para los ingresos mensuales como por hora, la parte explicada de la brecha era negativa<sup>49</sup>, o sea, que las mujeres considerando estos factores y sus retornos, deberían tener ingresos superiores a los varones. Así, la brecha “no explicada”<sup>50</sup> es mayor, es decir

---

<sup>47</sup> De forma adicional, se pretendía incluir tamaño de la empresa, pero la variable presentaba una importante cantidad de datos faltantes, por lo que se consideró conveniente excluirla del modelo.

<sup>48</sup> Al respecto de la calificación, se agruparon las categorías de ocupación del CIUO08 en cuatro grandes grupos: a) Directivos y profesionales científicos e intelectuales, b) Técnicos y profesionales de nivel medio, c) Trabajadores semicalificados (personal de apoyo administrativo, de servicios y vendedores, agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros, oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios y operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores) y d) Trabajadores no calificados.

<sup>49</sup> Estos valores tuvieron significancia estadística en 94 de 96 análisis (24 casos x 2 modelos x 2 tipos) con un valor de p igual a 0.00, con dos excepcionales: el Modelo 2 para los ingresos por hora en Argentina en 2011 y el Modelo 2 en los ingresos mensuales en Uruguay en 2015.

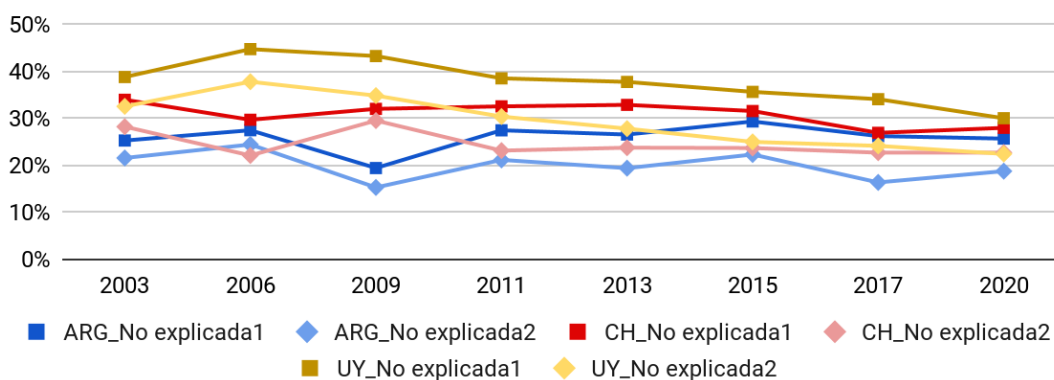
<sup>50</sup> En este caso, estos valores también presentaron significancia estadística en 93 de 96 casos, con un valor de p igual a 0.00 en todos los casos menos en el Modelo 2 para los ingresos por hora en Argentina en 2011 con un valor de p igual a 0,005. Mientras que no tuvieron significancia estadística en el Modelo 1 para los ingresos por hora en Argentina en 2009 y Modelo 2 para los ingresos por hora en Argentina y Chile en 2003.

que si los varones y las mujeres tuvieran iguales características (considerando las variables usadas en los modelos), la brecha sería incluso mayor.

En el gráfico 29 se presenta la evolución de la parte “no explicada” de la brecha para los ingresos mensuales, o sea, la diferencia en los ingresos entre varones y mujeres que no puede ser explicada por las variables consideradas en los dos modelos, en relación a los ingresos de los varones:

**Gráfico 29. Evolución de la parte "no explicada" de la brecha entre ingresos mensuales de la ocupación principal de hombres y mujeres, por país (Modelo 1 & 2, Asalariados**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.



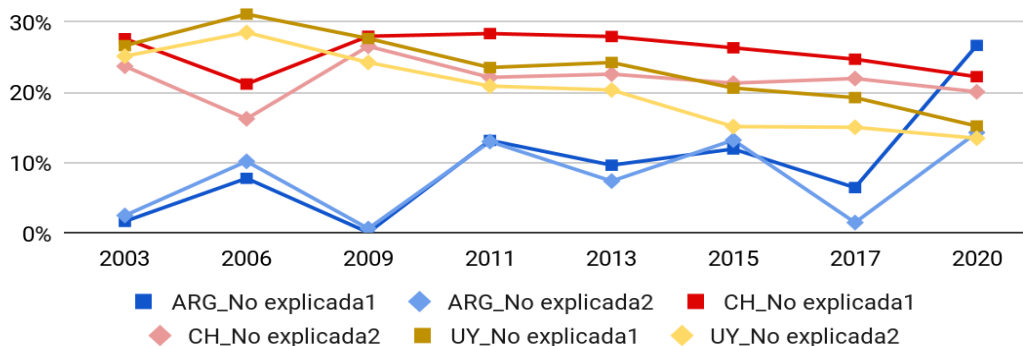
En primer lugar, se puede apreciar que la “brecha no-explicada” es mayor en el primer modelo, o sea, en el que sólo considera características “individuales”, lo que implica que los ingresos de las mujeres deberían ser mayores, considerando sus años de educación, edad y región. Mientras que si consideramos variables vinculadas a su inserción laboral, como en el Modelo 2, se reduce levemente la “brecha no explicada”. Es así, que mientras los valores más altos y bajos de ambos modelos se presentan en los mismos casos, la primera presenta valores entre el 45% y el 19% y la segunda del 38% al 15% (Uruguay en 2006 y Argentina en 2009).

A nivel nacional, en el caso uruguayo, aunque tiene los valores más altos durante todo el período en ambos modelos, presenta una tendencia clara a la baja. Mientras que Chile, que se encuentra en una situación intermedia, también tiene una reducción, aunque menor, por lo que las brechas de estos países presentan valores similares en 2020. Por su parte, Argentina tiene los valores más bajos durante casi todo el período, pero con una tendencia con fuertes oscilaciones, que implican que termine el período con un valor levemente superior a la inicial en el Modelo 1 y levemente inferior al inicio en el Modelo 2.

Por otra parte, si consideramos la brecha no-explicada, usando estos dos modelos, pero para los ingresos por hora de la ocupación principal, nos encontramos la siguiente evolución:

**Gráfico 30. Evolución de la parte "no explicada" de la brecha de ingresos por hora en la ocupación principal de hombres y mujeres, por país (Modelo 1 & 2,**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares.



Al igual que sucedió con la brecha simple, en este caso, son también menores los guarismos en relación a los ingresos mensuales, aunque en ningún caso existe una diferencia favorable a las mujeres. Por lo que un primer aspecto que se podría señalar es que, especialmente las mujeres argentinas (cuyos ingresos por hora en algunos años son incluso superiores a sus compatriotas), podrían estar “compensando” los factores no-explicados con una mejor situación en los explicados (por ejemplo, teniendo mayores años de educación).

A nivel nacional, a diferencia de los ingresos mensuales, la brecha suele ser mayor en Chile, seguido de Uruguay y Argentina, aunque al principio del período, intercalan posiciones Chile y Uruguay, y al final, hay un importante aumento de las brechas para el caso argentino, especialmente en el Modelo 1. Por lo que en 2020, las brechas no-explicadas, considerando ambos modelos, se ubicaban entre el 14% y el 27%.

Más allá de estas brechas salariales del conjunto de asalariados formales también es valioso ver dónde estas brechas son mayores, tanto considerando el lugar en la estructura distributiva como en su inserción laboral.

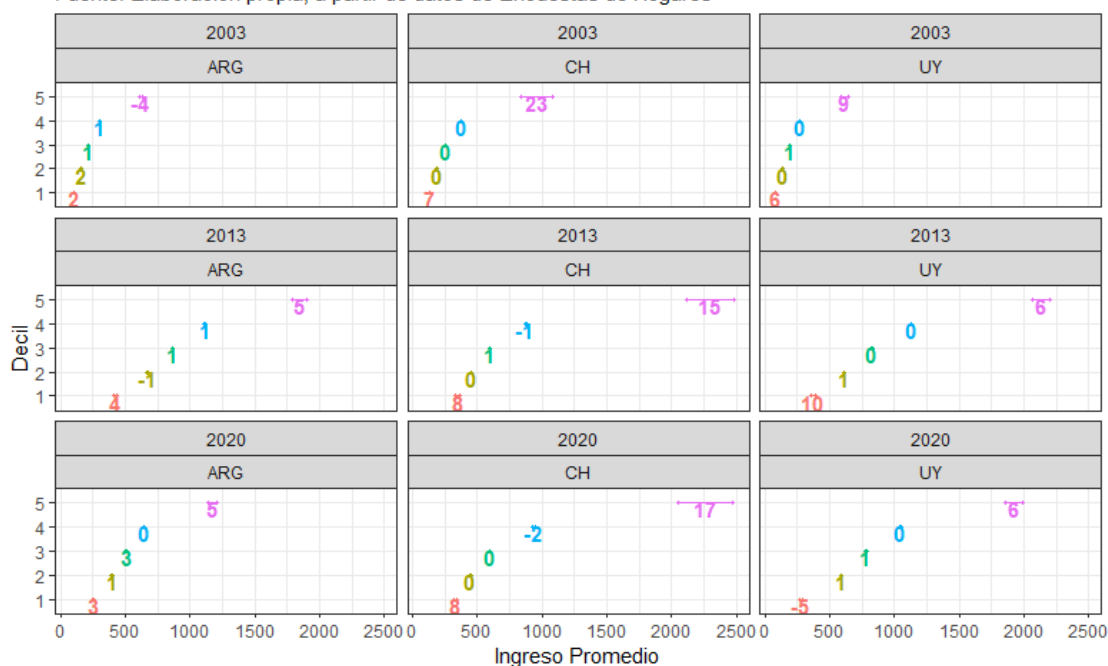
En este sentido, se estimaron las brechas salariales por quintil, lo que ayuda a ver qué fenómenos de segregación vertical podrían estar actuando en estas brechas, pero también cuánto podrían influir mecanismos como la negociación colectiva.

A continuación, se presentan las brechas salariales simples en los ingresos mensuales por quintil, por país para años seleccionados:



**Gráfico 31. Brecha de ingreso mensual entre Hombres y Mujeres, por Quintil, Encuesta y País (Ocupación principal, Asalariados Formales, Años seleccionados)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares



Como se puede apreciar, las principales brechas se encuentran en el Quintil 5, especialmente en el caso chileno y con la excepción de Argentina (2003), seguido por el Quintil 1, con diferencias muy menores en los quintiles del medio donde se oscila en valores entre el 3% y -1%. Por lo que principalmente es en los quintiles de las puntas donde se observan diferencias más significativas, especialmente en el superior.

Si hacemos el mismo cálculo para los ingresos por hora, la situación es similar, con una mayor diferencia en el Quintil 5, seguido por el 1, y diferencias muy pequeñas en los quintiles centrales:

**Gráfico 32. Brecha de ingreso por hora entre Hombres y Mujeres, por Quintil, Encuesta y País (Ocupación principal, Asalariados Formales, Años seleccionados)**

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares

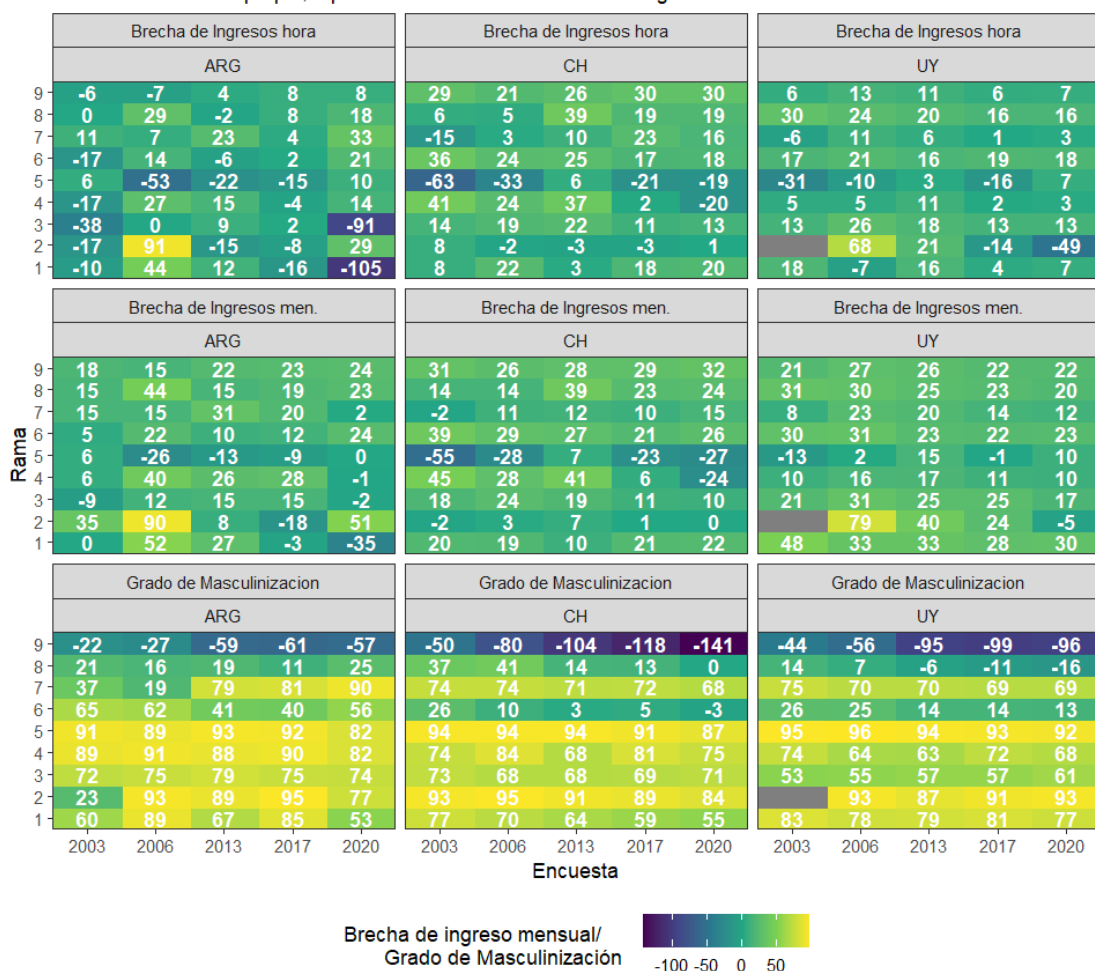


Un aspecto llamativo es que a 2020, prácticamente solo se encuentran diferencias importantes favorables a los ingresos masculinos en el quintil de mayores ingresos en los tres casos, en tanto a diferencia de lo que sucedía en 2013 y en los ingresos mensuales, no aparecen diferencias en el quintil de menores ingresos.

Por otra parte, si analizamos estas brechas salariales, mensuales y por hora, por rama y considerando también el grado de feminización de las ramas, nos encontramos esta evolución:

Gráfico 33. Brecha de ingreso y Grado de Masculinización por Rama, según País y Encuesta (Ocupación principal, Asalariados Formales, 2003-2020)

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Encuestas de Hogares



Al respecto del grado de feminización/masculinización, se puede señalar que en general, las ramas más feminizadas son los 9 “Servicios Com., Soc. y Pers.”, seguidos de 8 “Servicios a empresas”, 3 “Industria”, 6 “Comercio, restaurantes y hoteles”, 7 “Transporte y Comunicaciones”, 1 “Agricultura, ganadería y pesca”, 4 “Electricidad, Gas y Agua”, 2 “Minería” y 5 “Construcción”.

Por su parte, las brechas son menores en sectores masculinizados, como son la Construcción, el Sector Primario, la Minería, el Transporte y la Industria, probablemente por fenómenos de segregación en el tipo de actividades que realizan las pocas mujeres que trabajan en esas Ramas. Seguidas por las brechas en “Electricidad, Gas y Agua” y “Comercio...”, mientras que son mayores en los sectores usualmente más feminizados, los Servicios (8 y 9).

## **Más negociación, ¿más igualdad de género?**

De forma general, se puede señalar al respecto de la primera hipótesis de investigación que la negociación aumentó en cobertura durante el período en los tres países, pero con muy distinta intensidad. Lo cual se encuentra vinculado a las fuertes diferencias en sus modelos de negociación colectiva, con un modelo centralizado de alta cobertura en Uruguay, uno de centralización y cobertura intermedia en Argentina y uno descentralizado y de baja cobertura en Chile.

Esto responde a las estructuras anteriores, así como a las modificaciones de sus regímenes durante el período cubierto, en consonancia con cambios en los ciclos políticos, y que implicaron fuertes diferencias en torno al aumento relativo de la “centralización”. Es así que en el caso uruguayo, hubo una fuerte centralización con la restauración de los Consejos de Salarios en el primer año de gobierno del Frente Amplio y su extensión a nuevos sectores de la economía como es el rural y doméstico. En el argentino, una re-centralización relativa durante los gobiernos “kirchneristas” y un empuje a una mayor importancia relativa, con una posterior oscilación en los últimos años. Y en el chileno, una mayor continuidad del modelo anterior fuertemente descentralizado, aunque con una actualización de la legislación durante el segundo gobierno de M. Bachelet que amplió las materias de negociación.

De esta forma, la negociación colectiva no solo tiene importantes diferencias en términos de los formatos que presenta en cada uno de estos países, sino que esto implica diferencias en qué tan importante es esta institución en el sistema laboral y en la “fijación” de salarios.

Como se señaló previamente, esta situación implica un interesante escenario en términos comparados, en tanto los tres países del Cono Sur presentan estas muy importantes diferencias en términos de los formatos de esta institución a lo largo del período 2003-2020.

Dado lo cual, aunque no se pretende establecer ninguna relación causal entre las diferencias de formato de negociación colectiva y la situación de los conosureños que se presentó en el apartado anterior, se busca explorar estos resultados en relación de dichas diferencias, considerando las hipótesis que se desprenden de la literatura sobre esta relación. Esto pretende ser un ejercicio más exploratorio, considerando las hipótesis, pero no busca realizar ninguna afirmación contundente, dada la complejidad y multicausalidad que determina a estos fenómenos, con múltiples factores que influyen ambos y que no han sido “controlados”

En ese sentido, se presenta a continuación, un cuadro resumen sobre las características de la negociación colectiva en los tres países, considerando su cobertura y nivel de centralización, para posteriormente pasar a explorar las últimas cuatro hipótesis planteadas.

<b>Cuadro 6. La negociación colectiva en los tres países (2003-2020).</b>		
<b>País</b>	<b>Cobertura</b>	<b>Grado de centralización</b>
<b>Argentina</b>	<p><b>Intermedia:</b> Aumentó significativamente entre 2004-2010 del 29,2% a 70,4%. Del 2011 al 2016, tendió a estancarse en una cobertura en torno al 65-70% de los trabajadores asalariados privados (exceptuando el servicio doméstico). Con cierta reducción del 2017-2020 donde se ubicó entre el 63%-66%.</p>	<p><b>Intermedia:</b> A nivel normativo, se permiten distintos niveles de negociación con primacía de los ámbitos de mayor cobertura. En particular, conviven la negociación por actividad y por empresa, predominando en los años que se tiene registro, la primera en términos de trabajadores (2011-2018) y la segunda en términos de cantidad de acuerdos (2001-2020). A su vez, por momentos se han dado instancias de coordinación horizontal, como fue la pauta imitativa en 2006-2008 liderada por el sector de camioneros.</p>
	<p>El trabajo asalariado privado formal sobre el total de ocupados tuvo una tendencia creciente entre 2003-2020, aunque a 2003 representaba menos de un tercio de los ocupados y a 2020, seguía siendo menos de la mitad. Por lo que los datos de cobertura, corresponden a aproximadamente un cuarto de los ocupados al principio del período y la mitad al final.</p>	
<b>Chile</b>	<p><b>Baja:</b> Si se considera exclusivamente la cobertura por mecanismos de negociación que iniciaron vigencia en ese año, en todo el período entre 1993-2019, la negociación colectiva siempre abarcó a menos de un décimo de la fuerza de trabajo asalariada privada. Con una cobertura entre 2003-2019 que osciló entre el 4,1% y el 7,6%, incluso menor que la registrada para años del período anterior. Si se consideran todos los instrumentos en vigencia, la Dirección de</p>	<p><b>Baja:</b> La negociación se realiza a nivel de empresas. Una característica que se mantiene desde la reforma laboral bajo la dictadura pinochetista que estableció que solo se podía negociar a ese nivel.</p>

	Trabajo ubica la cobertura en torno al 17%/20% para estos años.	
	El trabajo asalariado privado osciló entre 2003-2020, pero se ubica por encima de sus vecinos, siendo la modalidad de inserción de aproximadamente la mitad de los ocupados chilenos.	
<b>Uruguay</b>	<b>Alta:</b> A partir de la reimplementación de la negociación colectiva en 2005, esta pasa a cubrir teóricamente al conjunto de asalariados tanto privados, incluyendo el sector doméstico y rural, como público.	<b>Alta:</b> La negociación se realiza con un formato centralizado y tripartito, que incluye pautas generales recomendadas por el Ejecutivo para el conjunto de las mesas de negociación.
	El trabajo asalariado privado creció en importancia entre 2003-2020, pasando de alrededor de un 35% a la mitad de los ocupados, representando así entre un tercio de los ocupados al principio y la mitad a final del período.	

Al respecto de las últimas cuatro hipótesis guía, nos encontramos, en primer lugar, dos hipótesis contrastantes sobre la evolución de la incorporación de las cláusulas de género que es donde el tema aparece de forma explícita e intencional en la negociación, por lo que a continuación se puede observar una tabla resumen y posteriormente se pasa al análisis:

<b>Cuadro 7. Hipótesis 2.</b>			
Hipótesis contrastante: a) Al respecto de la incorporación de cláusulas de género, una mayor centralización permitirá una mayor incorporación por varios motivos (más eficaz presión política, menor costo relativo para los empresarios y por su naturaleza tendrían mayor cobertura). b) Pero una mayor descentralización podría permitir más fácilmente llegar a acuerdos sobre temas y necesidades específicas del ámbito incluyendo acciones vinculadas a protocolos de acoso, guarderías, entre otras.			
<b>Argentina</b>	<b>Chile:</b>	<b>Uruguay:</b>	<b>Comparación:</b>

<p>Las cláusulas clasificadas de “equidad de género” tienen una importancia marginal, aunque con cierta tendencia creciente entre 2007 y 2015 donde pasaron de estar presente en el 1% al 9% de los acuerdos, aunque para 2020 sólo el 4% las incorporó. A su vez, estas se encuentran mayoritariamente vinculadas a la expresión formal de igualdad de oportunidades y no discriminación o a temas de maternidad y cuidado, aunque aparecen ocasionalmente otro tipo de cláusulas.</p>	<p>La incorporación de beneficios vinculados específicamente a estas temáticas fue una de las novedades de la Reforma de 2016. Aunque la incorporación es marginal, considerando que a 2019, ninguna de las nuevas cláusulas vinculadas al tema supera el 5% en su incorporación. Mientras que el único tipo específico que tiene una presencia “considerable” son las medidas de cuidado a hijos menores (18%).</p>	<p>Las cláusulas consideradas de género tuvieron una incorporación creciente. En la última Ronda estuvo presente en el 70% de los casos una cláusula de “No discriminación laboral”, seguida por “Género y no discriminación que incorporan la normativa vigente” (55%), “Salud Sexual y reproductiva” (54%), “Cuidados” (51%), “Violencia Familiar” (50%) y de forma incipiente, “Acoso” (13%). Su incorporación ha sido disímil por Rama.</p>	<p>Uruguay es claramente el de mayor incorporación de estas cláusulas, que incluyen además diversos aspectos. En Argentina aumentó la importancia, pero sigue siendo un peso marginal con menos de un 10% de incorporación. Y en Chile, aunque la Reforma amplió los temas de negociación, incluyendo explícitamente esta temática, esta suele ser marginal aunque sí hay cierta presencia de los temas de cuidados de hijos pequeños.</p>
---	--	---	--

Se puede afirmar entonces sobre la incorporación de “cláusulas específicas” que el caso de mayor centralización, el uruguayo, es donde claramente tienen mayor desarrollo, con una amplia incorporación y que además por su naturaleza implica una amplia cobertura. Adicionalmente, estas tienden a diversificarse en distintos temas, y aunque las de mayor predominancia tienen que ver con la no discriminación laboral, también aparecen aspectos de salud, de cuidados, de violencia familiar e incluso de forma más incipiente de acoso. Esto llevó incluso a que en el registro oficial se descontinuara la clasificación genérica de cláusulas de género, por considerarse más adecuado registrar las cláusulas en su especificidad dentro del paraguas de “género”.

Un aspecto a señalar para este caso es que se cuenta con datos por Rama de actividad, y se puede apreciar que ha sido difícil su incorporación. Es interesante que la rama de mayor incorporación sea una de las más masculinizadas, la Construcción, seguida por las

tres ramas más feminizadas (Comercio y servicios). Por lo que se podría señalar que las ramas más feminizadas incorporan más estos temas, pero también, que algunas masculinizadas parecen tener particular sensibilidad para su incorporación.

En el caso argentino, las cláusulas de género tienen una presencia bastante marginal. Aunque entre 2007 y 2015 aumentó su presencia, estas se mantienen siempre debajo del umbral del 10%, restringiéndose además a los temas más clásicos: expresiones de no discriminación e igualdad o cuidados y maternidad, salvo alguna experiencia puntual.

Esta situación es relativamente similar a la chilena, donde también su incorporación ha sido marginal, lo que sumado a la baja cobertura, genera que su peso sea todavía menor. Así las cláusulas vinculadas a cuidados de hijos menores, especialmente vinculadas a la implementación de salas cuna, tienen una incorporación de casi el 20% y en el caso de las nuevas cláusulas habilitadas a partir de 2017 ninguna supera el 5%. Al respecto de estas nuevas cláusulas, aunque su incorporación es marginal, se destaca que a nivel de registro incluyen cuatro aspectos importantes como son la corrección de situaciones de desigualdad, la conciliación del trabajo con responsabilidades familiares, la corresponsabilidad parental y planes específicos en la temática.

En este sentido, parecería que para estos casos, el de mayor centralización es el de mayor incorporación, lo cual está fuertemente vinculado a un proceso señalado anteriormente que es la priorización del tema dentro de los lineamientos generales a partir de 2009. Mientras que el tema sigue siendo marginal en los casos de centralización intermedia y baja.

Adicionalmente, se puede señalar que de los tres tipos de cláusulas que distingue la CSA: antidiscriminatorias, promocionales y de acción positiva, parecen predominar las primeras y las segundas vinculadas a los temas de cuidado/maternidad, y sólo muy marginalmente aparecen del tercer tipo, como podrían ser las cláusulas de “corrección de situaciones de desigualdad” en el caso chileno.

Si consideramos los aportes recogidos de Abramo & Rangel, parece evidente que sigue teniendo cierta vigencia su análisis sobre el período anterior acerca de que estas cláusulas buscaban mayoritariamente garantizar derechos ya obtenidos a nivel legal. Sin embargo, también tienen un importante peso relativo aquellas categorizables como dentro de “garantías relativas a la salud de la mujer embarazada y a la maternidad/paternidad”. Solo en el caso uruguayo, también aparecen con cierto peso, otros temas como salud, violencia o acoso en el marco de la negociación.



Por otra parte, al respecto de la tercera hipótesis sobre los efectos que la mayor centralización y cobertura podría generar en la rigidez del mercado laboral, se presenta un cuadro resumen de los indicadores pertinentes:

<b>Cuadro 8. Hipótesis 3.</b>			
Hipótesis: Los esquemas de negociación colectiva cuanto más centralizados y de mayor cobertura son, generan mayor rigidez en el mercado laboral, lo que podría generar una reducción del empleo formal, con impactos en las tasas de desempleo, subempleo, formalización y actividad, que podrían estar perjudicando particularmente el ingreso al empleo asalariado formal de las mujeres.			
<b>Argentina</b>	<b>Chile:</b>	<b>Uruguay:</b>	<b>Comparación:</b>
<b>Cobertura y centralización</b>			
Intermedia, que tuvo una re-centralización y aumento de cobertura en torno al 2004-2006.	Cobertura y centralización baja durante todo el período.	A partir de 2005, tiene una cobertura y centralización alta durante todo el período.	Centralización y cobertura alta en Uruguay desde 2005, intermedia en Argentina y baja en Chile durante el período.
<b>Tasa de actividad: Tendencia general</b>			
Varones: estancada en torno al 86% entre 2003-2015, posterior descenso al 72% (2020). Mujeres: tendencia al descenso del 63% (2003) al 52% (2020).	Varones: oscilación entre 82% y 84% del 2003 al 2017, para bajar fuertemente en 2020 (78%). Mujeres: tendencia al aumento del 50% (2003) al 60% (2017), con descenso a 57% en 2020.	Varones: al alza desde 2003 a 2011, del 87% al 90%, y después a la baja llegando al 84,5% (2020). Mujeres: ascenso del 66% al 72% (2003-2011), descenso hasta el 71% (2020).	Durante todo el período, la actividad para ambos es superior en Uruguay, seguido por Argentina y Chile, aunque la situación entre estos últimos se revierte en 2020.
<b>Tasa de actividad: Tendencia de la brecha entre mujeres y varones</b>			
Tendió a aumentar entre 2003 a 2015 del 28% al 32%,	Tendió a reducirse de forma significativa del 41% en 2003 al	La menor brecha de la región y tendió a su reducción del 24%	Menor en Uruguay, seguida hasta 2013 por Argentina,

reduciéndose al 29% en 2017 y 2020.	27% en 2020.	en 2003 al 16% en 2020.	cuando a partir de la reducción en Chile, pasa a ser la segunda.
<b>Tasa de desocupación: Tendencia general</b>			
Caída fuerte entre 2003-2006 tanto para varones (14% a 8%) y mujeres (18% a 12%), manteniendo su caída a menor intensidad hasta 2015 (6% y 8%), y creciendo fuertemente hasta llegar en 2020 a 13% para los varones y 14% para las mujeres.	Osciló del 12% (2020) al 6% (2013) entre los varones, y del 14% (2020) al 8% (2013) entre las mujeres. Para ambos desciende entre 2003-2006, para crecer en el 2009, y volver a descender hasta 2013 cuando inició una tendencia alcista que se acelera en 2020.	Tuvo una tendencia a su reducción del 13% en varones y 20% en mujeres en 2003 al 4,5% y 8% respectivamente en 2011 y un aumento posteriormente, especialmente a partir de 2015, al 9% y 12% respectivamente en 2020.	Tendencia común con descenso entre 2003-2015 y posterior aumento. En 2003, mayor en Uruguay, seguido por Argentina y Chile, lo que se invierte en 2009 y con distintos cambios en las posiciones, en 2020 es mayor en Argentina, seguido de Chile y Uruguay.
<b>Tasa de desocupación: Tendencia de la brecha entre mujeres y varones</b>			
Aumentó del 23% al 44% en 2006, posteriormente oscilando en torno al 30% hasta 2015, cuando inició una reducción hasta el 5% en 2020.	Osciló entre el 53% y el 38% entre 2003 y 2011, posteriormente reduciéndose al 31% en 2013 y en torno al 20% del 2015 en adelante.	Tendió a aumentar del 2003 al 2009, cuando la femenina duplicó la masculina, para posteriormente tender a reducirse, hasta el 44% en 2020.	La brecha, siempre es mayor Uruguay, seguido usualmente por Chile (menos en 2013 y 2015) y Argentina.
<b>Subocupación: Tendencia general</b>			
Reducción desde el 15% en varones y 20% en mujeres en 2003, al 6% y 12% en 2011, con un crecimiento al 9% y 14% a 2017 y una tendencia opuesta entre mujeres y varones al 2020	Se redujo entre 2003 y 2011, del 13% al 4% en varones y del 23% al 8% en mujeres. Para después crecer y estancarse en torno al 7% en los varones y 13% en las mujeres hasta 2017.	Desciende del 13,4% en varones y 17,3% en mujeres en 2003 al 5,3% y 8,1% respectivamente en 2013 y crece hasta el 7,3% y 8,4% en 2020.	La situación relativa de los países va variando, aunque en general, suele ser menor en Uruguay, seguido usualmente por Argentina en las mujeres y Chile en los varones.

que convergen al 11% y 12%.			
<b>Subocupación: Tendencia de la brecha entre mujeres y varones</b>			
Oscila con tendencia al aumento entre 2003 a 2011 del 32% al 86% y a la baja posteriormente llegando al 5% en 2020.	Crece entre 2003 y 2006 del 79% al 139%, para posteriormente reducirse y estabilizarse en torno al 200%.	Creció entre 2003 y 2009 del 29% al 61%, para posteriormente descender hasta el 15% en 2020.	La brecha suele ser menor en Uruguay (con la excepción de 2013 y 2020), seguido por Argentina y Chile.
<b>Registro a la seguridad social: Tendencia general</b>			
Tendencia a la reducción del 29% en varones y 40% en mujeres en 2003, al 20% y 29% respectivamente en 2011, a partir del cual se estabiliza en torno al 20% y 25% respectivamente, lo que implica umbrales más bajos que al inicio.	Tendió a bajar, del 33% en varones y 37% en mujeres en 2003 al 21% y 24% respectivamente en 2020. Aunque esta tendencia tuvo una excepción que fue un leve aumento entre 2003-2015, especialmente en los varones.	En los varones, se redujo del 35% en 2003 al 23% en 2013, estancandose en torno a esa cifra hasta 2020. En las mujeres se redujo del 37% en 2003 al 19% en 2020, pasando a ser inferior al de los varones desde 2013.	Tendencia general a un aumento del registro, siendo la situación más favorable en Argentina, seguida por Uruguay y Chile:
<b>Registro a la seguridad social: Tendencia de la brecha entre mujeres y varones</b>			
Hasta 2011, la brecha oscila en torno al 40%, a partir de una caída importante en 2013, oscila en torno al 20%.	Aumentó entre 2003-2006 del 13% al 23%, oscilando en torno a esa cifra hasta 2011, donde inicia una reducción hasta el 15% (2015), oscilando después en torno a esa cifra.	Aumentó entre 2003-2009, cuando comenzó a reducirse, hasta que a partir de 2013, empieza a ser favorable a las mujeres, hasta llegar en 2020, a ser 20% superior.	La brecha solía ser menor en Uruguay, donde a partir de 2013, la situación es más favorable para las mujeres, seguido por Chile y Argentina.
<b>Porcentaje de asalariados formales sobre el total de ocupados: Tendencia general</b>			

<p>Crecimiento del 2003 al 2011, del 42% al 54% en varones y del 39% al 53% en mujeres. Posteriormente se estabiliza hasta 2017, cuando las mujeres superan a los varones en el indicador. En 2020, crece el porcentaje, con un 64% de asalariadas formales frente a un 62% de asalariados. Situación que parecería explicarse principalmente por una feminización del empleo público.</p>	<p>Caracterizado por cierta estabilidad, aunque con una pequeña tendencia al crecimiento. En 2003, 58% de los ocupados y 57% de las ocupadas eran asalariados formales, llegando a ser 68% y 66% respectivamente en 2013 y descender al 64% y 65% en 2020 cuando las mujeres superan a los varones en este indicador por primera vez en el periodo.</p>	<p>Vinculado a lo anterior, el porcentaje de asalariadas formales ha tendido a crecer de forma continua del 56% en 2003 al 71% en 2020, superando a los asalariados varones, que crecieron del 52% en 2003 al 65% en 2014 cuando se estancaron en torno al 64% hasta 2020.</p>	<p>Tendencia general de crecimiento del asalariado formal, especialmente entre 2003 y 2013, siendo mayor en Uruguay, seguido por Chile, y durante casi todo el período bastante por debajo, aunque con una tendencia convergente, Argentina.</p>
<p><b>Porcentaje de asalariados formales sobre el total de ocupados: Tendencia de la brecha entre mujeres y varones</b></p>			
<p>Brecha con tendencia a la baja, incluso a partir de 2013, siendo mayor en las mayores (-3%).</p>	<p>Creció entre 2003 y 2011 de un 1% al 6%, para posteriormente tender a reducirse, siendo mayor en las mujeres en 2020 (-1%).</p>	<p>Superior en las mujeres, esta brecha favorable se redujo entre 2003-2006, para volver a crecer hasta 2020 donde es un 10% mayor.</p>	<p>Tendencia a mayor porcentaje de asalariadas formales, en relación a los varones. A 2020, la situación es favorable a las mujeres en los tres países.</p>
<p><b>Porcentaje de asalariados formales privados sobre el total de ocupados: total de ocupados: Tendencia general</b></p>			
<p>La tendencia entre los privados, aunque con una oscilación similar a la anterior, es siempre mayor en varones que inician con 30%, tienen el pico en 2011 en 42% y a 2020 es 45%, mientras las mujeres pasan de</p>	<p>Oscilación, con una tendencia al alza entre 2003-2006, descenso en 2009, alza hasta 2013 y reducción hasta 2020. Siendo en 2003, 52% en varones y 51% en mujeres, 61% y 52% en su punto máximo</p>	<p>La tendencia para ambos es al alza entre 2003-2015, pasando del 37% al 51% entre las mujeres y del 25% al 50% entre los varones, para posteriormente descender en 2020 levemente en las mujeres al 50,3% y al 49,8%</p>	<p>La importancia del trabajo asalariado formal privado oscila en el período, pero es mayor en Chile, seguido de Uruguay y Argentina.</p>

22% a 34% y 38% respectivamente.	(2013) y 54% y 46% en 2020.	entre los varones.	
<b>Porcentaje de asalariados formales privados sobre el total de ocupados: Tendencia de la brecha entre mujeres y varones</b>			
Tendencia a la reducción de un 26% en 2003 al 13% en 2015, oscilando posteriormente en torno al 15%.	Oscila entre el 11% y el 16% durante todo el período, aumentando entre 2003-2011 y 2015-2020.	Aumenta entre 2003-2011, donde pasa de ser favorable a las mujeres, oscilación posterior entre brechas favorables y desfavorables.	La brecha es menor en Uruguay, donde incluso es favorable en algunos años, seguido de Chile y Argentina.

Si consideramos de forma general, la información presentada anteriormente, se puede señalar que Uruguay, que es el caso de mayor centralización y cobertura, es donde la tasa de actividad es mayor y su brecha es menor, así como también es donde suele ser menor el desempleo (aunque tiene la mayor brecha) y la subocupación (y su brecha). También es donde el trabajo asalariado formal tiene mayor importancia y una brecha favorable a las mujeres.

Mientras que la situación de Argentina, caso intermedio en términos de negociación, es quien tiene mayor porcentaje de registro a la seguridad social (aunque la brecha es menor en Uruguay) pero también donde los asalariados formales privados tienen menor peso.

A su vez, Chile, caso de menos negociación, aunque en una situación en los indicadores de actividad, desocupación, subocupación y registro desfavorable en relación a Uruguay, ha tenido una importante reducción de la brecha de actividad, y en varios indicadores a 2020, mejoró su situación relativa en relación a Argentina. Es además, donde el trabajo asalariado formal privado tiene mayor importancia.

En este sentido, si bien no se puede establecer una causalidad, la hipótesis de que una mayor centralización y cobertura podría llevar a una mayor rigidez y que esta afecte particularmente al empleo, no parecería estar presente en esta mirada comparada, en tanto la situación del país con más negociación suele ser la de mayor actividad, menor desempleo y subempleo, y en términos de la formalización, el de mayor porcentaje es el caso intermedio.

Esto último, se encuentra en línea con los planteos de Baker, et al. (2003) y OIT (2006) quienes cuestionan las miradas más lineales sobre que mayor centralización genera mayor rigidez del mercado laboral y con ello, desempleo, para en cambio, sostener la necesidad de ver estos efectos en contexto, considerando las posibles distintas interacciones en varios sentidos que esto genera.

Sobre la cuarta hipótesis, en torno a cómo la mayor centralización genera una contracción salarial, con posibles efectos diferenciados en las mujeres, se presenta información relevante en el siguiente cuadro resumen, que incluye cómo se comportó la desigualdad salarial dentro de los asalariados formales, cómo fue la evolución de los salarios de los quintiles de menores ingresos y qué tan feminizados se encuentran:

<b>Cuadro 9. Hipótesis 4.</b>			
Hipótesis: La centralización genera una contracción en la escala salarial, que beneficia particularmente a los asalariados formales de menores ingresos, por lo que podría beneficiar particularmente a las mujeres.			
<b>Argentina</b>	<b>Chile:</b>	<b>Uruguay:</b>	<b>Comparación:</b>
<b>Evolución de los indicadores de desigualdad (Gini, IEG (0) e IEG (1))</b>			
Reducción en todos los indicadores de 2003 a 2011, y en el GINI y IEG (0) hasta 2015, con una caída pronunciada entre 2003 y 2006. A partir de 2015 aumentó en los tres casos. Gini oscila entre 0,36 (2003), 2,8 (2015) y 0,31 (2020). El IEG (0) entre 0,22, 0,14 y 0,17 y el IEG (1) entre 0,23, 0,13 y 0,17	Tendencia de todos los indicadores a la reducción hasta 2009, oscilando posteriormente con aumento en 2011, reducción hasta 2015 y aumento posterior. Gini oscila entre 0,44 (2003), 0,4 (2015) y 0,42 (2020). El IEG (0) entre 0,32, 0,27 y 0,29 respectivamente y el IEG (1) entre 0,4, 0,32 y 0,33.	Tendencia de todos los indicadores a un aumento en 2006 y posterior caída hasta 2017, con aumento en 2020. Es particularmente pronunciada la caída entre 2006-2015. Gini oscila entre 0,4 (2003), 0,42 (2006), 0,34 (2017) y 0,35 (2020). El IEG (0) entre 0,27,	Mayor desigualdad en Chile, seguido por Uruguay y Argentina. En los tres hay caída relativa de la desigualdad entre 2003-2017 con un aumento en el último trienio, más pronunciada en Argentina (con la mayor caída entre encuestas, 2003-2006) y una

respectivamente.		0,3, 0,2 y 0,26 y el IEG (1) entre 0,31, 0,33, 0,21 y 0,23.	importante caída entre 2006-2013 en Uruguay.
<b>Evolución de los ingresos por quintiles</b>			
<p>Todos los quintiles tienen la misma tendencia, con un incremento hasta 2015 y una posterior caída.</p> <p>Si consideramos la situación relativa al año inicial, hasta 2017, todos los quintiles mejoran pero cuántos menores ingresos, mayor es el incremento del ingreso por hora, una situación que se revierte en 2020.</p>	<p>Tendencia común de crecimiento hasta el 2013, donde se estancan o deterioran los ingresos, con la excepción de los quintiles más ricos por hora que se recuperan en el último período.</p> <p>Si consideramos la situación relativa al año inicial, hasta 2017, todos los quintiles mejoran pero cuántos menores ingresos, mayor es el incremento del ingreso por hora, situación que se revierte en 2020.</p>	<p>Tendencia común de crecimiento hasta 2015 y caída posterior. Si consideramos la situación relativa al año inicial, los quintiles de mayores ingresos tuvieron un aumento mayor de sus ingresos por hora a 2006, para posteriormente pasar a cierta homogeneidad en el crecimiento relativo hasta 2009, y en 2017 y 2020, se da una mejora mayor de los quintiles de menores ingresos.</p>	<p>Tendencia común de crecimiento hasta 2013 (2015 para Uruguay) de todos los quintiles y posterior caída o estancamiento, exceptuando el de mayores ingresos en Chile (2020). En relación al año inicial, en Argentina y Chile hasta 2017, los de menores ingresos son quienes tienen una mayor mejora, lo que se revierte en 2020, la tendencia es opuesta en Uruguay.</p>
<b>Evolución de la situación por quintiles: Feminización</b>			
<p>Si se consideran los ingresos mensuales, existe un patrón claro de mayor feminización de los quintiles de menores ingresos. Pero considerando los ingresos por hora, la situación tiende a revertirse con una tendencia suave a una mayor</p>	<p>En los ingresos mensuales, existe hasta el penúltimo quintil de menores ingresos, una tendencia de mayor feminización de los quintiles de menores ingresos. En los ingresos por hora, se puede apreciar una situación de cierta polarización con una mayor</p>	<p>Si se consideran los ingresos mensuales, existe un patrón claro de mayor feminización de los quintiles de menores ingresos. En los ingresos por hora, se puede apreciar una situación de cierta polarización con una mayor feminización</p>	<p>Tendencia común en los ingresos mensuales, a una mayor feminización de los quintiles de menores ingresos. Mientras que en los ingresos por hora, esta tendencia se revierte levemente para el caso argentino, o se polariza la</p>

feminización de los quintiles de mayores ingresos.	feminización de los quintiles en los extremos.	de los quintiles en los extremos.	situación de las mujeres en el caso uruguayo y chileno.
--	--	-----------------------------------	---

Considerando la información presentada, se puede señalar que en términos de contracción salarial, el país más igualitario es el de negociación intermedia, Argentina, seguido por Uruguay y Chile. A su vez, aunque hay una reducción de la desigualdad en todo el período, esta es mayor en Argentina, aunque también hay una importante caída entre 2006-2013 en Uruguay.

Considerando la situación por quintil, durante el ciclo económico de crecimiento (hasta 2013 o 2015), todos mejoran su situación, la cual posteriormente se deteriora o estaca en 2017 y 2020, con la excepción del quintil de mayores ingresos chilenos (que además es el más rico de la región), pero con diferencias en el grado de mejora. Así, mientras en Argentina y Chile, los quintiles de menores ingresos son los que más mejoran entre 2003 y 2017, si consideramos hasta 2020, son los de mayores ingresos los que más mejoran. Mientras que en Uruguay, hasta 2006, los quintiles de mayores ingresos tuvieron la situación de mayor incremento, pero si se considera hasta 2017 o 2020, son los de menores ingresos los de mayor mejora.

Por su parte, en términos de feminización de estos quintiles, así como en términos mensuales, se percibe el patrón de feminización a menores ingresos, pero esta tendencia no se encuentra en los ingresos por hora, donde se puede apreciar lo contrario para Argentina o cierta polarización para Chile y Uruguay.

En este sentido, sí se puede señalar que los países con más negociación tienen una menor desigualdad, desde antes de este período, y son quienes tienen una mayor reducción, pero es el caso intermedio el de menor desigualdad. A su vez, en términos de los quintiles, se encuentran distintos patrones pero es recién al final del período donde en el caso de mayor centralización (Uruguay), los de menores ingresos mejoran más en términos relativos, mientras que para el inicio del período, esta situación era la opuesta, y se da de forma inversa en los casos de negociación intermedia y baja donde la mejora relativa de estos quintiles se da al inicio del período.

Por su parte, la idea de que una mejora de los quintiles de menores ingresos podría favorecer desproporcionadamente a las mujeres, se podría cumplir si vemos los ingresos mensuales, pero si consideramos los ingresos por hora, este patrón no se encuentra tan claramente, por lo cual la relación difícilmente sea tan clara.



En este sentido, aunque se puede señalar que la hipótesis manejada por la literatura sobre los efectos de la negociación más centralizada en la contracción salarial se puede apreciar -hasta cierto punto- en estos casos en clave comparada, esto parece menos claro en términos de sus impactos diferenciados en los sectores de menores ingresos. Esto último probablemente indicativo de la necesidad de no solo considerar la negociación colectiva en el marco de un sistema de relaciones laborales y un mercado laboral que pueden estar generando estos resultados, y dónde capaz sin esta institución, las diferencias que se aprecian por quintil serían mayores; sino también de cómo las características de la negociación, incluso en formatos más centralizados, puede estar beneficiando particularmente a algunos trabajadores que no son los de menores ingresos dentro de los formales.

Al respecto de la quinta hipótesis (efectos de la negociación en las brechas salariales de género) se presenta una mirada general considerando los tres países, y un análisis considerando las diferencias por Rama de Actividad, en el próximo cuadro resumen:

<b>Cuadro 10. Hipótesis 5.</b>			
Hipótesis: Una mayor cobertura y centralización podría generar una reducción en las brechas salariales de género, especialmente de su parte no-explicada, dado los efectos indirectos (ej. contracción salarial) o los directos (ej. mayor transparencia).			
<b>Argentina</b>	<b>Chile:</b>	<b>Uruguay:</b>	<b>Comparación:</b>
<b>Brecha salarial no-explicada (mensual)</b>			
Oscila en el primer modelo entre el 25% (2003), 19% (2009), 29% (2015) y 26% (2020) y en el segundo entre el 21%, 15%, 22% y 19% respectivamente.	Oscila en el primer modelo entre el 34% (2003), 33% (2013), 27% (2017) y 28% (2020) y en el segundo entre el 28% (2003), 22% (2006), 29% (2009) y 23% (2020).	Pasando en el primer modelo del 39% (2003) al 45% (2006) y al 30% (2020), y en el segundo del 32% (2003) al 38% y al 22% (2020).	La brecha es mayor en Uruguay, seguido de Chile y Argentina. Aunque la tendencia a la baja en Uruguay, junto a una pequeña tendencia a la baja en Chile y una leve tendencia al alza en Argentina, llevan a valores más cercanos entre ellos a 2020.
<b>Brecha salarial no-explicada (por hora)</b>			

<p>En ambos modelos hasta 2017 era la menor brecha, incluso siendo nula por momentos, y con importantes oscilaciones. Aumentó considerablemente en 2020.</p> <p>En el primer modelo, pasa del 2% (2003) al 0% (2009) y al 27% (2020) y en el segundo del 3% (2003), 1% (2009) al 14% (2020).</p>	<p>En ambos modelos, la brecha se redujo en 2006, aumentó en 2009 y después tendió de forma leve a la baja.</p> <p>En el primer modelo, pasa del 28% (2003), 21% (2006), 28% (2009) al 22% (2020) y en el segundo del 25% (2003), 16% (2006), 27% (2009) al 20% (2020).</p>	<p>En ambos modelos, después de un aumento en 2006, tendió a bajar considerablemente. Pasando de ser el de mayor brecha en 2006 al de menor brecha en 2020.</p> <p>En el primer modelo, pasa del 27% (2003), 31% (2006), al 15% (2020) y en el segundo del 25% (2003), 29% (2006), al 13% (2020).</p>	<p>Hasta 2017, la brecha era menor en Argentina, aunque el aumento significativo en 2020 implicó una pérdida de esa posición. Siendo Uruguay quien finaliza con menor brecha, al ser quien tiene una reducción más pronunciada. Mientras que Chile aunque con una leve tendencia a la baja, se ubica como el de mayor brecha entre 2006-2017.</p>
--	---	---	---

**Mirada por Rama de Actividad: Intensidad de negociación, grado de feminización y brecha salarial**

**Intensidad de negociación por Rama de Actividad**

<p>No se cuenta con datos de trabajadores cubiertos por Rama, si se considera el número de instrumentos negociados y la cantidad de trabajadores por Rama, se puede observar el peso relativo en la negociación. Estando sobrerrepresentadas: Industria, Primario, Minería, Transporte y Comunicaciones, y Electricidad, Gas y Agua, mientras Construcción tiene un peso similar, y se encuentran subrepresentados, Comercio y</p>	<p>Si se consideran los trabajadores cubiertos por Rama y la cantidad de trabajadores para todo el período, los que tienen mayor porcentaje de trabajadores cubiertos parecerían ser: Minería, Industria, Electricidad, Gas y Agua, Transporte y Comunicaciones, Servicios a empresas y el Comercio, seguidos por Servicios Comunitarios, el Primario y la Construcción.</p>	<p>No aplica</p>	<p>En ambos casos, destaca Industria y Minería como sectores con particular intensidad, seguida por Transporte y Electricidad, Gas y Agua. En Argentina, también aparece el Primario como de cierta intensidad, aunque no así en Chile. Mientras que Construcción, Comercio y los Servicios parecen ser los de menor intensidad. Aunque los Servicios a empresas, tienen</p>
--	--	------------------	--

Servicios (especialmente a Empresas).			“mayor” intensidad relativa en Chile que Argentina.
<b>Grado de feminización por Rama de Actividad</b>			
El único feminizado son los Servicios comunitarios, seguidos por los Servicios a empresas, y bastante más masculinizados se encuentra Comercio y Transporte, y los más masculinizados son en orden ascendente: el Primario, Industria, Minería, Electricidad, Gas y Agua, y Construcción	El único sector feminizado son los Servicios comunitarios, seguidos por Comercio y Servicios a empresas. Los más masculinizados son en orden ascendente: el Primario, Industria, Transporte, Electricidad, Gas y Agua, Minería y Construcción	Los servicios se encuentran feminizados, especialmente los Comunitarios, seguidos por Comercio, y los más masculinizados son en orden: Industria, Electricidad, Gas y Agua, Transporte, Primario, Minería y Construcción.	En los tres casos, las Ramas más feminizadas son los Servicios, seguidos por Comercio, y bastante más masculinizado se encuentra Transporte, Industria, Primario y Electricidad, Gas y Agua. Siendo siempre los más masculinizados Minería y Construcción
<b>Brecha de ingresos por hora promedio por Rama de Actividad</b>			
En tres de las Ramas, el ingreso femenino es mayor que el masculino: Construcción, Agricultura, e Industria, tiene poca diferencia con el masculino, en Servicios a Empresa y Comercio, y es mayor en Electricidad, Gas y Agua, Servicios Comunitarios, Transporte y Minería.	En solo una de las Ramas, el ingreso femenino es mayor que el masculino: Electricidad, Gas y Agua, y tiene poca diferencia con el masculino en la Minería, mientras que por orden ascendente la brecha es mayor en: Transporte, Agricultura, la Industria, Servicios a Empresa, Construcción, Comercio, y Servicios Comunitarios.	En solo una de las Ramas, el ingreso femenino es mayor que el masculino: Electricidad, Gas y Agua, y tiene poca diferencia con el masculino en Transporte y Minería, mientras que por orden ascendente la brecha es mayor en: Construcción, Servicios Comunitarios, Agricultura, Industria, Comercio y Servicios a Empresa.	En Chile y Uruguay es favorable a las mujeres en Electricidad, Gas y Agua; en Argentina, en Construcción, Primario e Industria. En promedio en los tres casos, son mayores en orden ascendente en: Electricidad, Gas y Agua, Agricultura, Minería, Transporte, Industria, Construcción, Servicios a Empresas, Comercio y Servicios Comunitarios.



Si se considera la parte no-explicada de las brechas salariales en los tres países, se puede señalar que tanto a nivel de ingresos mensuales como por hora, esta suele ser menor en el país de cobertura intermedia y el de menor dispersión salarial que es Argentina. Mientras que el caso de mayor centralización, Uruguay, aunque tiene la mayor brecha mensual, es quien tiene la mayor reducción (como también sucedía para la dispersión salarial) y a 2020 era quien tenía una brecha menor por hora. A su vez, el más descentralizado (Chile) tiene una leve tendencia a la baja tanto en los ingresos mensuales como por hora, ubicándose en la posición intermedia en la brecha mensual a la vez que suele ser la mayor en la brecha por hora.

Dado que la brecha mensual se encuentra fuertemente influida por la diferencia en la cantidad de horas de trabajo, parece ser de particular importancia que en el caso uruguayo hay una reducción continua desde 2006, mientras que Argentina hasta 2017 es la de menor brecha, y Chile tiene la mayor brecha entre 2006-2017.

Un aspecto vinculado a señalar es que como se vio en el análisis por quintiles, las brechas salariales, considerando las diferencias en los ingresos promedio por quintil, parecen ser mayores en las puntas de la distribución. Particularmente, en términos de los ingresos por hora, especialmente a 2020, estas se encuentran mayoritariamente en el quintil superior, por lo que parecen más vinculados a fenómenos como el techo de cristal, en los cuales los efectos de instituciones como la negociación colectiva probablemente tengan menores efectos, en tanto determina principalmente los pisos salariales.

A su vez, si se considera la situación por Rama, lo cual es de particular relevancia para los países con negociación de menor cobertura y centralización, se puede señalar que para Argentina y Chile, las Ramas de mayor intensidad de negociación suelen ser masculinizadas, como es el caso de Industria, Minería, Transporte y “Electricidad, Gas y Agua”. Aunque también se encuentra en una situación intermedia de intensidad, dos sectores masculinizados, los Primarios y la Construcción. Mientras que los sectores más feminizados, el Comercio y los Servicios parecen ser los de menor intensidad, con cierta excepción de los “Servicios a empresas” en Chile.

Esto se encuentra en la línea de lo señalado en la literatura, sobre que una menor centralización puede llevar a que aumente la negociación en los sectores con más poder de negociación (que suelen ser los de mayor sindicalización y usualmente son sectores tradicionalmente masculinizados como la industria o la minería). Esto podría estar aumentando las inequidades entre sectores, que podrían estar perjudicando particularmente a las mujeres ubicadas mayoritariamente en ámbitos de menor intensidad de negociación.

Esto último es de particular relevancia en casos como el argentino, especialmente en tanto como se mostró anteriormente tiene una alta inflación, por lo que la presencia de negociación principalmente en sectores masculinizados podría estar aumentando las desigualdades en términos de salarios reales entre los ocupados de las distintas ramas. Especialmente si la negociación tiene efectos inflacionarios y los sectores cubiertos por este mecanismo tienen mayor capacidad de ajustar sus ingresos reales en estos contextos inflacionarios, lo que estarían perjudicando en particular a los sectores con menos poder de negociación (incluyendo los feminizados) y a los trabajadores no-formales. Mientras que, en casos como el chileno de baja negociación, pero también de una inflación similar a la media internacional, aunque se pueden dar efectos inflacionarios con impactos desigualdades, el efecto a priori parecería ser bastante menor.

En el caso uruguayo, aunque la alta cobertura y centralización, con pautas comunes de incremento que contemplan la inflación, intenta internalizar este factor y minimizar las diferencias entre ramas, también puede ser un factor que aumenta las brechas con los trabajadores no-formales. Adicionalmente como estudia Etchamendy (2021), convierte al tema inflacionario en parte de la agenda de negociación con las tensiones políticas que esto implica, especialmente si lleva a un intento de incrementos menores para los sectores con más posibilidades al alza por sus características productivas y/o poder de negociación.

Por su parte, considerando los tres casos, es también en los sectores feminizados donde las diferencias salariales promedio (por hora) son mayores. Este fenómeno también se puede explicar por fenómenos de segregación ocupacional dentro de las ramas más masculinizadas, o en algunos casos, como la “Electricidad, Gas y Agua”, puede estar influido por un mayor peso del sector público.

De todas formas, aunque no de forma concluyente, resulta de interés la existencia de cierta relación entre brecha salarial no-explicada por hora, dispersión salarial y negociación, y que a nivel de rama, suelen ser las más masculinizadas, las de mayor intensidad de negociación y menores diferencias en los ingresos por hora

## Conclusiones

Este trabajo buscó estudiar la negociación colectiva en el Cono Sur entre 2003 y 2020, en particular desde una perspectiva de género.

En este marco, se realizaron principalmente dos actividades, por un lado, una caracterización de la evolución de la negociación colectiva en los tres casos, a partir de la bibliografía disponible y el análisis documental. Por otro, una sistematización de la evolución del mercado laboral, los ingresos y la desigualdad, con particular énfasis en los aspectos de género, a partir de la compatibilización de las encuestas de hogares.

Ambas actividades implicaron un arduo trabajo y permiten una mirada sobre estos países bajo criterios comunes que posibilita su comparación y análisis. Es así que, se buscó finalmente hacer un ejercicio final de comparación para pensar en torno a las hipótesis de trabajo al respecto de la relación entre formatos de negociación colectiva y desigualdades de género.

Lo anterior puede ser de particular valor dada la riqueza de la región para analizar estos temas, en tanto países con características similares y formatos de negociación claramente disímiles. A pesar de lo cual, esta parte del trabajo puede considerarse principalmente un ejercicio, que podría ser rico de profundizar a futuro usando otras técnicas que permitan avanzar en esta dirección.

Antes de entrar en estas posibles agendas futuras, parece importante destacar algunos resultados que se desprenden del trabajo y que resultan interesantes pistas para pensar al respecto de estos temas.

En primer lugar, considerando los indicadores del mercado laboral, se destaca la favorable situación relativa uruguaya durante esta última década y media, con negociación colectiva centralizada, un mercado laboral e ingresos usualmente favorables en relación a sus vecinos, y un proceso de reducción de las desigualdades de ingresos dentro de los asalariados formales, incluyendo las brechas salariales de género (especialmente en ciertos momentos del ciclo).

A su vez, es notable que en términos de desigualdad, Argentina, caso intermedio en términos de negociación, sea el país con una mayor compresión salarial y una menor brecha dentro de los asalariados formales. Aunque también, se evidencian dos limitaciones con respecto a esta situación. Por un lado, la menor proporción de asalariados formales dentro de los ocupados, y por otro, la vulnerabilidad frente a la crisis, en tanto no solo se deteriora la situación del mercado laboral y los ingresos, sino que aumenta la desigualdad y la brecha en el contexto de crisis actual.

En el caso de Chile, con negociación más descentralizada y de menor cobertura, se observa una situación intermedia en términos de sus indicadores, destacando por su desigualdad salarial dentro de los asalariados formales (inclusive la brecha), aunque con una reducción durante el período. Es particularmente llamativa la situación del quintil chileno de mayores ingresos, el cual presenta una situación claramente favorable en el escenario regional y además tiene una aparente mayor resiliencia en situaciones de crisis.

Este escenario implica entonces tres países con formatos distintos que hacen a sistemas de relaciones laborales con características diferenciales, que aparentemente generan distintos resultados y desafíos, especialmente en un contexto compartido de estancamiento o crisis económica como es el actual.

Por otra parte, un aspecto a destacar en torno a las brechas de ingresos en la región es que considerando las características individuales, las conosureñas deberían tener mejores ingresos relativos, lo que además de una presumible situación de desigualdad, también puede estar hablando de cierta ineficiencia en el uso de los recursos humanos que implican un doble problema en términos del desarrollo humano de estos países.

A su vez, aunque la situación argentina supo ser la de menor brecha y los otros dos casos tuvieron una reducción de las brechas en el período, el dato de que las reducciones no se sostuvieron a lo largo del tiempo y que frente a la crisis argentina hubo un importante aumento de la brecha, también habla de la vulnerabilidad de esta situación.

Por su parte, en términos de la incorporación de cláusulas de género en la negociación, también aparece el caso uruguayo como el de mayor incorporación, lo que podría ser considerado un elemento a favor de formatos centralizados, para quienes consideren a estas cláusulas como positivas.

De todas formas, esta mayor incorporación más que un resultado lineal del tipo de formato, parece vinculado a una clara voluntad política que implicó la incorporación de esta agenda en los lineamientos generales de varias de las rondas de negociación. Es así que el formato centralizado facilita que, cuando hay voluntad política, más fácilmente estas cláusulas sean incorporadas, pero en sí mismo no necesariamente tiene estos efectos.

Mientras que tanto en el caso argentino como chileno parecen evidenciar dificultades en la incorporación de esta agenda, particularmente llamativo en el primer caso dado que tiene un mayor desarrollo de la negociación y una legislación que busca la paridad en los sindicatos y en la negociación.



A su vez, en ambos casos hay un predominio de las cláusulas vinculadas a cuidado y maternidad dentro de las incorporadas. Lo que hace a una tensión presente en este tipo de cláusulas en torno a cómo pueden reforzar los estereotipos vinculados a la división sexual del trabajo, mientras que también son fundamentales para las trabajadoras con responsabilidades de cuidado. Especialmente en tanto la conciliación es un claro tema a priorizar si se quiere avanzar en la equidad de género en el mercado laboral, donde incluso las brechas de ingresos se explican parcialmente por las diferencias en la cantidad de horas trabajadas.

Por su parte, si consideramos las diferencias en la incorporación de la “agenda de género” en la negociación en el marco del sistema de regulación laboral en su totalidad, se podría señalar que para el caso uruguayo parece ser esta una de las principales vías por donde se canalizó esta agenda, mientras que en un caso como el chileno, donde la negociación tiene menor importancia, aparece la presencia de leyes como la de “Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres”.

En este sentido, podría ser que la vía legislativa tenga mayor peso en contextos de menor intensidad de negociación, aunque en el caso de esta ley chilena parece haber problemas de “reinforcement”, mientras que la importancia de la negociación en el caso uruguayo podría tener la ventaja de una mayor incorporación efectiva pero también cierta vulnerabilidad si en algún momento pierde importancia el instrumento.

En este sentido y de acuerdo a lo propuesto en este trabajo, se ha buscado ofrecer evidencias y discusiones que permitan reflexionar con más elementos sobre la relevancia de la negociación colectiva en la búsqueda de una mayor igualdad de género en el mercado laboral, especialmente en el contexto de estos tres países.

Es así que se destaca como el país con más negociación, Uruguay, es donde se encuentra el proceso más profundo de incorporación de cláusulas específicas, junto a un proceso de reducción de la dispersión salarial y la brecha entre los asalariados formales en el periodo entre 2006-2017.

Pero, como se ha señalado anteriormente, es necesario reafirmar que la relación no es lineal entre formatos de negociación y por ej. la incorporación de cláusulas, en tanto esta se pueden explicar por un particular contexto político, muy distinto por ej. al primer periodo donde este país implementó “Consejos de salarios” cuando primaba otra perspectiva sobre los temas de género, y los efectos también fueron otros. Aunque sí parecería que formatos más centralizados pueden facilitar que la voluntad política de determinados actores se traduzca en esta incorporación a mayor escala y profundidad.

Mientras que la situación argentina con su negociación intermedia, su relativa mayor igualdad entre los asalariados formales, y su deterioro profundo en estos años marcados por crisis, también señala la vulnerabilidad de estos procesos.

Así como el hecho de que en ambos países de negociación no tan centralizada, Argentina y Chile, esta parece concentrarse en sectores masculinizados y la incorporación de cláusulas es limitada y principalmente vinculada a temas de maternidad y cuidado, parecería indicar la necesidad de pensar los efectos que esta podría estar teniendo en términos de posibles aumento de algunas desigualdades.

Considerando todos estos elementos, se puede señalar varios aspectos que podrían ser interesantes elementos para una agenda de investigación a futuro, especialmente dada la importancia que tienen las instituciones para combatir la desigualdad económica, en general, y aquella atravesada por el género, en particular.

Por un lado, como se señaló anteriormente, hay una rica línea de trabajo posible buscando indagar en los vínculos entre negociación y desigualdades, usando otros métodos que incluyen la modelización, la investigación de corte más cualitativo, el foco en ciertas ramas o cadenas de producción, entre otros métodos posibles para profundizar en estos vínculos. Especialmente aprovechando la potencialidad de esta comparación regional, así como también la posibilidad de incorporar otros casos nacionales o regionales.

En esta línea, sería interesante poder superar algunas de limitaciones que tuvo este trabajo, como la utilización de dólares nominales que no permitió considerar directamente los efectos inflacionarios, o el foco en los asalariados formales, que implicó no analizar también los efectos en los otros ocupados que también se ven afectados por la negociación, aunque no sean su sujeto potencial. Así como poniendo la negociación en diálogo con las otras instituciones de regulación laboral y salarial, como son los salarios mínimos, o con otros aspectos que hacen a esta relación y a estas desigualdades.

En este sentido, este trabajo pretende ser un avance para pensar estos temas, especialmente en la región y en los países periféricos, en tanto la acumulación académica en la materia se encuentra concentrada en el estudio de países centrales, por lo que existe un importante trabajo a realizar de investigación enfocado en estas zonas. En el marco de los cuales, tanto el análisis de casos nacionales como la comparación regional o las experiencias subnacionales, pueden decirnos mucho sobre estos instrumentos, estas desigualdades y su vínculo.

## Bibliografía

- Abramo, L., & Rangel, M. (2003). *Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR* (Online) Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101108022858/8abramo.pdf>
- Abramo, L., & Rangel, M., eds. (2005). *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*. Chile: OIT.
- Alejo, J., & Casanova, L. (2016). Negociación colectiva y cambios distributivos en los ingresos laborales en Argentina. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, (15), 65-97.
- Alles, V. (2017). *¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la Quinta Ronda de los Consejos de Salarios* (trabajo monográfico de grado). Uruguay: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Amarante, V. & Espino, A. (2001). *La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999)*. Uruguay: Instituto de Economía, Universidad de la República.
- Amarante, V., Arim, R., & Yapor, M. (2016). Decomposing inequality changes in Uruguay: the role of formalization in the labor market. *IZA Journal of Labor & Development*, 5(1), 13.
- Anker, R. (1997) La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del trabajo*, 16(3), 43-70.
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., & Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour economics*, 17(5), 835-847.
- Ardanche, M. (2011). *El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011*. Uruguay: Cotidiano Mujer.
- Arellano, A. (2005). *Reforma Laboral: “El proyecto es un retroceso para el mundo sindical”*. (Online) Disponible en: <https://www.ciperchile.cl/2015/09/29/reforma-laboral-el-proyecto-es-un-retroceso-para-el-mundo-sindical/>
- Arim, R. (2016). *La negociación colectiva: algunas reflexiones para el Uruguay de hoy*. Montevideo: CEPAL.
- Aspiazu, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Realidad Económica*, 284; 10-36
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., & Troske, K. (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data. *Journal of labor Economics*, 21(4), 887-922.

- Baker, D., Glyn, A., Howell, D., & Schmitt, J. (2003) Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence, *CES Working Paper*, 98.
- Bertola, G., Blau, F. & Kahn, L. (2007). Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns. *Journal of Population Economics*, 20(4), 833-867.
- Bértola, L., & Ocampo, J. A. (2012). *El desarrollo económico de América Latina desde la independencia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Blau, F. & Kahn, L. (2001). *Understanding international differences in the gender pay gap*. Estados Unidos: National Bureau of Economic Research.
- Blau, F. & Kahn, L. (2016). *The gender wage gap: extent, trends and explanations*. Estados Unidos: National Bureau of Economic Research.
- Bogliaccini, J. A., & Filgueira, F. (2011). Capitalismo en el Cono Sur de América Latina luego del final del Consenso de Washington: ¿notas sin partitura?. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (51), 45-82.
- Cabrera, V., Cárpena, C. & Perazzo, I. (2013). *Cumplimiento de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios en Uruguay entre 2007-2011*. Uruguay: Instituto de Economía.
- Caïs, J. (2002) Metodología del análisis comparativo. España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Camou, M., Maubrigades, S., & Thorp, R. (2016). *Gender inequalities and development in Latin America during the Twentieth Century*. Inglaterra: Ashgate.
- Campusano, R. (2014). *Explorando acuerdos normativos para una ampliación de la cobertura de la negociación colectiva en Chile*. Chile: Dirección del Trabajo.
- Carabajal, J. (2020). Ensayo crítico: la política argentina, del kirchnerismo al macrismo y sus respectivos replanteos. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 18(32), 3-22.
- Cardinaleschi, S., De Santis, S., & Schenkel, M. (2019). Effects of Decentralised Bargaining on Gender Inequality: Italy. *Panoeconomicus*, 66(3), 325-346.
- Cassoni, A., Labadie, G., & Fachola, G. (2005). The Economic Effects of Unions in Latin America: Their Impact on Wages and the Economic Performance in Uruguay. En Kuhn, P. & Márquez, G., ed. *What Difference Do Unions Make? Their Impact on Productivity and Wages in Latin America*. Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cedrola, G. (1994). Los Enfoques Teóricos en relaciones industriales. *Revista RELASUR*, 2, 49-74.
- CEPAL (2017). *Panorama Social de América Latina 2016*. CEPAL: Santiago.

- CEPAL (2019). *Panorama Social de América Latina 2018*. CEPAL: Santiago.
- CEPAL-OIT (2019). *Employment Situation in Latin America and the Caribbean. Evolution of and prospects for women's labour participation in Latin America* (Online) Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_725442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_725442.pdf)
- CIEDUR (2017). *Mapa de Género: Trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay*. Montevideo: CIEDUR.
- CSA (2013). *Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y el Caribe*. Brasil: CSA.
- CSA (2018) *Negociación Colectiva y promoción de la Igualdad de Género en América Latina*. (Online) Disponible en: <http://www.relat.org/documentos/CSA.Genero2.pdf>
- Colacce, M., Mojica, M & Zurbrigg, J (2020) *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay*. Montevideo: Naciones Unidas.
- Correa, J. M., Lombardo, C., & Bentivegna, B. (2018). *Convenio Colectivo, Sindicatos y Dispersión Salarial: Evidencia de Argentina*. Argentina: Universidad Nacional de La Plata.
- De Sierra, G. (2008). América Latina: una y diversa. En Cairo, H. & De Sierra, G., org., *América Latina una y diversa*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Dirección del Trabajo - Chile (2015). *Encla 2014. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral*. Chile: Dirección del Trabajo
- Dirección del Trabajo - Chile (2017). *Guía Negociación Colectiva 2017*. (Online) Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-111529\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-111529_recurso_1.pdf)
- Du Caju, P., Gautier, E., Momferatou, D., & Ward-Warmedinger, M. E. (2008). *Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan*. Francia: Banque de France.
- Durán, G. & Gamonal, S. (2019). La opacidad de las cifras: la cobertura de negociación colectiva en Chile. *Revista Derecho y Crítica Social*, (5), 1-2.
- Edin, P. & Richardson, K. (1999). *Swimming with the tide*. (Online) Disponible en: <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/to2000/wp99-3.pdf>
- Elvira, M. & Saporta, I. (2001). How does collective bargaining affect the gender pay gap?, *Work and Occupations*, 28(4), 469-490.
- Espino, A. (2010). *Economía feminista: enfoques y propuestas*. Uruguay: Instituto de Economía, Universidad de la República.

- Espino, A. (2012). *Diferencias salariales por género y su vinculación con la segregación ocupacional y los desajustes por calificación*. Uruguay: Instituto de Economía, Universidad de la República.
- Espino, A., Salvador, S. & Azar, P. (2014). *Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género*. Montevideo: PNUD.
- Etchemendy, S. (2021). Uruguay and Contemporary Theories of Wage Coordination: Origins and Stabilization of Segmented Neocorporatism, 2005–2019. *Latin American Politics and Society*, 63(2), 51-77.
- Felgueroso, F., Pérez, J., & Prieto, J. (2008). The effect of the collective bargaining level on the gender wage gap: Evidence from Spain. *The Manchester School*, 76(3), 301-319.
- Fernández, A., coor. (2008). *La negociación colectiva en Uruguay: análisis y alternativas*. Uruguay: CINVE.
- Fernández R., M. (2017) *La reproducción del capital y la reproducción de la vida ¿dos espacios en conflicto?*. (trabajo monográfico de grado). Uruguay: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- FES (2017). *Promoción de la equidad de género en la negociación colectiva en Chile*. Chile: FES.
- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile, una mirada. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157.
- Jann, B. (2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *Stata journal*, 8(4), 453-479.
- Garretón, M., Cavarozzi, M., Cleaves, P., Gereffi, G. & Hartlyn, J. (2004). *América Latina en el siglo XXI. Hacia una nueva matriz socio-política*. Chile: LOM.
- Goldsmith, M. R. (2013). *Negociación colectiva y las trabajadoras domésticas en Uruguay*. Cambridge: WIEGO.
- Goren, N., & Trajtemberg, D. (2018). Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. *Revista Análisis*, 32.
- Heiss, C. (2018). El Chile de las movilizaciones: ¿giro a la izquierda o catarsis antisistémica?. En Brenna, J. E., & Carballo, E., coor. *América Latina: de ruinas y horizontes: la política de nuestros días, un balance provisorio*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Henríquez, H. & Riquelme, V. (2011) *EL DERECHO A GANAR LO MISMO. Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*. Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

- Huneus, C., Flores, L. & González, S. (2014). *Organizaciones sindicales y negociación colectiva en Chile*. Chile: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ibarra, L. (2010). Los Consejos de Salarios en Uruguay con el gobierno de la izquierda. *Espiral (Guadalajara)*, 16(48), 87-102.
- Kidd, M. & Shannon, M. (1996). The gender wage gap: a comparison of Australia and Canada. *ILR Review*, 49(4), 729-746.
- La Constitucional de la Confianza (2021). *Libertad sindical v/s Derecho a huelga, sindicalización, negociación colectiva*. (Online) Disponible en: <https://laconstituciondelaconfianza.cl/articulo/libertad-sindical-v-s-derecho-a-huelga-s-indicalizaci%C3%B3n-negociaci%C3%B3n-colectiva>.
- Levitsky, S. & Roberts, K. (2011) *The Resurgence of the Latin American Left*. Estados Unidos: The Johns Hopkins University Press.
- López, J. López, M., Vázquez, F. & Narváez, A. (2008). Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación. El caso andaluz. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (71), 197-209.
- Marchionni, M., Gasparini, L. & Edo, M (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Argentina: CAF.
- Marshall, A. (2019). Salario mínimo y negociación colectiva en la determinación salarial: interacciones entre políticas salariales y posturas sindicales en la Argentina y Uruguay. *Trabajo y sociedad*, (32), 79-101.
- Martínez Correa, J., Lombardo, C., & Bentivegna, M. B. (2018). *Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de Argentina*. Argentina: CEDLAS.
- Mascheroni, P. (2011). Negociación colectiva en el medio rural uruguayo: los primeros pasos... *Revista de Ciencias Sociales*, 24(29), 96-114.
- Maubrigades, S. (2017). *Las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina durante el siglo XX: un análisis comparado de la tasa de actividad, sus factores explicativos y su impacto en la brecha salarial* (tesis de doctorado). Uruguay: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Maubrigades, S., Salvador S., Azar, P. & Camou, M. (2018). *Género y negociación colectiva* (proyecto de I+D aprobado por CSIC-UdelaR).
- Maubrigades, S. & Montano, M. (2021). *Entre la equiparación salarial y la protección social de la familia: Las mujeres en los discursos parlamentarios sobre regulación salarial entre 1912 y 1947* (Inedito).
- Mauricio, R. (2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. Chile: CEPAL.

- Mazzuchi, G. (2009). *Las Relaciones Laborales en el Uruguay. De 2005 a 2008*. Uruguay: OIT.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTEySS (s/f). *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre mujeres y varones*. (Online). Disponible en: [http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/1003\\_negociacionColectiva.pdf](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/1003_negociacionColectiva.pdf)
- Molina, E. C., Bernasconi, F., & de la Fuente, J. R. (2020). *Propuesta de correspondencias entre CNO y CIUO. Sintaxis para SPSS, STATA y R*. (Online). Disponible en: <https://www.aacademica.org/joserodriguez/74>
- Moreira, C. (2019). *Tiempos de democracia plebeya: presente y futuro del progresismo en Uruguay y América Latina*. Argentina: CLACSO.
- Notaro, J. (2007). *Los Consejos de Salarios en el Uruguay*. Montevideo: Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas.
- Notaro, J. (2010). *Los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina*. Montevideo: Instituto de economía.
- Notaro, J. & Fernández, C., comp. (2012). *Los Consejos de Salarios en Uruguay. Origen y primeros resultados 1940-1950*. Uruguay: Universidad de la República.
- Ñopo, H., Atal, J. & Winder, N. (2010). *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Alemania: IZA y Banco Interamericano de Desarrollo.
- OIT (1999). *La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*. Suiza: OIT.
- OIT (2006). *Negociación colectiva y Programa de Trabajo Decente*. Suiza: OIT.
- OIT (2016a). *Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva*. Suiza: OIT
- OIT (2016b). *Negociando por la igualdad de género*. Suiza: OIT
- OIT (2017). *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*. Suiza: OIT.
- OIT (2018a). *La brecha salarial en América Latina*. Suiza: OIT.
- OIT (2018b). *Global Wage Report 2018/2019. What lies behind gender pay gaps*. Suiza: OIT.
- OIT (2019). *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all*. Suiza: OIT.
- Perazzo, I. (2012). *La negociación salarial en Uruguay: un modelo para analizar sus efectos*. Montevideo: Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas.



- Pereira Da Silva, F. (2011). *Vitórias na crise: trajetórias das esquerdas latino-americanas contemporâneas*. Rio de Janeiro: Ponteio
- Pérez Ortiz, L. (2004). *La influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea*. España: UAM.
- Polachek, S. & Xiang, J. (2009). *The Gender Pay Gap Across Countries: A Human Capital Approach*. Alemania: DIW Berlin.
- Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (42), 71-98.
- Pucci, F. (1992). *Sindicatos y negociación colectiva (1985-1989)*. Montevideo: CIESU.
- Pucci, F., Nión, S., & Ciapessoni, F. (2012). *La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda: conflictos, consensos y resultados*. Uruguay: CSIC.
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Argentina: Fundación Friedrich Ebert.
- Rios-Avila, F. & Hirsch, B. (2014). Unions, Wage Gaps, and Wage Dispersion: New Evidence from the Americas, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(1), 1-27.
- Roa, L. (2017). *Una aproximación al Estado de la negociación colectiva en América Latina y el Caribe*. (Online) Disponible en: [https://www.ifj.org/fileadmin/user\\_upload/Negociacion\\_Colectiva\\_en\\_Ame\\_\\_rica\\_Latina\\_y\\_El\\_Caribe.pdf](https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/Negociacion_Colectiva_en_Ame__rica_Latina_y_El_Caribe.pdf)
- Rodgers, G. (2007). Labour market flexibility and decent work, *DESA Working Paper*, 47.
- Rodríguez, S., & Sanroman, G. (2019). *Technology, routinization and wage inequality: Difference between men and women in the case of Uruguay* (Online) Disponible en: <https://ideas.repec.org/p/ulr/wpaper/dt-14-19.html>
- Rojas Miño, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. *Ius et Praxis*, 13(2), 195-221.
- Sartori, G. & Morlino, L., coor. (1994) *La Comparación en las Ciencias Sociales*. España: Alianza Editorial.
- Senén & Medwid (s/f) *La Negociación colectiva y su desafío en el panorama actual de la Argentina*. (Inédito)
- Serna, M. (2008). El Cono Sur en la encrucijada neoliberal: Cuestiones comparadas del desarrollo latinoamericano. En Cairo, H. & De Sierra, G., org., *América Latina una y diversa*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Schulenberg, R. (2019) *Package 'dineq'* (Online) Disponible en: <https://cran.r-project.org/web/packages/dineq/dineq.pdf>

Trajtemberg, D., Varela H., Revale, F. & Pontoni, G. (2009). Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género. *9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (Argentina)*.

Trajtemberg, D., Medwid, B. & Senén, C. (2010). *Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina: debates teóricos y evidencias empíricas*. (Online) Disponible en: <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/los-determinantes-de-la-negociacion-colectiva.pdf>

Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, 14(2), 178-202.

Valenzuela, M. (2020) La situación laboral y el acceso al empleo de las mujeres en el Cono Sur. En Valenzuela, M. & Reinecke G., ed., *¿Más y mejores empleos para las mujeres?*. Santiago: OIT.

Ugarte, S. M. (2017). The gender pay implications of institutional and organisational wage-setting practices in Banking—a case study of Argentina and Chile. *The International Journal of human resource management*, 28(18), 2594-2621.

### **Páginas web**

Banco Mundial (2021) *Datos de libre acceso del Banco Mundial*. (Online) Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/>

BID (2021) *Centro de Microdatos Armonizados de las Encuestas de Hogares de América Latina y el Caribe (CMAEH)* (Online) Disponible en: <https://microdatos.iadb.org/>

CEPAL (2021) *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe* (Online) Disponible en: <https://oig.cepal.org/es>

Dirección de Trabajo (DT - Chile) (2021) *Estudios y estadísticos*. (Online) Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-channel.html>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE - Chile) (2021) *Observatorio social* (Online) Disponible en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE - Uruguay) (2021) *Encuesta continua de hogares*. (Online) Disponible en: <http://www.ine.gub.uy/web/guest/encuesta-continua-de-hogares1>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC - Argentina) (2021) *Bases de datos* (Online) Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos-1>

Mapa de género de Uruguay (CIEDUR) (2021) *Mapa de Género del Mercado de Trabajo Uruguayo*. Disponible en: <https://mapadegenero.ciedur.org.uy>

Ministerio de Producción y Trabajo (Argentina) (2021) *Negociación colectiva* (Online). Disponible en: <http://trabajo.gob.ar/estadisticas/negociacioncolectiva/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS - Uruguay) (2021) *Consejos de salarios* (Online) Disponible en: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios>

OCDE (2021) *Exchange rates* Disponible en: <https://data.oecd.org/conversion/exchange-rates.htm>

OIT (2021) *Indicadores* (Online) Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/>

Shokida, N. (2021) *Informes de desigualdad de género*. Disponible en: [https://github.com/Ecofeminista/EcoFemiData/tree/master/informe\\_desigualdad\\_genero](https://github.com/Ecofeminista/EcoFemiData/tree/master/informe_desigualdad_genero)

Trading Economics (2021) Uruguay - Official Exchange Rate, LCU Per USD, Period Average. Disponible en: <https://tradingeconomics.com/uruguay/official-exchange-rate-lcu-per-usd-period-average-wb-data.html>

## Legislación

Argentina. *Ley N° 14.250 Convenciones Colectivas del Trabajo* (2004). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/98232/norma.htm>

Argentina. *Ley N° 23.546 Procedimientos para la negociación colectiva* (2004). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/98232/norma.htm>

Argentina. *Ley N° 25.877 Título preliminar del ordenamiento del régimen laboral* (2004) Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/norma.htm>

Chile. *Ley N° 18.620, 1987 Código del Trabajo* (1987) Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30011>

Chile. *Ley N° 20940 Moderniza el sistema de relaciones laborales* (2017). Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436>

Uruguay. *Ley N° 10.449 Consejo de salarios* (1943) Disponible en: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3219796.htm>

Uruguay. *Ley N° 18.566 Sistema de negociación colectiva* (2009). Disponible en: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes/ley/18566>

## Documentos

Departamento de Estudios (Dirección del Trabajo - Chile) *Anuario Estadístico DT* (Anuales 2010-2019). (Online) Disponibles en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-76577.html>

Departamento de Estudios (Dirección del Trabajo - Chile) *Compendio de Series Estadísticas* (Especial 1990-2013, Anuales 2014-2019). (Online) Disponibles en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22777.html>

Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (MTEySS - Argentina) *Estado de la Negociación Colectiva - Informes trimestrales* (1er. cuatrimestre 2001, 2005-2020). (Online) Disponibles en: <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/negociacioncolectiva/index.asp>

Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (MTEySS - Argentina) *Estado de la Negociación Colectiva - Informes especiales* (2002, 2004, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2014, 2015, 2016). (Online) Disponibles en: <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/negociacioncolectiva/index.asp>

## Anexos

### I. Compatibilización de las Encuestas de Hogares

Como se mencionó en la sección metodológica, en el marco de este trabajo se compatibilizaron las Encuestas de Hogares de los tres países en los años seleccionados (2003, 2006, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017 y 2020).

En este sentido, para las 24 encuestas correspondientes se compatibilizaron las variables de interés, como se detalla a continuación:

Variable	Detalles
Ponderador	Factor de expansión, se utilizó el factor de expansión disponible en cada encuesta.  Aclaración: Para realizar los cálculos, se usaron los ponderadores disponibles “simples”, en tanto no se encuentran disponibles los diseños de muestra estratificados de todas las encuestas. En el caso argentino para las encuestas más recientes (2017 y 2020), se encuentra disponible un ponderador específico para ingresos pero por cuestiones de simplicidad se usó exclusivamente el ponderador general.
Género/Sexo	Se consideraron las respuestas en forma binaria (Hombre o Mujer). Aunque la ECH (2020) incorpora la Identidad de Género con más opciones de identificación.
Edad	Edad en años cumplidos.
Años de educación	Años de educación finalizados. Aclaración: En el límite superior existen diferencias en el máximo de años que se pueden declarar en el caso de las personas que tienen estudios de posgrados, aunque esto afecta a una parte muy pequeña de la población.
Región	Variable dicotómica que identifica si la persona vive en la región capital (Área Metropolitana de Santiago, Montevideo y Gran Buenos Aires) o no.
Estado civil	Variable dicotómica, que distingue a las personas que declaran estar en pareja (casado, conviviente, unión libre o pareja) de quienes no declaran estarlo actualmente (soltero, viudo, divorciado o separado). Nota: No se preguntó al respecto en la ECH (2020).

Condición de actividad laboral	Variable categórica que agrupa la condición de actividad en tres grandes grupos: Ocupado, Desocupado o Inactivo.
Categoría de ocupación	Categoría de ocupación, agrupa a los ocupados en 5 grupos: Patrón, Trabajador por cuenta propia, Asalariado público, Asalariado privado y Otros.
Asalariado	Variable dicotómica que distingue entre los trabajadores asalariados (públicos o privados) y no asalariados (patrones, cuentapropistas y cooperativistas).
Subempleo	Variable dicotómica que distingue a los ocupados en situación de subempleo, considerando la disponibilidad y cantidad de horas trabajadas. Aclaración: Como se señaló en el Apartado Metodológico, existen diferencias en los criterios nacionales de cuando se considera una persona subempleada. Así como también existen diferencias sobre cómo se pregunta al respecto en las encuestas, por lo que existen problemas en la compatibilización, especialmente porque en Chile se pregunta por disposición y en Uruguay y Argentina por disponibilidad. Nota: No se cuenta con datos para la Encuesta CASEN (2020).
Rama	Rama de actividad de la ocupación principal a un dígito: 1 Agricultura, silvicultura, caza y pesca 2 Minería 3 Industrias manufactureras 4 Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios 5 Construcción 6 Comercio 7 Transporte, almacenamiento y comunicaciones 8 Servicios a empresas 9 Servicios comunales, sociales y personales  Nota: En el armado de esta variable, se tomaron como referencias las pautas oficiales de compatibilización de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIU).
Ocupación	Tipo de ocupación principal a un dígito (CIUO 08): 1 Directores y gerentes. 2 Profesionales científicos e intelectuales. 3 Técnicos y profesionales de nivel medio. 4 Personal de apoyo administrativo. 5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. 6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales

	<p>y pesqueros.  7 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.  8 Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores.  9 Ocupaciones elementales.</p> <p>Nota: En el armado de esta variable, se tomaron como referencias las pautas oficiales de compatibilización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.  En el caso argentino, que utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) se tuvo como referencia, la “Propuesta de correspondencias entre CNO y CIUO. Sintaxis para SPSS, STATA y R.” (2020) de Eduardo Chávez Molina, Franco Bernasconi y José Javier Rodríguez de la Fuente.</p>
Antigüedad en el trabajo	<p>Dado que en Argentina solo se tiene el dato agrupado, se usaron esas categorías de referencia para el armado de una variable que distingue cuatro categorías:</p> <p>1: 0 a 6 meses  2: 6 meses a 1 año  3: 1 a 5 años  4: Más de 5 años</p> <p>Aclaración: Este dato no fue relevado en la Encuesta CASEN (2003) y la ECH (2020).</p>
Tamaño de empresa	<p>Esta pregunta se registra en categorías con distintos cortes de tamaño entre los países, lo cual presenta un claro límite a su compatibilización.  Siguiendo el criterio del BID (2021) se hizo una aproximación a tres categorías:</p> <p>1: Pequeña, hasta 4 personas en Uruguay o 5 en Argentina y Chile.  2: Mediana, hasta 40 personas en Argentina o 49 en Uruguay y Chile.  3: Grande, superior a la franja anterior.</p> <p>Aclaración: Este dato no fue relevado en la Encuesta CASEN (2020).</p>
Cobertura de seguridad social	<p>Variable dicotómica que distingue entre los trabajadores que declaran tener aportes al sistema jubilatorio y quienes no aportan.  Aclaración: Adicionalmente se construyó una variable que sólo considera si cotiza en la ocupación principal pero no se puede contar con ese dato para el conjunto de las encuestas, por lo que se utilizó la variable general.</p>
Horas trabajadas	<p>Cantidad de horas trabajadas en la semana en la ocupación principal.  Aclaración: Dada la diferencia en las formas de preguntar,</p>

	especialmente en tanto las encuestas tienen distintas estrategias y no todas distinguen entre horas efectivas, horas habituales y horas pagas, pueden existir problemas en la compatibilidad de esta pregunta.
Horas trabajadas total	Cantidad de horas trabajadas en el conjunto de las ocupaciones declaradas, presenta los inconvenientes presentados en la variable anterior. Nota: En el caso chileno, sólo se cuenta con datos de la ocupación principal, por lo cual su valor es igual que la variable anterior.
Ingresos mensual en dólares	Ingresos mensuales en dólares nominales. Nota: Se utilizó la Tasa de cambio promedio (LCU/USD), según datos disponibles en la página del Banco Mundial (2021), cuyo origen es el Fondo Monetario Internacional. Para 2020 en tanto no se cuenta con esos datos, se usaron para Argentina y Chile, los datos de la OCDE (2021), y para Uruguay, los de la “Trading Economics” (2021).
Ingresos por hora en dólares	Ingresos por hora en dólares nominales, usando criterios especificados en variable anterior.



## II. Anexo estadístico

### IIA. Indicadores del mercado laboral (Países del Cono Sur)

Fuente: Estimaciones propias en base a datos de encuestas de hogares nacionales.

<b>Tasas de Actividad por género (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
Argentinas	0,627	0,608	0,599	0,598	0,599	0,573	0,601	0,517
Argentinos	0,868	0,883	0,865	0,868	0,865	0,848	0,843	0,725
Chilenas	0,499	0,519	0,513	0,534	0,553	0,579	0,599	0,571
Chilenos	0,842	0,843	0,83	0,823	0,829	0,831	0,836	0,778
Uruguayas	0,661	0,669	0,707	0,719	0,709	0,717	0,718	0,708
Uruguayos	0,874	0,89	0,9	0,901	0,894	0,887	0,875	0,845

<b>Tasa de Desocupación por género (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
Argentinas	0,176	0,121	0,099	0,085	0,084	0,077	0,095	0,137
Argentinos	0,143	0,084	0,078	0,065	0,063	0,058	0,083	0,13
Chilenas	0,122	0,092	0,122	0,096	0,081	0,083	0,089	0,138
Chilenos	0,082	0,06	0,088	0,063	0,062	0,069	0,073	0,115
Uruguayas	0,204	0,136	0,102	0,079	0,08	0,088	0,094	0,124
Uruguayos	0,128	0,074	0,051	0,045	0,047	0,061	0,065	0,086

<b>Tasa de Subocupación por género (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
Argentinas	0,198	0,148	0,141	0,117	0,121	0,12	0,137	0,115
Argentinos	0,15	0,083	0,084	0,063	0,084	0,073	0,093	0,11
Chilenas	0,225	0,225	0,106	0,08	0,138	0,138	0,134	
Chilenos	0,126	0,094	0,052	0,04	0,07	0,068	0,065	
Uruguayas	0,173	0,137	0,114	0,09	0,081	0,082	0,085	0,084
Uruguayos	0,134	0,088	0,071	0,056	0,053	0,058	0,072	0,073

<b>Proporción de no Registro por género (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
Argentinas	0,401	0,349	0,289	0,286	0,261	0,253	0,253	0,16
Argentinos	0,288	0,249	0,206	0,201	0,212	0,208	0,205	0,136
Chilenas	0,371	0,352	0,349	0,344	0,292	0,297	0,298	0,242
Chilenos	0,327	0,285	0,287	0,277	0,242	0,265	0,262	0,214
Uruguayas	0,375	0,333	0,3	0,259	0,228	0,213	0,208	0,187
Uruguayos	0,377	0,314	0,277	0,244	0,226	0,225	0,236	0,226

<b>Porcentaje de asalariados formales sobre el total de ocupados por género (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
Argentinas	39	46	52	53	54	56	54	64
Argentinos	42	49	53	54	53	54	54	62
Chilenas	57	59	58	61	66	66	65	65
Chilenos	58	62	61	65	68	66	65	64
Uruguayas	56	57	60	64	67	68	68	71
Uruguayos	52	56	60	62	64	65	63	64

<b>Porcentaje de asalariados formales privados sobre el total de ocupados por género (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
Argentinas	22	27	33	34	35	35	33	38
Argentinos	30	38	40	42	40	40	39	45
Chilenas	45	48	45	49	53	52	50	46
Chilenos	52	56	53	58	61	59	58	54
Uruguayas	37	40	43	46	50	50	50	50
Uruguayos	35	41	46	49	51	52	50	50

<b>Promedio de Horas trabajadas (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>

Argentinas	153,2	157,3	153,2	155,6	153,1	149,8	145,8	133,5
Argentinos	201	201,2	193,8	194,3	192,5	188,6	184,2	166,9
Chilenas	178,9	190	183,8	184,1	184,5	183,2	184	152,4
Chilenos	194,2	203,7	196,6	197,1	198,6	198,4	195,9	162,3
Uruguayas	161,8	158,7	159,7	158,2	157,4	156,5	154,1	152,3
Uruguayos	194,7	200,3	198,6	194,7	192	189,6	187,1	182,5

<b>Promedio del Ingreso por hora, en dólares nominales (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
Argentinas	1,8	2,6	3,9	5,2	6,2	6,3	6,3	4,7
Argentinos	1,6	2,4	3,5	5,1	5,9	6	6,3	4,8
Chilenas	2	2,7	3,6	4,5	4,8	5,2	4,6	7
Chilenos	2,3	2,9	4,2	5,3	5,7	6,1	5,3	8
Uruguayas	1,5	2,5	3,6	5	5,9	5,7	6,6	5,9
Uruguayos	1,6	2,6	3,8	5,1	6,3	6	6,9	6

<b>Promedio del Ingreso mensual, en dólares nominales (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
Argentinas	256	371	540	753	864	881	851	520
Argentinos	297	457	633	917	1081	1068	1072	652
Chilenas	337	472	600	761	801	895	797	829
Chilenos	416	569	746	945	1017	1128	945	1004
Uruguayas	225	344	523	726	866	825	959	831
Uruguayos	295	461	711	948	1149	1091	1232	1018

<b>Mediana del Ingreso mensual, en dólares nominales (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
Argentinas	190	327	485	657	733	758	725	425

Argentinos	241	360	539	730	916	975	906	567
Chilenas	231	324	394	477	517	606	539	568
Chilenos	260	364	493	568	626	767	617	631
Uruguayas	177	254	399	573	703	659	787	704
Uruguayos	213	332	532	748	928	878	1011	846

<b>Promedio del Ingreso por hora, en dólares nominales (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017	2020
Argentinas	1,8	2,6	3,9	5,2	6,2	6,3	6,3	4,7
Argentinos	1,6	2,4	3,5	5,1	5,9	6	6,3	4,8
Chilenas	2	2,7	3,6	4,5	4,8	5,2	4,6	7
Chilenos	2,3	2,9	4,2	5,3	5,7	6,1	5,3	8
Uruguayas	1,5	2,5	3,6	5	5,9	5,7	6,6	5,9
Uruguayos	1,6	2,6	3,8	5,1	6,3	6	6,9	6

<b>Mediana del Ingreso por hora, en dólares nominales (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017	2020
Argentinas	1,4	2,2	3,1	4,4	5,3	5,4	5,3	3,5
Argentinos	1,2	1,9	2,8	4,1	5	5	5,1	3,4
Chilenas	1,3	1,7	2,2	2,7	2,9	3,5	3	3,9
Chilenos	1,4	1,8	2,4	2,9	3,2	3,9	3,2	4,2
Uruguayas	1,1	1,7	2,6	3,8	4,5	4,4	5,2	4,7
Uruguayos	1,1	1,6	2,7	3,9	4,9	4,7	5,4	4,7

<b>Indicadores de desigualdad (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017	2020
GINI - ARG	0,36	0,31	0,30	0,30	0,29	0,28	0,30	0,31
GINI - CH	0,44	0,42	0,42	0,42	0,42	0,40	0,40	0,42
GINI - UY	0,40	0,42	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34	0,35

IEG(0) - ARG	0,22	0,16	0,16	0,15	0,15	0,14	0,16	0,17
IEG(0) -CH	0,32	0,29	0,29	0,30	0,29	0,26	0,26	0,29
IEG(0) - UY	0,27	0,30	0,27	0,24	0,21	0,21	0,20	0,26
IEG(1) - ARG	0,23	0,17	0,16	0,15	0,17	0,13	0,16	0,17
IEG(1) -CH	0,42	0,35	0,35	0,37	0,37	0,32	0,33	0,33
IEG(1) - UY	0,31	0,33	0,30	0,25	0,22	0,22	0,21	0,23

<b>Descomposición de la brecha salarial de ingresos mensuales de los asalariados según género con el método Oaxaca-Binder, Modelo 1. (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
Se consideran características individuales (educación, edad y región).								
Encuesta	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017	2020
<b>Argentina</b>								
<b>Varones</b>	260,0	416,5	574,3	872,4	988,6	1016,7	966,3	583,5
<b>Mujeres</b>	217,2	318,2	494,2	655,2	750,3	764,8	761,6	459,1
<b>Diferencia</b>	42,8	98,3	80,1	217,2	238,3	251,8	204,7	124,4
<b>Explicada</b>	-22,7	-15,8	-31,0	-21,7	-23,4	-45,7	-48,0	-25,0
<b>No explicada</b>	65,5	114,1	111,1	238,9	261,7	297,5	252,7	149,4
<b>Chile</b>								
<b>Varones</b>	416,4	567,8	745,7	945,1	1017,9	1127,5	943,5	998,2
<b>Mujeres</b>	336,7	471,4	600,1	761,4	800,5	894,1	796,1	826,8
<b>Diferencia</b>	79,6	96,3	145,6	183,7	217,4	233,3	147,4	171,4
<b>Explicada</b>	-59,9	-71,8	-92,6	-123,2	-116,5	-121,7	-105,8	-107,1
<b>No explicada</b>	139,5	168,2	238,2	307,0	333,9	355,0	253,2	278,5
<b>Uruguay</b>								
<b>Varones</b>	295,0	460,6	711,0	947,9	1148,7	1090,6	1231,5	1017,7
<b>Mujeres</b>	225,4	343,5	523,0	725,9	866,0	824,8	959,0	831,4
<b>Diferencia</b>	69,6	117,1	188,0	221,9	282,7	265,8	272,5	186,3
<b>Explicada</b>	-44,7	-88,7	-119,2	-142,6	-150,3	-122,1	-146,4	-118,5
<b>No explicada</b>	114,3	205,8	307,2	364,5	433,0	387,9	418,9	304,8

<b>Descomposición de la brecha salarial de ingresos mensuales de los asalariados según género con el método Oaxaca-Binder, Modelo 2. (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
Se consideran características individuales (educación, edad y región) y de inserción laboral (público/privado, rama de actividad y calificación de la ocupación).								
	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017	2020
<b>Argentina</b>								
<b>Varones</b>	259,4	417,4	576,8	868,7	985,4	1014,0	964,4	580,0
<b>Mujeres</b>	217,1	314,2	494,3	649,7	743,9	764,6	755,9	441,8
<b>Diferencia</b>	42,3	103,2	82,5	219,0	241,5	249,3	208,5	138,3
<b>Explicada</b>	-13,4	1,6	-5,2	35,9	51,2	24,0	51,6	30,0
<b>No explicada</b>	55,7	101,7	87,7	183,1	190,3	225,3	156,9	108,3
<b>Chile</b>								
<b>Varones</b>	413,1	560,7	741,2	936,6	1010,9	1117,3	940,7	983,7
<b>Mujeres</b>	335,4	468,8	592,3	757,5	798,3	891,5	795,6	816,9
<b>Diferencia</b>	77,7	91,9	148,9	179,1	212,6	225,8	145,1	166,8
<b>Explicada</b>	-37,3	-31,6	-69,4	-36,8	-26,7	-37,9	-67,6	-55,9
<b>No explicada</b>	115,0	123,4	218,3	215,9	239,3	263,7	212,7	222,7
<b>Uruguay</b>								
<b>Varones</b>	295,0	460,5	711,0	947,2	1148,7	1090,6	1231,5	1016,1
<b>Mujeres</b>	225,4	343,4	522,7	725,9	866,0	824,8	959,0	829,7
<b>Diferencia</b>	69,6	117,1	188,4	221,3	282,7	265,8	272,5	186,4
<b>Explicada</b>	-26,2	-56,7	-58,9	-65,7	-35,9	-5,8	-23,8	-40,6
<b>No explicada</b>	95,8	173,7	247,2	287,1	318,6	271,7	296,4	227,1

<b>Descomposición de la brecha salarial de ingresos por hora de los asalariados según género con el método Oaxaca-Binder, Modelo 1. (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
Se consideran características individuales (educación, edad y región).								
	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017	2020
<b>Argentina</b>								
<b>Varones</b>	1,378	2,174	3,176	4,807	5,464	5,796	5,551	4,413

<b>Mujeres</b>	1,499	2,123	3,408	4,358	5,111	5,407	5,539	3,591
<b>Diferencia</b>	-0,121	0,051	-0,231	0,449	0,354	0,389	0,012	0,822
<b>Explicada</b>	-0,144	-0,118	-0,234	-0,185	-0,174	-0,304	-0,347	-0,355
<b>No explicada</b>	0,023	0,169	0,003	0,633	0,528	0,693	0,359	1,178
<b>Chile</b>								
<b>Varones</b>	2,312	2,867	4,185	5,242	5,702	6,053	5,266	7,906
<b>Mujeres</b>	2,047	2,657	3,524	4,467	4,830	5,149	4,590	6,966
<b>Diferencia</b>	0,265	0,210	0,661	0,775	0,872	0,904	0,677	0,939
<b>Explicada</b>	-0,374	-0,397	-0,510	-0,712	-0,721	-0,690	-0,625	-0,818
<b>No explicada</b>	0,639	0,607	1,171	1,487	1,593	1,594	1,302	1,757
<b>Uruguay</b>								
<b>Varones</b>	1,617	2,585	3,808	5,139	6,296	6,002	6,917	6,012
<b>Mujeres</b>	1,503	2,465	3,577	4,960	5,873	5,661	6,635	5,882
<b>Diferencia</b>	0,114	0,120	0,231	0,180	0,423	0,341	0,282	0,130
<b>Explicada</b>	-0,317	-0,685	-0,823	-1,030	-1,104	-0,896	-1,050	-0,785
<b>No explicada</b>	0,431	0,804	1,054	1,210	1,527	1,237	1,332	0,915

<b>Descomposición de la brecha salarial de ingresos por hora de los asalariados según género con el método Oaxaca-Binder, Modelo 2. (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
Se consideran características individuales (educación, edad y región) y de inserción laboral (público/privado, rama de actividad y calificación de la ocupación).								
<b>Encuesta</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
<b>Argentina</b>								
<b>Varones</b>	1,366	2,185	3,204	4,792	5,444	5,777	5,546	4,421
<b>Mujeres</b>	1,515	2,121	3,421	4,331	5,090	5,399	5,535	3,473
<b>Diferencia</b>	-0,148	0,065	-0,217	0,461	0,355	0,378	0,012	0,948
<b>Explicada</b>	-0,183	-0,158	-0,237	-0,162	-0,048	-0,386	-0,072	0,316
<b>No explicada</b>	0,034	0,223	0,021	0,623	0,403	0,764	0,083	0,632
<b>Chile</b>								
<b>Varones</b>	2,306	2,850	4,163	5,241	5,696	6,050	5,274	7,679
<b>Mujeres</b>	2,047	2,649	3,524	4,468	4,826	5,150	4,596	6,800

<b>Diferencia</b>	0,259	0,201	0,639	0,773	0,870	0,899	0,678	0,879
<b>Explicada</b>	-0,311	-0,262	-0,467	-0,387	-0,417	-0,390	-0,481	-0,663
<b>No explicada</b>	0,569	0,463	1,106	1,160	1,287	1,290	1,159	1,542
<b>Uruguay</b>								
<b>Varones</b>	1,617	2,585	3,809	5,140	6,296	6,002	6,917	6,005
<b>Mujeres</b>	1,503	2,465	3,575	4,960	5,873	5,661	6,636	5,869
<b>Diferencia</b>	0,114	0,120	0,234	0,180	0,423	0,341	0,282	0,136
<b>Explicada</b>	-0,293	-0,617	-0,690	-0,894	-0,858	-0,568	-0,759	-0,674
<b>No explicada</b>	0,407	0,737	0,924	1,074	1,281	0,909	1,040	0,810

<b>Ingreso Mensual promedio por Quintil (Países del Cono Sur, 2003-2020)</b>								
	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2020</b>
<b>Argentina</b>								
<b>Quintil 1</b>	103,7	184,5	250,8	360,7	421,5	416,4	395	256,5
<b>Quintil 2</b>	161,2	277,9	398,2	560,9	672,6	700,7	657	396,7
<b>Quintil 3</b>	218,7	348,3	505,9	729	865,6	888,2	856,1	510,5
<b>Quintil 4</b>	302,8	463,5	656,6	959,8	1119,1	1116,4	1096,7	648,2
<b>Quintil 5</b>	615,6	839,6	1160,9	1637,8	1871,1	1825,6	1872,1	1189
<b>Chile</b>								
<b>Quintil 1</b>	131,8	193,3	258,9	329,6	347,8	401,2	348,4	325,6
<b>Quintil 2</b>	181	265	343,1	425,8	450,4	533	451,3	445,8
<b>Quintil 3</b>	245,9	344,6	442,2	540,9	596,5	693,3	588	596
<b>Quintil 4</b>	363	508,4	658	813,7	873,6	992,6	848,9	937,7
<b>Quintil 5</b>	1000,1	1336,3	1726,9	2220,3	2351,7	2473,7	2150	2289,2
<b>Uruguay</b>								
<b>Quintil 1</b>	83,4	119,6	196,8	287,5	365,8	352,9	414,8	282,4
<b>Quintil 2</b>	141,8	210,6	337,9	482,9	612,9	588,2	682	592
<b>Quintil 3</b>	193	295,4	471,4	667,3	826,5	784,5	904,3	782,8
<b>Quintil 4</b>	274,3	428,9	675,9	931	1132,1	1065,4	1208,4	1047,2
<b>Quintil 5</b>	623,7	989,2	1447,4	1866,8	2160,4	2046	2307	1937,9



Promedio de ingreso por hora por Quintil (Países del Cono Sur, 2003-2020)								
	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017	2020
<b>Argentina</b>								
Quintil 1	0,6	1	1,5	2,1	2,6	2,7	2,7	1,3
Quintil 2	0,9	1,5	2,2	3,2	4	4,1	4	2
Quintil 3	1,3	2	2,9	4,3	5,1	5,2	5,2	3,1
Quintil 4	1,8	2,8	4,1	5,8	6,7	6,8	7	4,5
Quintil 5	3,7	5,1	7,5	10,3	11,9	11,7	12,5	10,5
<b>Chile</b>								
Quintil 1	0,7	1	1,4	1,7	1,8	2,2	1,9	2
Quintil 2	1	1,4	1,8	2,2	2,4	2,8	2,4	2,8
Quintil 3	1,3	1,8	2,3	2,9	3,1	3,7	3,1	4,1
Quintil 4	2,1	2,6	3,6	4,4	4,6	5,3	4,5	7
Quintil 5	6	7,2	10,6	13,5	14,8	14,4	13	21,6
<b>Uruguay</b>								
Quintil 1	0,5	0,7	1,2	1,7	2,3	2,2	2,7	1,9
Quintil 2	0,8	1,2	1,9	2,7	3,5	3,4	4	3,6
Quintil 3	1,1	1,7	2,7	3,9	4,8	4,6	5,3	4,7
Quintil 4	1,7	2,6	4	5,5	6,7	6,4	7,4	6,6
Quintil 5	3,8	6,5	8,8	11,4	13,2	12,6	14,5	13

*IIB. Datos de negociación colectiva en Argentina*

Fuente: Datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTySS - Argentina). Las estimaciones de cobertura son propias.

Cantidad de trabajadores privados formales y de trabajadores cubiertos por instrumentos de negociación colectiva (total y por ámbito), por año (Argentina, 2004-2020)					
Año	Trabajadores	Cubiertos	Empresa	Actividad	% Cubiertos
2004	4.183.536	1.222.000			29,2%
2005	4.692.963	2.117.000			45,1%
2006	5.138.983	3.500.000			68,1%

<b>2007</b>	5.586.073	3.938.000			70,5%
<b>2008</b>	5.925.390	3.992.000			67,4%
<b>2009</b>	5.841.788	4.001.388			68,5%
<b>2010</b>	5.991.612	4.220.161			70,4%
<b>2011</b>	6.279.895	4.235.000	195.000	4.040.000	67,4%
<b>2012</b>	6.364.181	4.217.000	97.000	4.120.000	66,3%
<b>2013</b>	6.421.097	4.304.000	198.000	4.106.000	67,0%
<b>2014</b>	6.431.158	4.303.000	196.000	4.107.000	66,9%
<b>2015</b>	6.576.470	4.530.000	281.000	4.249.000	68,9%
<b>2016</b>	6.541.029	4.459.000	185.000	4.274.000	68,2%
<b>2017</b>	6.595.929	4.180.000	254.000	3.926.000	63,4%
<b>2018</b>	6.612.843	4.324.843	239.244	4.085.599	65,4%
<b>2019</b>	6.462.559	4.154.553			64,3%
<b>2020</b>	6.180.087	3.929.266			63,6%

**Cantidad de instrumentos de negociación colectiva por Rama de Actividad, por año (Argentina, 2001-2020)**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>2001</b>	0	2	68	14	30	8	30	4	21
<b>2002</b>	0	0	103	27	0	15	36	6	21
<b>2004</b>	21	13	134	37	2	15	67	23	36
<b>2005</b>	12	15	210	37	4	24	146	32	88
<b>2006</b>	31	24	313	112	15	40	198	60	137
<b>2007</b>	22	36	289	145	16	85	245	55	134
<b>2008</b>	26	50	389	127	22	91	298	77	151
<b>2009</b>	23	48	469	152	17	100	286	52	184
<b>2010</b>	20	70	622	171	25	123	527	118	362
<b>2011</b>	22	83	587	216	44	111	360	103	338
<b>2012</b>	36	48	649	168	35	118	283	145	262
<b>2013</b>	16	56	568	119	32	122	351	104	235
<b>2014</b>	18	84	670	177	68	159	363	106	318

<b>2015</b>	19	55	557	126	41	118	368	108	265
<b>2016</b>	12	25	245	42	17	94	63	33	112
<b>2017</b>	13	18	123	1	9	72	30	14	63
<b>2018</b>	25	24	519	186	46	182	240	102	290
<b>2019</b>	54	64	1006	334	85	250	368	110	331
<b>2020</b>	28	37	627	118	95	243	241	101	284
<b>Total</b>	398	752	8148	2309	603	1970	4500	1353	3632

Ramas de actividad:

- 1 Agricultura, silvicultura, caza y pesca
- 2 Minería
- 3 Industrias manufactureras
- 4 Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios
- 5 Construcción
- 6 Comercio
- 7 Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- 8 Servicios a empresas
- 9 Servicios comunales, sociales y personales

*IIC. Datos de negociación colectiva en Chile*

Fuente: Datos de la Dirección de Trabajo (DT - Chile). Las estimaciones de cobertura son propias.

<b>Cantidad de trabajadores asalariados privados y datos de negociación colectivos (cantidad de instrumentos, trabajadores cubiertos -total y por género- y cobertura sobre asalariados privados), por año (Chile, 1993-2019)</b>						
<b>Año</b>	<b>Cantidad de instrumentos colectivos</b>	<b>Cantidad de trabajadores cubiertos</b>	<b>Asalariados privados</b>	<b>Cobertura sobre asalariados privados</b>	<b>Cantidad de varones cubiertos</b>	<b>Cantidad de mujeres cubiertas</b>
<b>1993</b>	3.038	255.226	3.067.602	8,32%	207.089	48.137
<b>1994</b>	2.701	226.759	3.038.135	7,46%	170.815	55.944
<b>1995</b>	2.762	210.089	3.100.665	6,78%	161.863	48.226
<b>1996</b>	2.550	225.659	3.243.452	6,96%	168.242	57.417
<b>1997</b>	2.674	192.256	3.350.654	5,74%	145.568	46.688
<b>1998</b>	2.188	206.230	3.276.276	6,29%	147.752	58.478
<b>1999</b>	2.321	161.834	3.192.874	5,07%	121.972	39.862
<b>2000</b>	2.097	182.792	3.170.319	5,77%	128.567	54.225
<b>2001</b>	2.285	160.197	3.187.987	5,03%	115.347	44.850
<b>2002</b>	1.880	175.890	3.253.178	5,41%	122.244	53.646
<b>2003</b>	1.930	137.985	3.326.674	4,15%	101.301	36.684
<b>2004</b>	1.838	165.212	3.423.609	4,83%	119.259	45.953
<b>2005</b>	2.209	178.225	3.581.293	4,98%	128.686	49.539

<b>2006</b>	2.165	197.271	3.933.474	5,02%	138.345	58.926
<b>2007</b>	2.556	232.667	4.099.492	5,68%	167.425	65.242
<b>2008</b>	2.572	253.318	4.251.018	5,96%	168.610	84.708
<b>2009</b>	2.379	227.282	4.131.857	5,50%	150.714	76.568
<b>2010</b>	2.745	267.073	4.646.299	5,75%	178.087	88.986
<b>2011</b>	3.008	311.196	4.863.073	6,40%	196.239	114.957
<b>2012</b>	2.740	306.313	4.960.005	6,18%	193.649	112.664
<b>2013</b>	2.903	320.206	5.024.782	6,37%	199.165	121.041
<b>2014</b>	3.082	327.412	5.061.592	6,47%	202.757	124.655
<b>2015</b>	3.055	345.422	5.133.964	6,73%	209.589	135.833
<b>2016</b>	3.134	347.142	5.142.873	6,75%	201.880	145.262
<b>2017</b>	2.922	375.934	5.099.920	7,37%	225.659	151.600
<b>2018</b>	2.757	383.754	5.068.372	7,57%	229.789	159.669
<b>2019</b>	2.943	421.800	5.645.747	7,47%	248.950	184.431

**Cantidad de trabajadores con potencial de sindicalización y datos de negociación colectivos (cantidad de trabajadores cubiertos y cobertura sobre potencial de sindicalización), por género y año (Chile, 2004-2019)**

<b>Año</b>	<b>Cantidad de varones cubiertos</b>	<b>Cantidad de mujeres cubiertas</b>	<b>Varones con potencial de sindicalización</b>	<b>Mujeres con potencial de sindicalización</b>	<b>Cobertura masculina</b>	<b>Cobertura femenina</b>
<b>2003</b>	101.301	36.684	3.298.663	1.550.891	3,07%	2,37%

<b>2004</b>	119.259	45.953	3.335.792	1.643.938	3,58%	2,80%
<b>2005</b>	128.686	49.539	3.376.302	1.677.870	3,81%	2,95%
<b>2006</b>	138.345	58.926	3.627.100	1.850.746	3,81%	3,18%
<b>2007</b>	167.425	65.242	3.683.805	1.938.459	4,54%	3,37%
<b>2008</b>	168.610	84.708	3.738.207	2.044.574	4,51%	4,14%
<b>2009</b>	150.714	76.568	3.661.636	2.085.516	4,12%	3,67%
<b>2010</b>	178.087	88.986	3.822.903	2.349.633	4,66%	3,79%
<b>2011</b>	196.239	114.957	3.883.465	2.465.480	5,05%	4,66%
<b>2012</b>	193.649	112.664	3.930.414	2.511.571	4,93%	4,49%
<b>2013</b>	199.165	121.041	4.005.377	2.595.271	4,97%	4,66%
<b>2014</b>	202.757	124.655	4.035.930	2.650.346	5,02%	4,70%
<b>2015</b>	209.589	135.833	4.081.413	2.733.898	5,14%	4,97%
<b>2016</b>	201.880	145.262	4.153.796	2.747.312	4,86%	5,29%
<b>2017</b>	225.659	151.600	4.157.795	2.773.138	5,43%	5,47%
<b>2018</b>	229.789	159.669	4.149.084	2.778.439	5,54%	5,75%
<b>2019</b>	248.950	184.431	4.438.825	3.068.579	5,61%	6,01%

Nota: Los trabajadores con “potencial de sindicación” incluye a los asalariados del sector privado, personal de servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia y excluye a los asalariados del sector público.

**Cantidad de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos que inician su vigencia cada año, por rama de actividad económica (Chile, 2000-2019)**

<b>Año</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>Otros</b>	<b>Total</b>
<b>2000</b>	6.279	6.282	48.970	5.511	3.954	37.068	16.447	24.730	33.551	0	182.792
<b>2001</b>	5.257	7.054	51.509	4.041	6.276	26.996	15.031	20.089	23.944	0	160.197
<b>2002</b>	5.913	5.430	49.924	3.399	5.178	33.128	18.258	20.058	34.602	0	175.890
<b>2003</b>	4.456	7.403	43.375	3.247	4.520	16.965	14.780	16.473	26.766	0	137.985
<b>2004</b>	8.337	8.351	36.860	2.782	3.665	30.103	11.333	28.283	35.498	0	165.212
<b>2005</b>	6.978	9.633	46.073	2.764	8.926	38.697	16.261	13.592	35.287	14	178.225
<b>2006</b>	10.986	8.475	43.077	4.364	7.463	31.626	28.357	19.721	40.440	2.762	197.271
<b>2007</b>	12.333	14.150	49.410	2.507	10.289	41.338	27.126	38.137	37.377	0	232.667
<b>2008</b>	11.689	11.983	46.189	3.189	13.543	51.417	27.756	30.845	55.323	1.384	253.318
<b>2009</b>	13.174	12.885	35.589	3.570	8.920	54.092	31.610	17.855	48.788	799	227.282
<b>2010</b>	12.283	13.654	41.877	2.995	12.625	63.191	38.693	25.159	56.596	0	267.073
<b>2011</b>	14.570	12.408	45.679	4.774	13.910	78.160	32.599	55.159	53.794	143	311.196
<b>2012</b>	13.322	12.681	46.054	3.721	14.291	96.119	39.502	24.583	56.040	0	306.313
<b>2013</b>	8.581	17.404	47.876	3.801	17.619	92.026	38.833	40.859	53.207	0	320.206
<b>2014</b>	9.426	17.988	46.450	4.907	6.795	74.480	29.342	49.172	70.436	0	308.996
<b>2015</b>	9.588	12.601	49.572	2.802	14.519	75.397	37.949	50.531	54.117	8.273	315.349
<b>2016</b>	9.386	12.323	42.419	3.348	12.271	81.561	33.122	38.863	66.896	7.876	308.065

<b>2017</b>	9.507	21.237	41.097	3.771	8.726	60.124	26.639	54.178	78.517	5.906	309.702
<b>2018</b>	7.860	21.264	45.140	7.584	11.166	83.286	41.478	46.833	53.564	6.033	324.208
<b>2019</b>	9.234	9.001	44.923	6.245	7.815	78.703	37.600	57.889	80.999	20.412	352.821

<b>Beneficios pactados en instancias de negociación colectiva, por año (Chile, 2006-2019)</b>														
<b>Beneficios pactados</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Acciones para corregir situaciones de desigualdad</b>												15	28	35
<b>Acuerdo conciliación trabajo con responsabilidades familiares</b>												25	45	127
<b>Acuerdo de extensión de beneficios</b>												777	1.472	1.579
<b>Acuerdo para permitir el ejercicio de la corresponsabilidad parental</b>												8	13	14
<b>Acuerdos especiales de jornadas</b>	250	260	224	210	322	388	285	305	323	327	304	319	284	324
<b>Aguinaldos</b>	1.753	2.110	2.046	1.902	2.223	2.518	2.330	2.393	2.512	2.723	2.707	2.460	2.482	2.692
<b>Asignación de antigüedad</b>	559	664	560	589	632	781	635	782	773	734	829	835	898	1.024
<b>Asignación de colación y/u otorgamiento de prestaciones de colación</b>												1.085	1.750	2.018
<b>Asignación de escolaridad</b>	1.400	1.622	1.491	1.426	1.650	1.858	1.638	1.725	1.669	1.775	1.854	1.864	1.870	2.059
<b>Asignación de movilización y/u otorgamiento de transporte</b>												1.197	2.036	2.296
<b>Bono de termino de conflicto pagado al sindicato para ser distribuido</b>												273	441	476



<b>Bono de termino de conflicto pagado a los trabajadores</b>													598	1.028	1.261
<b>Bono por condiciones y tiempos especiales de trabajo</b>	638	729	707	725	882	1.077	964	1.058	1.216	1.309	1.231	1.347	1.291	1.395	
<b>Bono por sección o función</b>	642	712	729	643	905	1.121	929	979	1.138	1.367	1.173	1.221	1.341	1.388	
<b>Cláusulas de evaluación y calificación de desempeño, ascensos y promociones</b>	84	72	91	76	97	107	83	106	106	113	86	127	108	115	
<b>Cláusulas de higiene y seguridad y condiciones ambientales de trabajo</b>	969	900	750	712	900	1.006	1.030	1.027	1.114	1.180	1.155	1.019	1.000	1.027	
<b>Cláusulas de participación en la gestión</b>	62	59	66	53	103	95	82	70	85	83	97	117	115	107	
<b>Cláusulas de planes habitacionales (y condiciones ambientales de trabajo desde 2014)</b>	108	125	132	102	157	165	119	114	96	130	179	149	174	168	
<b>Cláusulas de solución de conflictos laborales (o controversias laborales desde 2017)</b>	156	187	186	157	251	288	220	240	252	303	311	158	89	94	
<b>Cláusulas de vigilancia cumplimiento del contrato/convenio</b>	25	36	10	23	44	61	24	29	30	65	35	37	52	64	
<b>Cláusulas por capacitación, formación, reconversión (productiva, desde 2017)</b>	575	621	600	563	614	735	715	779	797	773	860	847	860	942	
<b>Cláusulas por sistema de turnos</b>	199	255	176	172	270	289	244	238	250	292	239	269	357	383	
<b>Cláusulas relativas a la organización sindical (desde 2017: (pago horas de trabajo sindical/pago sede))</b>	576	629	604	567	699	784	853	924	967	1.141	1.089	1.059	1.027	1.209	

<b>Bono de termino de conflicto pagado al sindicato para ser distribuido</b>	3	6	0	0	4	2		3	2	5	4	4	15	5	
<b>Gratificación convencional garantizada</b>	851		1.019	971	1.220	1.375	1.268	1.277	1.401	1.503	1.417	1.351	1.300	1.324	
<b>Gratificación por utilidad</b>	367	371	331	327	334	445	321	290	227	293	259	230	244	253	
<b>Incentivos de producción y/o productividad fijos</b>	504	569	571	449	579	647	534	515	551	590	677	421	282	348	
<b>Incentivos de producción y/o productividad variables</b>	349	399	308	276	327	337	334	365	300	288	304	319	407	394	
<b>Indemnización por año de servicio (desde 2017: pactada)</b>	790	928	731	770	862	1.051	848	984	991	1.018	1.105	1.132	1.055	1.264	
<b>Licencias familiares</b>	525	501	318	265	260	286	225	240	211	234	249	248	302	303	
<b>No especificado</b>	1.191	1.295	1.245	1.286	1.578	1.567	1.362	1.427	1.585	1.754	1.542	567	10	5	
<b>Otorgamiento de prestaciones de colación</b>	973	1.111	882	865	1.030	1.043	1.021	1.218	1.196	1.293	1.334	432	14	4	
<b>Otorgamiento de transporte</b>	731	929	762	657	786	919	904	1.076	1.125	1.136	1.204	424	12	4	
<b>Otras asignaciones</b>	1.684	1.953	1.899	1.768	2.139	2.446	2.301	2.440	2.511	2.658	2.715	938	21	7	
<b>Otro</b>													616	250	
<b>Pactos sobre provisión de puestos de trabajo</b>												35	51	63	
<b>Pago de licencias médicas y prestaciones directas e indirectas de beneficios de salud</b>	852	877	795	783	862	978	872	931	952	918	973	926	979	1.095	
<b>Planes de desvinculación asistida</b>	59	70	117	113	139	135	137	166	206	263	237	258	293	330	
<b>Planes sobre igualdad de oportunidades y equidad de género</b>													17	38	39

<b>Regalías en especies</b>	710	703	668	678	926	984	861	930	889	845	910	943	907	984
<b>Sala cuna, lactancia, cuidado hijos menores</b>	286	302	342	273	386	470	390	425	532	683	639	636	768	874
<b>Servicio de bienestar</b>	316	367	263	317	508	535	451	485	498	633	575	629	620	749
<b>Sobretiempo con valor superior al 50%</b>	427	500	392	397	422	513	500	506	498	554	651	560	541	562
<b>Vacaciones y días festivos extra/legales (desde 2017: bono feriado)</b>	751	768	707	660	710	911	870	929	1.107	1.047	1.038	1.191	1.504	1.865
<b>Total*</b>	<b>2.084</b>	<b>2.417</b>	<b>2.375</b>	<b>2.198</b>	<b>2.575</b>	<b>3.008</b>	<b>2.740</b>	<b>2.903</b>	<b>3.082</b>	<b>3.055</b>	<b>3.134</b>	<b>2.922</b>	<b>2.855</b>	<b>3.182</b>
*Instrumentos con información al respecto de beneficios pautados.														

*IID. Datos de negociación colectiva en Uruguay*

Fuente: Datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS - Uruguay)

<b>Incorporación de cláusulas, por tipo y ronda de negociación (Uruguay, Ronda 1 a 7)</b>									
<b>Cláusula</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Total</b>
<b>Salud y Seguridad en el trabajo</b>	<b>Si</b>	184	162	146	139	135	106	85	957
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Prima por nocturnidad</b>	<b>Si</b>	180	155	148	141	132	131	123	1010
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Prima por antigüedad</b>	<b>Si</b>	183	160	166	160	156	149	123	1097
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Prima por presentismo</b>	<b>Si</b>	191	190	188	187	182	183	167	1288
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Prima (otros)</b>	<b>Si</b>	196	207	215	228	223	215		1284
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242		1354
<b>Licencia por matrimonio</b>	<b>Si</b>	187	153	161	167	160	166	150	1144
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Licencia parental</b>	<b>Si</b>	186	145	153	151	138	146	134	1053
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Licencia por estudio</b>	<b>Si</b>	192	159	166	171	167	174	154	1183
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Licencia por fallecimiento de familiares</b>	<b>Si</b>	182	141	150	155	148	149	134	1059
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Licencia sindical</b>	<b>Si</b>	188	48	48	48	46	46	43	467
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Otras licencias</b>	<b>Si</b>	173	188	196	211	216	199		1183
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242		1354
<b>Formación</b>	<b>Si</b>	190	178	196	188	180	157	123	1212
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Partidas en especie</b>	<b>Si</b>	173	132	122	121	106	96	81	831
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Partidas especiales</b>	<b>Si</b>	195	203	209	216	211	197	183	1414
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Partidas de alimentación</b>	<b>Si</b>	193	197	203	213	206	205	182	1399
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576

<b>Ficto por alimentación y vivienda</b>	<b>Si</b>	202	207	221	231	227	229		1317
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242		1354
<b>Paz</b>	<b>Si</b>	116	87	92	89	60	51		495
	<b>Total</b>	202	21	226	237	236	242		1354
<b>Descuelgue</b>	<b>Si</b>	195	204	224	231	227	226		1307
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242		1354
<b>Tiempo de trabajo (No cuidados)</b>	<b>Si</b>	189	196	202	207	197	172	156	1319
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Género y no discriminación que incorporan la normativa vigente</b>	<b>Si</b>	200	191	156	148	140	123	100	1058
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Género específica</b>	<b>Si</b>	201	194	202	210	208	163		1178
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242		1354
<b>Cuidados</b>	<b>No</b>	201	192	197	180	169	161	109	1209
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Acoso</b>	<b>Si</b>	200	209	223	220	222	221	193	1488
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Salud Sexual y reproductiva</b>	<b>Si</b>	202	193	163	148	135	128	102	1071
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>No discriminación laboral por género</b>	<b>Si</b>	178	167	119	103	94	78	67	806
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Violencia Familiar</b>	<b>Si</b>	202	202	179	181	168	161	111	1204
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242	222	1576
<b>Otras cláusulas de género y cuidados</b>	<b>Si</b>	202	211	226	235	235	241		1350
	<b>Total</b>	202	211	226	237	236	242		1354

Nota: Se considera la inclusión por ratificación o ultraactividad.