

C | E | D | L | A | S

Centro de Estudios
Distributivos, Laborales y Sociales

Maestría en Economía
Universidad Nacional de La Plata



**Impactos de la Reinstauración de los Consejos de Salarios sobre la Distribución Salarial en Uruguay:
Conclusiones, Hipótesis e Interrogantes**

Mauricio Zunino

Documento de Trabajo Nro. 92
Diciembre, 2009

Impactos de la Reinstauración de los Consejos de Salarios sobre la Distribución Salarial en Uruguay: conclusiones, hipótesis e interrogantes.

**Facultad de Ciencia Económicas y de Administración
Universidad de la República, Montevideo Uruguay**

Mauricio Zunino

Resumen.

En el año 2005 se reestructura el marco institucional en el que se desarrollan las relaciones laborales, teniendo como principal elemento de cambio, la reconvocatoria de los Consejos de Salarios. Por lo que el objetivo del presente trabajo es investigar que ha ocurrido con el grado de dispersión salarial en el período 2004-2007. Para esto se realizará un estudio no paramétrico de la distribución salarial; en el cual se intenta contestar la pregunta de cómo se hubiera comportado la distribución salarial si no se hubieran producido las modificaciones a la estructura remuneratoria del 2004.

Índice

Capítulo I: Introducción	4
Capítulo II: Antecedentes y Trabajos vinculados al tema	7
a) Recopilación de Trabajos a nivel Internacional.....	8
b) Trabajos Referidos al Uruguay.....	11
Capítulo III: Evolución histórica de las relaciones laborales en el Uruguay	15
a) Origen del Sistema de Relaciones Laborales.....	15
b) El Uruguay Batllista.....	16
c) La depresión de los años 30.....	19
d) Negociación Colectiva Obligatoria: Ley de Consejos de Salarios.....	19
e) El autoritarismo.....	22
f) La reinstauración democrática 1985-1990.....	24
g) La década del noventa.....	26
h) La nueva convocatoria de los Consejos de Salarios.....	27
Capítulo IV: Marco Teórico	29
a) Modelos de Oferta.....	32
b) Modelos de Demanda.....	33
i- Salarios de Eficiencia.....	34
ii- Modelos de Segmentación.....	35
iii- Contratos a término.....	36
iv- Modelos credencialistas o de señales.....	37
v- Modelos de discriminación.....	37
c) Modelos de Oferta y Demanda.....	38
d) Modelos Institucionales.....	38
Capítulo V: Metodología	41
1) Aspectos Generales.....	41
a) Organización de los datos.....	42
b) Regresión para estimar.....	44

c) Estudio semi-paramétrico.....	45
d) Delimitación del Campo de Estudio.....	46
2) Formulación de un Modelo Empírico.....	47
a) Bases de Datos y características del análisis.....	47
b) Elaboración de un modelo general de determinación salarial.....	48
c) Definición de las variables.....	49
d) Elaboración primaria de las ecuaciones salariales.....	53
e) Contraste de normalidad.....	53
f) Elaboración de las densidades salariales contrafactuales.....	54
Capítulo VI: Estimación y contrastación estadístico-econométrica de los datos.....	57
a) Resultados 2004.....	57
b) Análisis de los datos arrojados en los años posteriores.....	66
c) Test de normalidad de las distribuciones.....	75
d) Elaboración de las distribuciones contrafactuales.....	76
i- Estimaciones Teórica.....	76
ii- Estimaciones contrafactuales.....	79
e) Estimación de las Densidades de Kernel y sus efectos sobre la distribución.....	82
Capítulo VII: Conclusiones Generales.....	95
a) Conclusiones generales sobre dispersión salarial.....	95
b) Hipótesis e interrogantes y perspectivas sobre la Introducción de los Consejos de Salarios	99
Bibliografía.....	103

Capítulo I: Introducción

Este documento, es una versión modificada y simplificada de mi trabajo de investigación monográfico de la Licenciatura en Economía. Las modificaciones y adaptaciones de la misma apuntan a hacerla más sintética y resumida. Este trabajo tiene como objetivo analizar las variaciones ocurridas en la distribución salarial uruguaya entre los años 2004 y 2007 y ver que factores incidieron en la modificación de la estructura; un segundo elemento es observar como pueden incidir las modificaciones institucionales y en particular los Consejos de Salarios. La metodología con la que se lleva adelante la investigación no nos permite ver directamente la acción de los Consejos de Salarios, pero nos deja abierta la puerta para plantear diferentes hipótesis sobre los vacíos que dejan las variables contempladas. Este trabajo centra la atención en los efectos que esta modificación institucional podría causar sobre los determinantes salariales, específicamente la dispersión. Queremos ver como se ha comportado la estructura de distribución salarial en estos últimos años y ver que fenómenos inciden en ella y que otros efectos pueden plantearse que no estén contemplados en el modelo de análisis.

Existe una amplia literatura que plantea la relevancia de los fenómenos institucionales como determinante de las remuneraciones, por lo que nos hemos planteado tratar de ver en que medida inciden en mercado laboral uruguayo. Las particularidades y especificidades del Marco Institucional Uruguayo hacen compleja la adaptación de buena parte de la mencionada literatura. La mayor parte de la elaboración teórica institucional se sintetiza en los llamados Modelos ODI (Oferta, Demanda e Instituciones). La evidencia empírica internacional reafirma en buena medida la incidencia de los diferentes esquemas de negociación sobre los resultados en materia de remuneraciones. Dentro de lo que refiere al marco institucional uruguayo la figura central en materia de regulación y fijación salarial se vincula al papel jugado por los Consejos de Salarios. La existencia o no de este mecanismo ha marcado de manera importante las relaciones laborales nacionales. Además la importancia de los Consejos de Salarios va más allá del uso de estos mismos, ya que ha condicionado a otros aspectos como pueden ser los Sindicatos.

Los Consejos de Salarios son el ámbito institucional donde se plasma la negociación colectiva, la que adopta un carácter tripartito: trabajadores, empresarios y el Estado. La participación del Estado tiene la función de actuar como mediador y articulador del conflicto. La ley que prevé la existencia de los Consejos de Salarios data del año 1943, pero ha sufrido discontinuidades que obedecieron a diferentes circunstancias históricas.

El presente trabajo aborda la dinámica salarial de los trabajadores privados formales, ya que este sector es el que nos permite realizar las principales comparaciones en distintos escenarios institucionales. Los Consejos de Salarios se crearon para este tipo de trabajadores; en el marco de la normativa actual se incorporan formalmente ámbitos de negociación para los trabajadores públicos y para los rurales. En lo que hace a otras categorías laborales como ser los trabajadores por cuenta propia con o sin local, no se tratarán en este trabajo.

El incremento significativo de la dispersión salarial comenzó en los países desarrollados en la década del 80, en Uruguay y en la mayoría de América Latina este fenómeno comenzó a aparecer con una considerable magnitud en los 90, convirtiéndose en un elemento relevante de la composición del mercado laboral. En buena parte de estos países el aumento de la dispersión salarial, ha coincidido con la introducción de importantes reformas en los mercados laborales, que los desregulaban y flexibilizaban. A principio de la década del noventa se produjo el retiro del Estado de la negociación colectiva; esto conjuntamente con la falta de un marco legal claro, y la inserción en una nueva dinámica económica, trajo aparejado un proceso de deterioro de la calidad del empleo y de precarización de las condiciones laborales.

La literatura acerca de los determinantes del salario real en el Uruguay constata la existencia de dos factores principales: los macroeconómicos y los institucionales. A corto plazo son los factores institucionales los que actúan con mayor fuerza. En lo que hace ha estudios que involucran este tema, encontramos para el caso uruguayo una serie de trabajos que analizan la década del 90. Lo que nosotros proponemos incorporar es un nuevo espacio temporal, el que además está caracterizado por una fuerte modificación institucional.

La hipótesis que intentaremos demostrar, es que en estos años han existido una serie de modificaciones y plantearemos algunas hipótesis de trabajo de cuales pueden haber sido los mecanismos que generaran estos hechos y en particular cómo puede estar incidiendo los Consejos de Salarios. Con el objeto de comparar la estructura de salarios consideraremos como año base al 2004 para ver cuales han sido las variaciones de la distribución salarial en de los años posteriores. Para esto utilizaremos un método contrafáctico desarrollado por Di Nardo, Fortín y Lemieux (1996) que se basa en la distribución de los salarios, para responder a la pregunta: *¿Cuál hubiera sido la distribución salarial a partir del 2004 de no haberse generado modificaciones en la estructura de determinación de salarios?* También consideraremos los efectos que ha tenido el Salario Mínimo Nacional vigente, ya que durante este periodo ha sufrido aumentos significativos. A tales efectos se procederá a tabular las distribuciones por los salarios mínimos vigentes en cada momento del horizonte temporal de estudio.

Nuestro análisis, se basa en la estimación de las funciones de densidad correspondientes a los diferentes años del período objeto de estudio. Para ello, se realiza un procedimiento de estimación semi-paramétrico de Kernel. Los datos acerca de la estructura salarial se extraen de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) elaborada por el INE (Instituto Nacional de Estadística), y la información referente a los salarios mínimos de los Consejos de Salarios se obtiene a de los decretos del Poder Ejecutivo.

En lo que sigue de este capítulo presentaremos un breve detalle de cada una de las partes que componen la estructura del presente documento. La parte siguiente plantea una revisión de los antecedentes y una sistematización de los trabajos vinculados al tema. El capítulo tres aborda desde una perspectiva histórica de largo plazo el proceso Uruguayo. El cuarto capítulo está dedicado a plantear el Marco Teórico nos centraremos en aquellas interpretaciones que incorporan aspectos institucionales. Todos los aspectos metodológicos aplicados se detallan en el capítulo cinco, la propuesta para el capítulo es tratar de formular un modelo teórico de análisis. Seguidamente en el capítulo seis realizamos las estimaciones correspondientes y las contrastaciones estadísticas correspondientes. Por último tratamos de sintetizar cuales han sido las principales conclusiones obtenidas de la presente investigación.

Capítulo II: Antecedentes y trabajos vinculados al tema.

El fenómeno de la dispersión salarial comienza a tomar notoriedad en los países más avanzados durante la década del ochenta, por lo que los primeros estudios surgen básicamente en estos años en Estados Unidos y Europa; la literatura para los países en vías de desarrollo comienza a elaborarse a partir de los noventa. Los estudios realizados para la economía uruguaya también comenzaron a proliferar en la década del noventa, estos contrastan los resultados hallados en los noventa con los ocurridos en el último lustro de los ochenta.

Las interpretaciones sobre el tema de la desigualdad de la distribución salarial pueden englobarse dentro de dos tipos de interpretaciones, sin que estas sean completamente tajantes. Por un lado se encuentran aquellos que centran su interpretación en la dinámica de oferta y demanda relativas por calificaciones. Estos estudios intentan corroborar que los retornos pagados a la educación han tendido a dispersarse y por ende los niveles salariales de los individuos; un estudio de ofertas y demandas relativas según calificaciones lo ofrece Katz y Murphy (1992). La otra gran familia de interpretaciones, es la que hace referencia a los cambios en los mecanismos institucionales. En este enfoque se centra en que los mecanismos, modos y formas en que se sintetizan las deliberaciones en materia salarial. En los ochenta los países desarrollados se fueron desintegrando los mecanismos de regulación y protección del trabajo, de esta manera se fueron generando mecanismos de resolución salarial individuales, lo que llevó a que determinados grupos de trabajadores obtuvieran un incremento de las remuneraciones percibidas, mientras que otros no lograron mantener sus niveles salariales y de esta manera se incrementó la brecha salarial. Esta interpretación permite dar respuesta a los incrementos de la dispersión salarial dentro de un mismo grupo de trabajadores con un mismo nivel de calificaciones.

Si analizamos lo ocurrido para el caso uruguayo post dictadura y hasta el 2005, conjugando ambos enfoques podemos concluir que durante el último lustro de los ochenta la dispersión salarial disminuyó y que la misma comenzó a incrementarse a inicios de los noventa, tendencia que continuó hasta el 2005. En el 85 se restablecieron aquellos mecanismos institucionales que existían antes de la dictadura, como el libre

funcionamiento de los sindicatos y la reinstauración de los Consejos de Salarios. En lo que hace al tema de los retornos salariales por calificaciones los diferentes estudios realizados al respecto concluyen que durante el período 1985-1990, los retornos pagados a la educación disminuyeron. La conjunción de estos dos fenómenos, se direccionan en un mismo sentido, logrando una concentración de la distribución salarial. A inicios de los 90, se desregulan de manera importante los mecanismos institucionales del mercado laboral: se dejan de convocar a los Consejos de Salarios; disminuyó notablemente el monto del Salario Mínimo Nacional, volviéndose intrascendente como piso salarial; los mecanismos de protección a la actividad sindical fueron eliminados o se hizo omisión de los mismos. En lo que refiere a remuneraciones relativas por niveles de calificación, se puede ver que ocurrió un importante incremento de la demanda de mano de obra con requerimientos educativos altos, lo que no fue acompañado por un incremento en la misma magnitud de la oferta; a su vez comenzó a disminuir la demanda de trabajadores no calificados, mientras que la oferta se mantuvo estable. Durante los noventa las tendencias tanto en materia de retornos a la educación, así como en la existencia de los mecanismos institucionales se invierten. A partir del 2005, la particularidad reviste en que se reinstalan los mecanismos institucionales, en particular los Consejos de Salarios, pero continúan creciendo los retornos a la educación, por lo que existe una contraposición del sentido en el que se mueven los principales determinantes de la dispersión salarial.

En función de lo planteado en los párrafos anteriores podemos concluir que los niveles de dispersión existentes, pueden adjudicarse fundamentalmente a las variaciones en las características de los individuos (niveles educativos, etc.) o a los mecanismos que conforman la estructura salarial. También existen otro tipo de estudios que enfocan los análisis de dispersión salarial en otro tipo de causas como el sexo; la rama de actividad; la localización geográfica, o el tipo y la categoría ocupacional

a) Recopilación de trabajos a nivel internacional.

Las interpretaciones giraron principalmente en el comportamiento de los rendimientos de la educación sobre los niveles salariales y los efectos institucionales. En este sentido

se puede visualizar la remuneración asociada a cada año adicional de educación se ven incrementados por lo que la distribución salarial se hace más dispersa. Luego empiezan a tomar relevancia otro tipo de interpretaciones donde los factores institucionales; ya que por ejemplo la evolución de las remuneraciones relativas del trabajo, tuvieron diferentes evoluciones y tendencias en el conjunto de países más avanzados.

Kahn y Lawrence (1998) hicieron un estudio comparativo entre diversos países de la OCDE, en el cual se analiza como se ha comportado la desigualdad salarial durante la década del ochenta. En este estudio se utiliza el cociente del nivel salarial del percentil 10 con respecto al 90, este cociente decrece en la mayoría de los países, por lo que los niveles salariales ubicados en la cola izquierda de la distribución pesan menos en relación a los salarios ubicados en la cola derecha de la distribución. El mayor incremento se da en el Reino Unido y Estados Unidos (países más desregulados), mientras que en Europa continental que ha mantenido la mayoría de los instrumentos regulatorios se pueden ver incrementos de dispersión menores. Durante este período se conjugaron en la mayoría de los países de la OCDE dos fenómenos: la demanda de trabajadores calificados creció más que su oferta; además se reestructuraron los mecanismos de regulación institucionales. El hecho de que los países que mayor dispersión salarial tuvieron, coinciden con los que menores tasas de desempleo abierto; llevaron a plantear a una serie de autores la existencia de un cierto trade-off entre desempleo y desigualdad; sin embargo esta percepción es rechazada por estudios empíricos como ser el de Manacorda y Maning (1998).

El incremento de la dispersión salarial se dio con mayor fuerza en Estados Unidos, lo que generó que aparecieran trabajos en este sentido. A inicios de la década del noventa surgieron una serie de estudios que focalizaron en los diferenciales por calificaciones, como Katz y Murphy (1992), Murphy y Welch (1992), y el de Juhn, Murphy y Price (1993), este ofrece una metodología que permite distinguir las variaciones salariales en tres elementos: precio; características de los individuos; y un efecto residual. Este enfoque fue utilizado por Arim y Zoppolo (2000) para el caso uruguayo.

En cambio Freeman y Katz (1995a), realizan para un estudio sobre los diferenciales salariales, enfatizando las causas en las modificaciones institucionales. Estas investigaciones, plantan la existencia de tres tipos de causas que pueden llevar al

incremento de la dispersión de la desigualdad salarial: los cambios en la oferta; los cambios en la demanda; y las modificaciones de las instituciones.

Otro estudio comparativo entre diferentes países a nivel de la OCDE lo realizaron Gottschalk y Joyce (1998). Estos autores concluyeron que a partir de los años ochenta se produce un incremento de la dispersión por calificaciones, pero también se produce un incremento de la dispersión para individuos de calificaciones similares, donde condicionan la incidencia de los factores institucionales. También Slaghter y Swagel (1997), desde un enfoque diferente concluyen que existen diferencias en los niveles de dispersión salarial registrados por los diferentes países avanzados.

A fines de la década del noventa y principios de esta el fenómeno de la dispersión salarial adoptó en España niveles ampliamente mayores que en el resto de las economías de la Unión Europea, por lo que se generaron en este período una serie de investigaciones al respecto. Una primera serie de estos se dedicaron a mostrar las comparaciones entre España y otras naciones. Abadie (1997), Jimeno, Izquierdo y Hernanz (2001) y Palacio y Simón (2004), demostraron que el grado de dispersión salarial era mayor y adjudicaron sus causas a la heterogeneidad de los trabajadores, el tipo de contrato y el tipo de convenio colectivo que lo ampare. Otros autores profundizan en la existencia de dos tipos de trabajadores según el tipo de contrato, podemos citar: Jimeno y Toharía (1993), Bentolila y Dolado (1994), Toharía y Malo (2000), Hernanz (2003), Ferreiro, Bea, Gómez e Intxausti (2004). También se realizaron una serie de estudios en los que se trató de medir el gap salarial entre ambos tipos de contrato, como Jimeno y Toharía (1993) ya citado, Davia y Hernanz (2004), De la Rica (2004), y Toharía (2005).

Después Ferreiro y Serrano (2001), centralizan el tema de la dispersión en los procesos institucionales ocurridos por las reformas laborales, también Ferreiro, Bea, Gómez e Intxausti (2004) analizan este tema.

Arranz y García-Serrano (2007), analizan como causas la inestabilidad del empleo, que genera pocos años de antigüedad en los respectivos puestos de trabajo y una disminución de los incentivos a la inversión en la formación de los trabajadores. Otras investigaciones analizan los cambios en la distribución salarial, empleando técnicas

semi-paramétricas que permitan considerar los efectos de la distribución en su conjunto en este sentido destacamos Izquierdo y Lacuesta (2006) que trabajan con todo el agregado de trabajadores y Montellón, López-Bazo y El-Attar (2007) los que separan entre los trabajadores por tipo de contrato. También hay investigaciones que apuntan a ver cual es la incidencia del tipo de negociación sobre la dispersión salarial Rodríguez Gutiérrez (2007), plantea el análisis de una función objetivo de los sindicatos, que depende positivamente del nivel salarial y del grado de concentración que la distribución en su conjunto tenga.

A nivel de los países subdesarrollados el fuerte incremento de la desigualdad salarial se produce a partir de 1990. Un estudio que intenta comparar una serie de países de regiones muy diversas es el de Robbins (1996)¹ y concluye la existencia de un aumento de salarios relativos más educados (aunque la tendencia es débil). Altimir (1997) realizó un trabajo referido a América Latina, donde planteó como causas las reformas estructurales y los procesos de ajustes macroeconómicos, estos generaron un incremento de los ingresos relativos de los trabajadores más educados. A nivel de los diferentes países latinoamericanos han existido una serie de estudios particulares, que trataron el tema de la desigualdad salarial a partir de las diferencias de calificaciones.: Saavedra y Díaz (1998) para la economía peruana, González Rozada Menéndez y Robbins (1997) para Argentina, Bravo, Contreras y Rau (1999) en Chile y Núñez y Sánchez (1999) para Colombia.

b) Trabajos referidos a Uruguay.

Las distintas investigaciones que se han realizado en Uruguay se centran en tres ejes: las investigaciones que refieren a la distribución de las remuneraciones; las que se enfocan en la evolución de las características de los individuos; y los que refieren a cambios en la demanda y en el marco institucional. El período en que se ha estudiado el fenómeno de la dispersión salarial va desde mediados de los ochenta hasta finales de los noventa. Los enfoques, las metodologías, los períodos y los énfasis han sido distintos según las

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

investigaciones, de esta manera proponemos en lo que sigue realizar un breve sistematización de estos trabajos.

Vigorito (1998) llevó adelante una investigación referida a los grados de distribución de las remuneraciones por trabajo, estudió el período 1986-1996, a partir la ECH, para lo que realizó una descomposición de los índices de concentración del ingreso por características geográficas y educativas. El estudio arrojó una estabilidad de la distribución entre los años 1986-1990 y luego una tendencia suave hacia la concentración.

En lo que refiere a las características de los individuos existen numerosos escritos los que vinculan a variables, como ser educación, experiencia, género, actividad, localización geográfica, etc. Buchelli y Furtado (1999), realizaron una estimación de las ecuaciones de ingresos de los asalariados privados para el período 1986-1997, con los datos de la ECH. Esta investigación arrojó que los retornos a la educación sufrieron una tendencia diferente a lo largo del período marcando una forma de U, donde decrecen los retornos durante el último lustro de los ochenta y crecen durante los noventa; además crecieron los retornos marginales de la educación. Los retornos a la experiencia no muestran resultados claros; lo que refiere a la discriminación por género se produce una disminución de la brecha salarial, pero la misma continúa siendo importante; en lo que refiere a los diferenciales por localización geográfica se detecta un aumento entre los salarios pagados en Montevideo. También deducen que el tamaño del establecimiento repercute positivamente en el salario del trabajador. En lo que refiere al tipo de actividad desarrollada la evolución de la industria genera retornos salariales positivos en los ochenta, los que decrecen durante los noventa; los servicios financieros registran retornos por encima de la industria manufacturera durante todo el período; en cambio el comercio, restaurantes y hoteles muestra retornos por debajo del promedio a lo largo de todo el período.

Casacuberta y Torelo (1997), también realizan estimaciones de las ecuaciones de ingresos para los trabajadores privados a partir de la ECH para el período 1986-1995; y arriban a conclusiones similares a Buchelli y Furtado (1999).

Buchelli, Miles y Vigorito (1999), estiman los retornos por cohortes de pseudos paneles de los microdatos de la ECH para el período 1986-1997. Detectan a partir del noventa un incremento en los retornos de la educación, principalmente para edades más jóvenes.

También Miles y Rossi (1998), realizaron un estudio que se centraba en la modificación de las características de los trabajadores, estos emplearon una estimación a partir de regresiones cuantílicas, lo hicieron a partir de la ECH para el período 1989-1996. A diferencia de los trabajos anteriores estos autores arriban a conclusiones diferentes, ya que no encuentran resultados claros sobre los retornos a la educación.

Allen, Cassoni y Labadie realizan dos estudios (1994a) y (1994b) estimando ecuaciones de ingresos en el período 1981-1991 donde además de la ECH incorporan datos de la Encuesta Industrial Trimestral. En el primero de estos trabajos centran la atención en la relación entre el crecimiento salarial y el grado de sindicalización, donde se ve que los salarios crecen más rápidamente en aquellos sectores más sindicalizados; sin embargo el empleo crece en aquellos sectores menos sindicalizados; además cuando se produce el resurgimiento de la negociación colectiva coincide con los mayores incrementos salariales y la reducción de los diferenciales por educación, sexo y localización geográfica. Complementan estos hallazgos donde se plantea que la negociación colectiva y los sindicatos trajeron rigideces al mercado laboral; además que la reducción de los retornos a la educación.

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

Buchelli (1992a), focaliza en las de desigualdades por rama de actividad y categoría ocupacional. Se estimaron ecuaciones de ingreso para los trabajadores de la actividad privada a partir de la ECH. Concluye que la rama de actividad resulta significativa para explicar la varianza del salario para individuos. Otro estudio de Buchelli (1992b), también a partir de los datos de la ECH; donde como principales conclusiones que los retornos generados por la educación, son mayores para los hombres que para las mujeres.

Rossi y Tanzini (1992), emplean la Encuesta Anual de Actividades Económicas en el período 1982-1987 y estudian los trabajadores del sector manufacturero; realizan estimaciones de los Coeficientes de Spearman. Estos autores encuentran una relación muy estable entre la estructura salarial y la dispersión de los mismos a pesar de los cambios institucionales ocurridos, y plantean que los principales diferenciales dependen de la localización y del tamaño del establecimiento en cuestión.

Arim y Zoppolo (2000), analizan los movimientos de las remuneraciones relativas cruzados por las características de los individuos. Utilizan los datos provenientes de la ECH en el período 1986-1999. Como principales conclusiones son la existencia de un comportamiento en forma de U en la dispersión salarial, donde en el último lustro de los ochenta la dispersión disminuye, mientras que se incrementan en los noventa; los retornos pagados a la educación presentan el mismo comportamiento en forma de U; también se puede ver una disminución de la desigualdad por género a lo largo de todo el período y otras variables no muestran variaciones claras.

Han existido otra serie de estudios que han abordado el tema desde una perspectiva macroeconómica, y han analizado la incidencia de algunos de los factores de índole institucional como son la incidencia de los sindicatos y la estructura de negociación. Cassoni y Labadie (2001), analizan la incidencia de los sindicatos, concluyen que existencia de dos períodos en el primero (1985-1990) se produce un incremento de los niveles salariales en detrimento del empleo, tendencia que se revierte en los noventa; conclusiones similares habían arrojado Cassoni, Allen y Labadie (2000). González (s/f) analizó la dinámica salarial y la incidencia que la actividad sindical, además la vinculó a con la productividad del trabajo, la competitividad y el grado de inflación de la economía. Campanella, Castro y Lagomarsino (2003) enfocan su estudio a las consideraciones macroeconómicas para determinar una relación de largo plazo en el período 1980-2003 aplicando el método de Johansen. Por último citaremos el trabajo de Carbajal, Llambí, Perelmuter y Velázquez (2005) en el que se buscó dar una modelización de la dinámica salarial mediante un mecanismo no lineal. Dentro de las variables empleadas incluyeron el tipo de negociación (bipartita o tripartita), el grado de centralización de la misma (empresa o rama), y la cobertura de los convenios colectivos.

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

La idea del presente capítulo es dar un pantallazo de cómo se han ido conformando las relaciones laborales actuales, el análisis utilizado es una perspectiva histórica de largo plazo. Si bien comenzaremos nuestro análisis en años muy remotos, trataremos de brindar un proceso breve y sintético de estos años y concentrar mayormente la atención en los procesos ocurridos en el pasado reciente.

a) Orígenes del Sistema de Relaciones Laborales.

Los procesos de modernización del país ocurridos por 1870, van dejando conformada una nueva estructura social y una nueva conformación de las relaciones laborales. De esta manera comienza a gestarse un proletariado urbano, el que comienza a darse a si mismo una organización que le permita posicionarse y ganar poder de negociación en sus reivindicaciones. La existencia de acciones de tipo gremial de relevancia, aparecen hacia 1875, dentro de las imprentas, las que años más tarde formarían agrupaciones de mayor envergadura uniéndose entre trabajadores de distintas empresas. Dentro de estos sindicatos predominaron las concepciones anarquistas, las que aplicaron la acción reivindicativa directa.

Con la crisis económica de 1890 y la revolución de 1896-97, el proceso de relaciones laborales se deteriora, por lo que buena parte de las conquistas obtenidas se van perdiendo. Durante todo este proceso la tendencia ideológica hegemónica fue el anarquismo; bajo esta órbita se adoptó como metodología la acción directa y una postura de rechazo al Estado, este tipo de prácticas, volvió a los sindicatos ineficaces para conservar las conquistas laborales, las que en muchos casos se obtuvieron mediante la negociación con movimientos paralelos por fuera de los sindicatos establecidos.

Se comienzan a buscar mecanismos de asociación que permitan plantear posturas en forma conjunta; en particular se origina el movimiento sindical, a nivel de empresas ya

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

b) El Uruguay Batllista.

En los inicios del siglo XX, comienzan a gestarse una serie de transformaciones económicas y sociales muy importantes, que condicionarán la mayor parte de los hechos nacionales, a los que el mercado laboral no fue ajeno. Esta etapa que abarca las tres primeras décadas del siglo XX, estuvieron signadas por un importante crecimiento económico, lo que propició el surgimiento de nuevas empresas y la expansión de las ya existentes, con el correlato de un incremento en la masa de trabajadores. Otro elemento que resulta innovador es el papel jugado por el Estado, el que interviene mucho más en los aspectos económicos y en el mercado laboral. Se conforma una abundante legislación laboral, la cual va condicionando el marco de acción en el cual se desarrollan las relaciones de producción.

A nivel del proceso económico, si bien el eje central de la producción continuo siendo la actividad agrícola-ganadera destinada a la exportación, toma gran impulso el desarrollo industrializador. Esto también transforma las estructuras de trabajo, porque la gran mayoría de los nuevos empleos surgen en el medio urbano, con lo que los sindicatos comienzan a tener estructuras más proclives para crecer.

También las empresas se consolidaban y expanden, a la vez que aparecen nuevas; también estas fortalecieron sus lazos de asociación, haciendo más fuertes las entidades gremiales que los nucleaban. Esto tenía el propósito de brindar mayor poder de negociación frente a la creciente organización obrera y además les brindaba mayores posibilidades de conseguir reivindicaciones ante el gobierno. La burguesía uruguaya, comprendió que necesitaba determinadas condiciones y respaldos para poder solidificarse, por lo que necesitaba recurrir al Estado para que le permitieran su expansión. De parte del gobierno también se vio la necesidad de

fortalecer a este sector para no dejar el crecimiento únicamente en manos de las empresas extranjeras que ocupaban sectores estratégicos de la economía.

Desde el lado de la clase trabajadora, se genera un importante crecimiento, la que además comienza a concentrarse en establecimientos cada vez más grandes. Esto derivó en un crecimiento de los sindicatos, los que además comenzaron a unirse por sector de actividad, conformando estructuras suprasindicales que abarcaban a varios gremios. Este fortalecimiento le dio a los sindicatos un mayor poder a la hora de plantear reivindicaciones y conflictos, pero además generó dentro de la clase obrera su conciencia de tal, por lo que ganaron en una mayor cohesión interna. En esta época surgen los primeros grandes conflictos obreros, generando algunos de ellos la paralización de miles de trabajadores. Esto ayudó a que se pudieran obtener una serie de conquistas laborales importantes. También en este período continúa el flujo de inmigrantes, con lo que las nuevas corrientes de pensamiento van adquiriendo mayor peso.

A nivel del debate ideológico desarrollado en los sindicatos, comienza a perder peso las tendencias anarquistas y casi desaparece el socialismo utópico y van ganando fuerza las concepciones marxistas, las que plantean, tanto objetivos reivindicativos, como objetivos de largo plazo. Además el pensamiento marxista se canaliza en la escena política formando partidos (Partido Socialista y Partido Comunista). El choque ideológico entre los anarquistas y socialistas generó una división e hizo que los socialistas optaran por generar estructuras de organización independientes, separándose de la FORU (Federación Obrera Regional Uruguaya) de orientación anarquista y fundaran la Unión General de Trabajadores. Esto debilitó a los sindicatos y les creó fracturas internas muy importantes; también partir de la Revolución de Octubre de 1917, marcaron nuevos fraccionamientos ideológicos. Estos enfrentamientos perduraron durante la década del 20, lo que derivó en un movimiento sindical con tres centrales de trabajadores.

Si bien el batllismo mostró simpatía por los sindicatos e implementó medidas que contribuyeron su desarrollo, durante los momentos en que la economía del país manifestaba indicios de crisis y recesión se profundizaron las medidas represivas y se eliminaban los beneficios de los trabajadores; el gobierno en los momentos en

que el sistema se encontraba con dificultades favoreció siempre al capital. Como señalamos más arriba una innovación importante tiene que ver con el papel jugado por el Estado. El batllismo formuló y consolidó un Estado fuertemente intervencionista en materia económica, con lo cual rompió con los esquemas anteriores.

El intervencionismo estatal se manifestó a través de numerosas acciones; en lo que hace al mercado laboral podemos plantear dos consideraciones: en primer lugar como demandante de mano de obra; y en segundo lugar a través de la legislación y reglamentación. Si bien el Estado actúa como demandante de mano de obra a los efectos de cubrir sus necesidades en este momento la cobertura del Estado se amplía de manera notable, por la incorporación de servicios de tipo social y por el surgimiento de las Empresas Públicas, con esto se incrementó notablemente el número de funcionarios públicos, lo que contribuyó a actuar como elemento sustitutivo del sector privado. Si bien la acción como demandante de mano de obra fue importante, la mayor incidencia se generó a partir de la legislación laboral; se llevaron adelante proyectos que mejoraron las condiciones laborales de los trabajadores urbanos. Esta legislación propugnó la existencia de limitaciones a la jornada de trabajo, condiciones mínimas de salubridad laboral, también la legislación garantizó la actividad sindical y consagró como derecho la huelga, así como importantes estructuras de seguridad social ante accidentes, enfermedades o retiro, otra acción que si bien no incide de manera directa sobre el trabajador, pero que tienen importantes consecuencias a largo plazo, fue la masificación de los institutos de enseñanza, tanto primaria como secundaria, lo que generó mayores competencias para los trabajadores.

La concepción ideológica del batllismo se inspiró en generar un país con fuerte integración social, para lo que se debía buscar un sistema de transferencias de ingresos que permitiera darle a la población las condiciones de vida aceptables. En materia laboral la propuesta apuntaba a canalizar la lucha de clases hacia el dialogo social, donde el Estado actuaría como mediador y que el país tomara una acción amortiguadora y de fuerte cohesión.

c) La depresión de los años 30.

En el año 1929, se desata la crisis más profunda del modo de producción capitalista, nuestro país no permaneció ajeno y sufrió los coletazos de este impacto. Los modelos del liberalismo tradicional parecían no dar resultado por lo que fueron ganando espacio otro tipo de concepciones. El triunfo del fascismo en países europeos, fue haciendo proliferar una manera de pensar y una práctica política, en América Latina también aparecieron seguidores de este tipo de regimenes, que lograron acceder al poder en varios países. En lo que refiere al Uruguay los sectores políticos más reaccionarios, se vieron identificados con estos gobiernos y comenzaron a adoptar medidas que se inspiraban en este pensamiento, logrando el gobierno después del golpe de Estado de 1933.

En lo que hace a la participación del Estado en el tema laboral, las posturas fueron radicalmente distintas. Las cámaras empresariales respaldaron el golpe de estado y se convirtieron en fuertes aliados del gobierno, en cambio las organizaciones de trabajadores manifestaron su oposición al régimen y llevaron adelante acciones contra este. El gobierno se muestra como defensor de los intereses del empresariado. Se derogaron buena parte de los logros sociales y conquistas laborales de los años anteriores, además se restringió notoriamente las libertades sindicales y se reprimió los conflictos.

Desde el punto de vista de los trabajadores este fue un período de un importante retroceso, a la desocupación generada por la crisis, se sumó la precarización de las condiciones laborales. Las fuertes fracturas en la interna del movimiento sindical, que se arrastran de la etapa anterior, volvieron ineficientes las medidas adoptadas.

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

En los inicios de la década del cuarenta, comienza a darse la derrota de las concepciones autoritarias y la vuelta al poder de los batllistas, que con un formato

renovado realizaran las innovaciones más importantes en materia legislativa del momento. Con el inicio de la Segunda Guerra Mundial, se profundizó el debate ideológico; e hizo que los sectores gobernantes de la década del treinta perdieran popularidad, lo que se generó una transición gubernamental hacia los sectores que gobernaban antes de la crisis del 29.

Los años cuarenta marcan en materia económica un gran dinamismo, que se traduce en enormes tasas de crecimiento, además de un reperfilamiento de los sectores que impulsaban este crecimiento. En los años 30, se estanca el sector ganadero, este sector constituía un enclave estratégico en las posibilidades económicas, ya que era el principal generador de divisas del país. La estrategia de crecimiento, consistió en una industria de destino interno; producto de la guerra mundial, los principales proveedores de productos industriales cambiaron el enfoque productivo, por lo que nuestro país (al igual que la mayoría de los países latinoamericanos) debió autoabastecerse de este tipo de bienes; en este marco se lleva adelante el proceso de Industrialización Sustitutiva de Importaciones. En la economía uruguaya este proceso de sustitución ya se había dado con la Primera Guerra Mundial, pero en este momento se desarrolla con mayor fuerza y amplitud; además es acompañado por parte del gobierno que pretende encontrar en este proceso una salida de desarrollo nacional.

Los procesos de Industrialización Sustitutiva de Importaciones, contaron en América Latina con un fuerte respaldo teórico que se desarrolló desde la CEPAL. Este proceso de desarrollo industrial se llevó adelante con una importante participación estatal. Se brindaron beneficios a las actividades industriales de manera que el sector contara con los excedentes necesarios para poder llevar adelante la acumulación de capital que el permitiera transformarse en el sector dominante en la economía. Acompañando el crecimiento industrial, se generó un fuerte crecimiento de la mano de obra obrera, y con la vuelta de las libertades se revitalizaron los sindicatos. La pérdida de beneficios salariales y parasalariales en la década anterior hacía presuponer un incremento en el nivel de conflictividad social, es aquí donde el Estado volvió a cumplir su papel amortiguador.

Es así que en 1943 se vota la Ley que crea los Consejos de Salarios, con este nuevo instrumento el gobierno pretendió canalizar los conflictos laborales y que mediante la actuación mediadora del Estado se pudieran llegar a soluciones. Los Consejos de Salarios establecían una instancia obligatoria de negociación colectiva, en ella participaban representantes de los trabajadores, de los empresarios y el gobierno. Estos discutían los laudos salariales por categoría ocupacional y el convenio que se firmaba era homologado por el gobierno y tenía fuerza de ley para toda la rama. La existencia de negociación colectiva obligatoria incentivo la formación de organizaciones sindicales. También en este período se desarrolló una tendencia del movimiento sindical en procura de la unidad, se había comprendido que la división había dificultado su posicionamiento. Fue cuando se acabó el proceso de crecimiento económico y comenzó el estancamiento que se recrudecieron las luchas obreras y el proceso a favor de la unidad empezó a cobrar mayor fuerza. El primer gran conflicto conjunto se enmarcó en el proceso por la consagración de la Ley Orgánica de la Universidad en 1958. La agudización del estancamiento, hizo necesario que se consolidara el proceso de unificación sindical, el que termina por consolidarse con la creación de la Central Nacional de Trabajadores (CNT).

En lo que refiere al accionar del gobierno, comenzó el proceso con un incentivo al fortalecimiento sindical, como reacción al período anterior, con la promulgación de la Ley de Consejos de Salarios se pretendió encausar la lucha de clases y que los conflictos se dirimieran en el marco de un mecanismo de negociación en las que las partes tenían la obligación de participar. Sin embargo esta postura se fue desdibujando en la medida que avanzó el período, sobre todo en los años sesenta.

Este período desde el punto de vista económico esta marcado por dos etapas completamente diferentes, la década del 40 y el primer quinquenio de los cincuenta con fuerte crecimiento económico, pero luego comenzó un proceso de estancamiento, producto del agotamiento del modelo ISI. Durante el primer subperíodo las posibilidades de repartir no parecieron demasiado conflictivos, por lo que el mecanismo de los Consejos de Salarios funcionó relativamente bien y logró elevar los niveles salariales y redujo las diferencias que entre ellos. Sin embargo en la medida que el país se estancó los incrementos nominales de salarios comenzaron a alterar las condiciones de rentabilidad de las empresas que trasladaron los

incrementos a los precios desatando la espiral inflacionaria, que ocasionó un recrudecimiento de los conflictos, las medidas de lucha se fueron recrudeciendo y en contraposición las medidas de represión se hicieron cada vez más duras, convocando reiteradamente a las Medidas Prontas de Seguridad.

Los mecanismos de negociación planteados como elemento de amortiguación social, fueron derivando en un conflicto abierto cada vez más radicalizado que fue erosionando el entretejido social y en el cual las posiciones mediadores del gobierno fueron dando paso a concepciones más autoritarias basadas en la ideología de la seguridad nacional.

e) El autoritarismo.

Durante la década del 60, la crisis y el estancamiento continuaron profundizándose. Las distintas alternativas de política económica realizadas no lograron sacar al país adelante y retomar el crecimiento. Al estancamiento productivo se le agregó la inflación, que comenzó a erosionar el poder de compra de los trabajadores. Los mecanismos de negociación colectiva se polarizaron, los sindicatos comenzaron a reclamar aumentos crecientes para mantener el poder de compra. En la medida de que los trabajadores conseguían incrementos en sus salarios nominales, las empresas recurrían a incrementos en los precios de los productos y demandaban al gobierno mayores beneficios (devoluciones de impuestos, exoneraciones, etc.), el que para otorgarlos incurría en una profundización del déficit fiscal, el que se financiaba con emisión monetaria. Con esto se profundizó la espiral inflacionaria, la que se fue incrementando en los sucesivos años. En el año 68 con la asunción del gobierno de Pacheco, se profundizaron los niveles represivos hacia los trabajadores, en junio de este año se realizó el Decreto de Congelación de Precios y Salarios, medida con la que se pretendía solucionar los problemas inflacionarios.

La concreción de este decreto implicaba la suspensión de la convocatoria a los Consejos de Salarios, los salarios quedaban congelados a los valores vigentes y los

futuros incrementos salariales serían decretados por el gobierno en función del cumplimiento de las metas inflacionarias. La política económica aplicada por este gobierno y los que le siguieron consistía en el seguimiento de los lineamientos brindados por los organismos multilaterales de crédito, que veían el estancamiento productivo como un problema de distorsiones en los precios relativos de los factores productivos. Según este diagnóstico el trabajo como factor abundante tenía que recibir una remuneración menor y por lo tanto el capital como factor escaso debería percibir una remuneración mayor, esto se da como resultado de los productos marginales brindados por cada uno de los factores productivos. Desde esta perspectiva los elementos e instrumentos que condicionaban el mercado laboral contribuían a generar esta distorsión, que habían conducido a un incremento artificial del salario por encima de su producto marginal.

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

En 1973 se concreta el golpe de estado, que profundiza las medidas anteriores. Con la suspensión de las garantías constitucionales los niveles de persecución al movimiento sindical llegaron a extremos. La puesta en práctica de estos mecanismos implicó una caída enorme de los niveles salariales de los trabajadores. Los niveles inflacionarios continuaron siendo altos, lo que profundizó la caída del salario real. El gobierno militar ensayó un plan de medidas para reanudar el crecimiento económico y reestructurar los desajustes del periodo anterior. Las medidas fueron efectivas para restaurar el crecimiento económico y la economía uruguaya se dinamizó fuertemente entre los años 74 y 78. Durante este período se realizaron una serie de medidas liberalizadoras de la economía, el proceso inflacionario no logró ser revertido. En 1978 se pone en marcha un plan de

estabilización basado en el tipo de cambio, la implementación del mismo generó una reducción inflacionaria importante pero generó fuertes vulnerabilidades en materia financiera y productiva que quedaron expuestas cuando se desató la crisis del 83.

Con la recuperación económica los salarios subieron algo, aunque se mantuvieron por debajo de los niveles del 68, y cuando estalló la crisis, los salarios se desplomaron. Este período marcó una fuerte interrupción constitucional, fueron destruidas las libertades sindicales y se persiguió a las personas que tuvieran vínculos con las organizaciones gremiales. Los resultados fueron una reducción importante de los salarios reales, los que se profundizaron con la crisis ocurrida en 1983, donde los niveles de desocupación crecieron a tasas nunca vistas hasta ese momento, los salarios se desplomaron y se incrementaron fuertemente los niveles de pobreza.

f) La reinstauración democrática 1985-1990.

En la etapa final de la dictadura comenzaron a resurgir los movimientos sociales y sindicales, en 1983, se reorganiza la central de trabajadores ahora con el nombre de Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT). El gobierno que asumió en 1985, se encontró con un país en ruinas, que todavía no había podido dar respuesta a la crisis, esto implicaba la existencia de alta desocupación y un empobrecimiento generalizado de amplios sectores de la población.

Después de 11 años de dictadura, existía un ambiente político propenso a buscar mecanismos negociación en materia laboral que encontraran respuesta a los problemas más urgentes. Dentro de este esquema se reestablecieron los Consejos de Salarios, aunque con importantes reestructuras. La negociación continuó teniendo un carácter tripartito y obligatorio, este proceso abarco a unos 360.000 trabajadores lo que significaba un 33% de la PEA del momento (Notaro 2005). Abarcaron a las actividades del sector privado formal urbano, con los trabajadores del sector público los mecanismos de negociación fueron informales. A diferencia de lo que planteaba

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

Una innovación interesante fue la creación del Consejo Superior de Salarios, órgano central que buscaba dar un marco general a las negociaciones. Otra de las modificaciones que se plantearon consistía en que los acuerdos logrados debían ser ratificados por el Poder Ejecutivo, esto le daba al Gobierno un poder mayor y una herramienta que le permitía condicionar los acuerdos en función de los objetivos macroeconómicos generales.

Después de algunas dificultades iniciales y un alto grado de desconfianza, el proceso de negociación se desarrolló sin grandes inconvenientes y fue valorado de manera positiva por las partes. El grado de conflictividad fue relativamente reducido, contribuyeron a esto dos motivos: el establecimiento de las llamadas cláusulas de paz y una conciencia de no generar situaciones desestabilizadoras. Las cláusulas de paz fueron un instrumento que se introdujo por parte de las empresas a los efectos de prevenir las huelgas, se establecían incentivos salariales en caso de no existir conflictos una vez laudado los acuerdos. El aspecto de no generar situaciones desestabilizadoras tiene que ver con un proceso de transición política, donde persisten importantes presiones y amenazas de un retroceso a la etapa anterior.

Los resultados de esta etapa en materia salarial, fueron buenos para los trabajadores, se logró un fuerte incremento del salario real, aunque hay que tener en cuenta que se partía de niveles sumamente deprimidos. Se logró comprimir también la estructura salarial, lo que generó una distribución más equitativa del ingreso. Los incrementos salariales se generaron por la voluntad de las partes que intentó mejorar la situación que se arrastraba, ya que las tasas de crecimiento fueron escasas. El incremento del salario real, si bien fue importante no alcanzó para cubrir la pérdida que se originó en la crisis, ya que buena parte de los incrementos nominales fueron absorbidos por el proceso inflacionario.

g) La década del Noventa.

La convocatoria de los Consejos de Salarios duró hasta 1992, en que el gobierno decidió no volver a convocarlos y retirarse de todo tipo de negociación, con algunas excepciones en las que se consideraba necesario seguir participando. La orientación ideológica que primó en esta década fue una concepción no interventora, se entendía que las intervenciones generaban distorsiones, las que terminaban ocasionando dificultades de ajuste, que derivaban en desempleo, precaridad laboral e informalidad.

También la economía sufrió una importante transformación, la apertura económica y el desarrollo de los procesos de integración regional, condicionan la dinámica de los diferentes sectores. El sector industrial, fundamentalmente orientado al mercado interno, es el principal afectado, la poca capacidad de competir a nivel internacional, genera una caída que se puede ver a través de su contribución PIB, así como en la cantidad de empleos. El plan de estabilización y en particular la política cambiaria, hicieron que los sectores más dinámicos se ubicaran en los bienes no transables.

El proceso que va hasta el 98, muestra un crecimiento económico excluyente y concentrador. El fuerte crecimiento económico repercute en un crecimiento de la desigualdad social, no se logra crear una demanda de empleos similar, sino que por el contrario, se incrementan los niveles de desocupación abierta y las condiciones laborales empeoran. Los niveles de precarización laboral, se incrementan haciendo que casi la tercera parte de los ocupados muestren problemas de empleo. En materia salarial se puede ver la existencia de un crecimiento leve que va hasta el año 1994 y luego los salarios reales decrecen en forma lenta hasta el 98 y luego de entrada la recesión y la crisis, la caída se hace muy pronunciada.

Los sindicatos perdieron fuerza durante toda esta década, las transformaciones económicas implicaron una disminución de la cantidad de trabajadores del sector industrial (altamente sindicalizado) y el crecimiento de puestos de trabajo en el sector de servicios (de muy baja sindicalización), generaron una reducción del número de afiliados; también se marcó un cambio en la correlación de fuerzas entre

los sindicatos y tendencias políticas, a partir de entonces la mayoría de afiliados correspondían al sector público, lo cual también cambió las prioridades de acción.

La actitud del Estado de no convocar a los Consejos de Salarios, implicó que la negociación colectiva prácticamente desapareciera. Los únicos sectores donde el Estado resolvió mantener (Salud Privada, Construcción, y Transporte Urbano y Suburbano), totalizaban unos 87.000 trabajadores. Existieron algunos sectores que lograron mantener la negociación (banca, frigoríficos, industrias del papel y la bebida) representarían unos 27.000 trabajadores. En el resto de las actividades no el marco de negociación fue individual. Los resultados salariales son significativamente distintos para aquellas ramas de actividad que mantuvieron negociación colectiva y para las que no.

En lo que refiere al grado de dispersión salarial de la economía, se encuentran una serie de factores que contribuyen a generar una mayor variabilidad: se produce un importante incremento de los niveles educativos, con un incremento de los retornos pagados a esta; el grado de apertura que la economía influyó, ya que en aquellas ramas más expuestas a la competencia internacional, no tienen demasiadas posibilidades de generar los traslados de costos a precios, acotando los incrementos salariales; los mecanismos de negociación individual y descentralizada; la reducción del sector. Otro elemento tiene que ver con el Salario Mínimo Nacional, los sucesivos reajustes fueron de muy escasa importancia, lo que derivó que este fuera perdiendo relevancia como piso salarial.

h) La nueva convocatoria de los Consejos de Salarios.

Con la asunción del Frente Amplio en 2005, cambian las condiciones en las que se desarrollan las relaciones laborales. Se planteo volver a las negociaciones de carácter colectivo obligatorias y hacerlas extensivas a sectores que no las habían tenido hasta el momento. El mercado laboral se encontraba completamente desintegrado al inicio del período, la economía había comenzado a recuperarse de la

crisis de 2002. Existía un alto nivel de desocupación, informalidad y precaridad laboral, los salarios se encontraban sumamente deprimidos y es habían generado los niveles de pobreza más altos de la historia.

La reinstalación de los Consejos de Salarios abarcaría al sector privado incluido el servicio doméstico y además el sector público y los trabajadores rurales. El nuevo funcionamiento de los Consejos de Salarios se llevó adelante con una serie de modificaciones importantes Si bien ya existía un Consejo Superior de Salarios, en este período este órgano cobra una relevancia que no había tenido en el pasado; transformándose en un verdadero regulador y articulador de las resoluciones.

Desde el año 2005 a la fecha ha existido un importante crecimiento económico, el que a diferencia del que ocurrió en los noventa ha generado un importante número de puestos de trabajo, reduciendo la desocupación y aumentando el poder adquisitivo de los salarios. En lo que refiere al grado de dispersión salarial, la instauración de negociación colectiva de tipo obligatorio contribuiría a reducir la varianza de la distribución salarial, pero actúa en contraposición con otra serie de fenómenos que operan en sentido opuesto.

En esta nueva etapa se abre una nueva institucionalidad en la que se retoman viejos instrumentos, el mecanismo de negociación colectiva centralizada tiende a generar una reducción del nivel de dispersión de la estructura salarial, pero hay que considerar que este elemento no actúa solo y que por lo tanto los resultados sobre toda la distribución son inciertos. En particular en este período se contraponen la reestructura institucional con el tema de los retornos a la educación. En particular en estos años estos retornos han tenido un importante crecimiento, incluso por encima de la tendencia de los años precedentes, esto llevaría a que dos de los principales elementos que inciden sobre el tema dispersión tengan tendencias opuestas.

Capítulo IV: Marco Teórico.

La construcción teórica que se desarrolla en el presente trabajo consiste en la diagramación combinada de las posibles incidencias dentro de un modelo ODI (Oferta, Demanda e Instituciones). La interacción de estos tres elementos es lo que nos determinan los resultados finales.

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

A los efectos de sintetizar un esquema que nos permita tratar los temas vinculados a la oferta desarrollaremos un modelo de capital humano. Este esquema interpretativo ha generado algunos debates sobre cuales son los elementos que generan estas diferencias en los grados de capital humano alcanzado por los distintos individuos. Una de las interpretaciones brindadas para explicar la diferencia de estos niveles tiene que ver con las capacidades innatas, otro mecanismo que puede contribuir es el contexto socio familiar en el que el individuo desarrolla sus capacidades. Este complemento sirve para una mayor justificación y permitiría la potenciación de las capacidades innatas, pero no puede explicar importantes variaciones de capital humano en períodos relativamente cortos de tiempo. De esta manera la existencia de amplias variaciones tanto en los niveles de capital humano, así como de los retornos pagados deberían explicarse por una dinámica de shocks que ocasionen saltos en los niveles de salarios que los individuos perciben.

Por el otro lado también existen una serie de fenómenos que inciden sobre la demanda laboral. Los elementos que inciden del lado de la demanda implican mecanismos no competitivos en el mercado laboral. La teoría de los salarios de eficiencia, interpreta la

existencia de salarios por encima de los niveles de equilibrio walrasiano, por el hecho de que las empresas tienen incentivos para remunerar con salarios altos a los efectos de incrementar los niveles de rendimiento o reducir algunos fenómenos de información asimétrica. En la medida que el comportamiento de la asignación de salarios de eficiencia no sea generalizado, sino para una parte de las empresas, existirán trabajadores que percibirán salarios mayores que los de equilibrio y otros no.

Otra interpretación de demanda es la que ofrecen las teorías de segmentación del mercado. Esta perspectiva plantea la existencia de subdivisiones por lo que la fuerza de trabajo dejaría de ser una mercancía homogénea. La interpretación más conocida consiste en el modelo de trabajadores internos y externos. Esta dicotomía plantea la existencia de un grupo de trabajadores que se regulan por determinadas normativas que les garantizan determinadas relaciones de privilegio (trabajadores internos), acceden a mejores condiciones de trabajo y por ende a mayores salarios y otro grupo que se regula por otros mecanismos (trabajadores externos), que acceden a los peores trabajos y menores salarios. También existen interpretaciones sobre segmentación que la vinculan con la heterogeneidad de la estructura productiva, este tipo de enfoque ha sido desarrollado por una serie de autores la CEPAL y la OIT.

Además otra serie de interpretaciones focalizan en que la existencia de relaciones de largo plazo entre empleadores y trabajadores, lo que condicionaría los salarios pagados. Una cuarta interpretación tiene que ver con los llamados modelos credencialistas o de señales, que enfatizan en todos aquellos aspectos que garanticen las condiciones mínimas para acceder a determinados puestos de trabajo, como los años de experiencia laboral y los años de educación formal aprobados. Si bien estos aspectos se contemplan desde el lado de la oferta su fundamento interpretativo resulta diferente: mientras que los enfoques de capital humano centran su atención en la forma de incrementar los niveles de productividad del individuo, aquí se ven como una credencial que acredita determinados niveles para acceder a determinados puestos de trabajo.

Finalmente existen otra serie de interpretaciones que no basan sus fundamentos en interpretaciones racionales, sino que por el contrario los fundamentos de la desigualdad se basan en la existencia de segregación y discriminación. Estos modelos pueden verse

como un caso particular de los modelos de credenciales. La existencia de discriminación por temas de raza o sexo continúan teniendo un gran peso en la asignación salarial.

Otra serie de modelos plantean una interpretación combinada de fenómenos de oferta y demanda; como los modelos de búsqueda y emparejamiento, en los que se plantea que tanto los trabajadores como los puestos de trabajo poseen características heterogéneas. En la medida que la búsqueda se haga más complicada, mayores serán los incentivos que las empresas tendrían a pagar salarios mayores, en la medida que la heterogeneidad se agrande de oferta o de demanda se ampliará la dispersión salarial.

Producto de una serie de condicionantes que se crearon para dar al trabajador un sistema de mayor protección de forma de disminuir las asimetrías en el contrato de trabajo, importa contemplar los diferentes mecanismos institucionales de regulación. Dentro de los mecanismos institucionales cobran fundamental relevancia los sindicatos y las instituciones políticas. Los sindicatos como organizaciones que defienden los derechos de los trabajadores inciden realizando presiones al alza de los salarios, en la medida que mayores sean los niveles de sindicalización y su grado de organización se generarán mayores posibilidades de incrementos salariales. En la medida que existan disparidades entre los niveles de sindicalización de los distintos sectores entonces los niveles de dispersión salarial serán mayores. Dentro de lo que son las agrupaciones de carácter gremial, también el empresariado conforma núcleos gremiales, los que tienen como objetivo incrementar su fuerza ante los trabajadores y ante los organismos del Estado.

En lo que refiere a las instituciones políticas, importa señalar cual es el rol que juegan dentro del mercado laboral: en primera instancia marcando las reglas de regulación que condicionan al sector privado; y en segundo lugar a través del empleo público. También se plantea que independientemente de la normativa la orientación política, incide sobre la aplicación que de los instrumentos se haga. Por último dentro de los esquemas institucionales importa la forma en la que se conjugan los mecanismos de negociación en materia salarial. Las modalidades en que se articulen la conformación de un sistema de relaciones laborales inciden en la determinación de la estructura final de las remuneraciones relativas.

a) Modelos de Oferta

Dentro de lo que son los modelos de oferta se basan en la existencia de diferencias en las características de los individuos. Dentro de estos modelos sobresale la llamada teoría del capital humano, en la que se estima que los resultados salariales se ven influidos por los niveles de capital humano alcanzados. Estos modelos se basan en una estructura de mercados competitivos, por lo que los salarios pagados reflejan el pago de la productividad marginal del trabajo; por lo que en la medida que el trabajador logre incrementar sus niveles de productividad vería incrementado sus niveles de salario.

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

En primer lugar trataremos el tema de la educación y su incidencia sobre los niveles de capital humano, parece existir un consenso en la literatura económica de que mientras mayores sean los niveles educativos, serán mayores los resultados en materia de productividad del trabajo y mayores los niveles que por unidad de trabajo puedan transferirse al producto final. Existe una correlación positiva entre los niveles educativos y la dotación de capital humano y por ende en los salarios percibidos.

Otro de los elementos que incrementa la dotación de capital humano son los años de experiencia laboral. Esta explicación fue introducida por Arrow (1962), mediante un modelo de generaciones; mientras mayor sea el tiempo que el individuo lleva realizando la tarea más destreza y velocidad ganara en la realización de la misma.

Mencionamos también la existencia de una serie de justificaciones por condiciones innatas de los individuos, según este esquema se plantea es que las dotaciones de capital humano alcanzables por cada trabajador dependen de estructuras innatas y no modificables. Esta explicación puede ser complementada con los condicionamientos

que realiza el entorno socio-familiar. Con este último agregado se estaría planteando que las posibilidades de desarrollo de las capacidades individuales, está condicionada por el entorno en que el individuo se desenvuelve.

Hasta aquí planteamos una serie de interpretaciones que pueden hacer variar el nivel de stock de capital humano de cada individuo, pero lo que nos interesa es ver cual es la incidencia que esto puede tener sobre la distribución salarial y si contribuye a generar una mayor dispersión de la misma. En la medida que los niveles de capital humano incrementan la productividad y esto repercute positivamente sobre los salarios, mientras más disperso sea la dotación de capital humano, mayores serán los niveles de dispersión de salarios. En la medida que la oferta educativa se hace cada vez más extensa, se comienza a ampliar la gama de individuos con niveles diferentes en materia educativa, por lo que esto contribuiría a incrementar la dispersión. El tema de la experiencia parece ser relevante en las actividades más rutinarias y ser importante en los primeros años, para luego estancarse.

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

b) Modelos de Demanda.

En esta sección del trabajo enfatizaremos en aquellos modelos que toman a la demanda como causa explicativa de la diferenciación salarial. A diferencia de lo que presentamos en la sección anterior, estas teorías implican romper con la estructura de mercados competitivos. Buena parte de los modelos que se presentarán a continuación, en realidad están más enfocados a analizar los problemas de la estructura del desempleo, que a mirar lo que ocurre con los salarios. El origen de estas teorías tiene que ver con la

existencia de rigideces en el mercado laboral que hacen que los cambios en la demanda de trabajo provoquen importantes cambios en los niveles de empleo, pero solamente pequeños ajustes en los salarios reales percibidos por los trabajadores (Romer 1996). Sin embargo estos modelos pueden contribuir también a dar una explicación de por que los individuos perciben remuneraciones diferentes.

i) Salarios de Eficiencia.

La teoría de los salarios de eficiencia plantea una interpretación, de porque individuos de similares características pueden obtener una remuneración diferente. Estos modelos proponen que existen trabajadores que perciben salarios por encima de los valores de equilibrio, pero que dichos niveles salariales son el producto de una estrategia maximizadora de la empresa, en la medida que permita minimizar los costos por unidad de trabajo. Para la explicación de este fenómeno existen una serie de interpretaciones diferentes. El pago de un salario elevado no sólo genera mayores costos, sino que también genera mayores beneficios.

Una primera causa recogida en la literatura, es que el trabajador con un salario mayor puede adquirir una mayor cantidad de alimentos y de esta manera incrementar su energía y por ende su potencial productivo. Una segunda interpretación, que ha generado más adeptos es la desarrollada en el modelo de Shapiro-Stiglitz. Este modelo enfatiza en que las empresas están dispuestas a pagar salarios por encima del de equilibrio en la medida que tengan dificultades para controlar su rendimiento. Así lo que se lograría es incrementar el costo de oportunidad que los trabajadores tienen respecto al despido, lo que estimulará el esfuerzo. Otra de las interpretaciones posibles es que el pago de mayores salarios estimularía a las personas con mayores niveles de formación a querer acceder a este tipo de empleos. Esto se debe a que los trabajadores más calificados tienen un salario de reserva mayor. Hay también teorías que fundamentan los salarios de eficiencia en la generación de un sentimiento de lealtad de los trabajadores hacia la empresa.

Las empresas que pagan salarios por encima de los niveles de equilibrio, tienen el objetivo de reducir los costos de selección del personal y el entrenamiento de la tarea.

En la medida de que el trabajador tenga un salario que se ubique por encima del resto no presentará estímulos para dejar ese trabajo. Por último se suele citar la existencia de cierta correlación entre el esfuerzo del trabajador y la varianza salarial dentro de la empresa. Esto explicaría la existencia de salarios altos para aquellos tipos de empleo en los que exista un alto grado de sustitución y buenos mecanismos de supervisión.

ii) Modelos de Segmentación.

Aquí la propuesta consiste en la existencia de heterogeneidades dentro del mercado laboral. La existencia de segmentación no responde a diferencia de cualificaciones, sino al posicionamiento en un mercado determinado, por lo que dentro de cada segmento existen individuos de características similares que perciben remuneraciones diferentes. Cada uno de los sectores tiene reglas de comportamiento diferenciadas.

El modelo más conocido es el la división del mercado laboral entre trabajadores internos y externos. El sector interno se caracteriza por contar con una serie de reglas e instituciones formales y reconocidas por parte de la empresa; estas normativas refieren normalmente a la entrada de nuevos trabajadores y sus regímenes de contratación, las posibilidades de promoción y las remuneraciones percibidas. La existencia de este marco institucional de protección genera que los salarios pagados en este sector sean mayores, exista una estabilidad laboral mayor y las posibilidades de ascenso. En el sector de trabajadores externos las remuneraciones son más bajas, los retornos pagados por las cualificaciones del trabajador son menores y existe una amplia rotación.

Lo central consiste en la existencia de varias demandas de trabajo superpuestas, por lo que los valores salariales y de empleo de cada uno de estos sectores responden a los equilibrios parciales hallados por la intersección de ambas curvas relativas. El grado de dispersión salarial depende de la magnitud de las diferencias entre ambos sectores.

Estas interpretaciones no constituye un bloque homogéneo, incluso hay vertientes neoclásicas que manifiestan la existencia de mercados duales, los que se justifican debido a restricciones de tipo tecnológico y especificidades del capital humano. Otro tipo de interpretaciones enfatiza en la existencia de determinado conjunto de

trabajadores que participan del proceso de negociación de las remuneraciones y una vez establecidos estos acuerdos rigen para ellos pero no para la generalidad de los trabajadores del sector. De esta manera la incorporación de nuevos trabajadores no requerirá que se cumplan las condiciones del primer grupo.

Otro enfoque que trabaja el tema de la segmentación en el mercado laboral, desde una perspectiva diferente es el que se desarrolla OIT-PREALC tomando como base los estudios de Pinto; la segmentación en este caso se basa en la existencia de heterogeneidad de la estructura productiva. En 1970 Pinto desarrolla un trabajo con economías duales, que poseían un sector moderno y dinámico y otro tradicional y estancado. Este carácter heterogéneo de las economías tiende a ser estructural por lo que la dinámica de cada uno de los subsectores se mueven con dinámicas independientes, el sector moderno, normalmente se asocia a la formalidad y a una buena calidad del empleo, genera salarios altos en comparación con lo que ocurre en el otro sector, en el que la mayoría de los empleos se desenvuelven en la informalidad y son empleos de mala calidad y bajos salarios.

iii) Contratos a Término.

Esta interpretación analiza otra de las desviaciones walrasianas que es la existencia de relaciones de largo plazo entre las empresas y los trabajadores. Estas relaciones implican la existencia de rigideces de corto plazo que imposibilitan la reestructura de los equilibrios ante posibles perturbaciones. Los niveles salariales se fijan en el momento de la contratación y reflejan los acuerdos de equilibrio de un momento determinado; pero los resultados arribados permanecerán constantes por un periodo prolongado; en la medida que las contrataciones ocurren en momentos diferentes el resultado salarial de equilibrio puede diferir, incluso para individuos de un mismo nivel de cualificaciones. En la medida que las oscilaciones de demanda sean más frecuentes entonces se producirán mayores niveles de dispersión de los salarios acordados a lo largo de períodos relativamente breves de tiempo.

iv) Modelos credencialistas o de señales.

Estos modelos enfatizan en los mecanismos de toma de decisiones que realizan las empresas cuando se presentan problemas de información imperfecta. En este caso las empresas exigen a los postulantes determinadas credenciales que les brinden señales sobre sus competencias. Las credenciales actúan como filtro, impidiendo que aquellos trabajadores menos calificados se postulen a este tipo de trabajo. Los requisitos más habituales refieren a la experiencia adquirida y a los años de educación formal.

En este sentido la educación, como la experiencia son mecanismos que son evaluados por la teoría del capital humano, aunque aquí el enfoque es diferente. La teoría del capital humano enfatiza en la forma de incrementar las capacidades productivas, mientras que los modelos de señales los ven como mecanismos para acceder a determinados puestos de trabajo. Las credenciales se utilizan como aproximaciones al potencial productivo del trabajador las que condicionan las remuneraciones. Por lo que el grado de desigualdad tiene que ver con las credenciales que los individuos adquieran.

v) Modelos de Discriminación.

Este tipo de modelos se diferencian de los anteriores en que las credenciales que marcan los niveles salariales son innatas a los individuos y no modificables. Los principales modelos de discriminación tienen que ver con la raza y el sexo de los individuos. En nuestro país se encontró que las mujeres percibían salarios menores al de los hombres. De esta manera se muestra la existencia de una marcada discriminación en materia de género. Otro tipo de consideraciones de discriminación que podrían aplicarse a la localización geográfica. Lo importante de estos modelos es que introducen una serie de elementos arbitrarios que integrarían el nivel salarial que el individuo perciba.

c) Modelos de Oferta y demanda.

Un modelo interesante donde se conjugan los elementos de oferta y demanda son los Modelos de Búsqueda y Emparejamiento. Este tipo de modelos enfatiza que existen heterogeneidades tanto desde el punto de vista de la oferta como de la demanda (Romer 1996). La importancia de este tipo de modelos es que parecen acercarse más a la descripción de la situación real del mercado de trabajo. La idea de equilibrio instantáneo de los modelos walrasianos desaparece dado que los procesos de búsqueda de empleos llevan tiempo y a las empresas les cuesta conseguir a los trabajadores con las características y competencias requeridas. Estos tiempos de búsqueda generan costos tanto para los trabajadores como para las empresas, lo que hace que tiendan a generarse relaciones laborales más estables.

d) Modelos Institucionales.

En esta sección centraremos la atención en aquellos aspectos institucionales en el mercado de trabajo. Dentro de lo que podemos categorizar como aspectos institucionales sobresalen la acción de los sindicatos y corporaciones empresariales; en segundo lugar la acción de las instituciones estatales; y por último las condicionantes sobre las cuales se pautan los acuerdos de fijación salarial. En lo que sigue de este capítulo presentaremos estos elementos.

Los sindicatos tienen dentro de sus cometidos la defensa de los intereses de los trabajadores y por ende reclaman mejoras en las condiciones laborales y dentro de estas las remuneraciones. Actúan como agentes de presión al alza de los salarios; el grado de éxito tiene que ver con el grado de presión que sean capaces de ejercer, los que dependen del nivel de afiliados y el nivel de organización y cohesión. También resulta relevante el grado de centralización que exista, en la medida que más centralizadas se encuentren las organizaciones sindicales la escala salarial tenderá a

moverse en forma más homogénea, en cambio mientras mayor sea el grado de descentralización, los resultados obtenidos serán más dispares. Otro elemento que incide tienen que ver con los objetivos que se persiga; ya que en la mayoría de los casos las organizaciones sindicales persiguen objetivos que van más allá de la mera reivindicación salarial. En este caso la existencia de determinados objetivos que pueden llegar a ser contradictorios con los objetivos salariales deben ser evaluados ya que condicionarán los resultados salariales a obtener. También los objetivos deben ser tomadas en función del ciclo económico, ya que en las fases recesivas muchos sindicatos están dispuestos a renunciar a las reivindicaciones salariales a favor mantener sus puestos de trabajo. Un último aspecto que incide sobre la acción de los sindicatos tienen que ver con el perfil ideológico y las metodologías que adopten.

También ejercen presión las organizaciones empresariales, las que muchas veces intervienen presionando al gobierno en favor de la liberalización y flexibilización laboral. También en este caso importa en peso relativo que las mismas puedan tener y el sector que nucleén.

Dijimos que el otro agente relevante dentro de lo que son los marcos institucionales son las dependencias estatales. La acción del Estado cobra una importancia ya sea por acción o por omisión. La acción se puede ejercer de varias formas, una primer aspecto es el de fijar las reglas de juego en el que los agentes privados se pueden mover; otro es como agente demandante de trabajadores. En materia de fijación de reglas, el derecho laboral sostiene que existen relaciones de asimetría entre las partes firmantes del contrato de trabajo, esto lo hace diferente al resto de los contratos de derecho civil. Aquí lo que se busca es condicionar la voluntad de las partes de forma de amortiguar las asimetrías y garantizar las condiciones mínimas de decoro para el trabajador. También el Estado incide de manera importante en lo que son la estructuración y funcionamiento de los mecanismos de negociación y resolución salarial. Competen también la instrumentación de los organismos de Seguridad Social, los que tienen el cometido de resguardar a los trabajadores ante diferentes situaciones de imposibilidad de desarrollar su tarea.

En lo que refiere a la modalidad de incidencia del Estado como demandante de mano de obra hay que tener en cuenta que cualquiera sea la economía el Estado por sí solo es un agente grande y que sus acciones condicionan la dinámica del mercado. La demanda de trabajo puede llevar a condicionar al sector privado, las condiciones de empleo que el Estado puede ofrecer pueden llevar a que las empresas del sector privado cambien su comportamiento a los efectos de poder atraer a los trabajadores.

En materia de dispersión salarial, la acción del Estado ha tendido a contribuir a la concentración de la distribución salarial, en el mismo sentido actúa el tamaño del sector público, ya que este tiende a ser más concentrado que el sector privado.

En el tema de las negociaciones importa saber si las negociaciones adoptan un carácter bipartito (negociación entre empresas y trabajadores) o tripartito (empresas, trabajadores y gobierno); y por otro lado importa también el grado de centralización que la negociación adopte. En lo que refiere al grado de centralización o descentralización, se suele categorizar en tres grandes agrupamientos: negociación altamente centralizada (central sindical, organización empresarial y gobierno); una intermedia a nivel de rama de actividad; y una descentralizada a nivel de firma. En este esquema de negociación se suele plantear una especie de U en materia de flexibilidad salarial, siendo los extremos donde se presentan los mayores niveles de flexibilidad (negociación altamente centralizada y descentralizada) y los más rígidos en las estructuras intermedias de negociación. Además en la medida que la negociación adopte un carácter tripartito, el accionar del Estado tiende también a comprimir la distribución salarial en cualquiera de los escenarios.

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

Capítulo VI: Metodología.

1) Aspectos Generales

En esta sesión del capítulo queremos mostrar cuales son los pasos que se darán a los efectos de poder desarrollar la investigación. Como ya hemos desarrollado en algunos de los capítulos anteriores, pretendemos mirar como ha evolucionado la dispersión salarial en el Uruguay en los últimos años y luego plantear una serie de hipótesis sobre como se vio afectada a partir de 2005. Este último aspecto no pretende ser categórico, sino que lo que se plantea son una serie de interrogantes las que pretendemos dejar abiertas. La propuesta de marco teórico que planteamos anteriormente, es la que intentaremos dar un marco de construcción empírica y obtener las estimaciones necesarias a los efectos de poner a prueba las hipótesis.

Para llevar adelante la investigación hemos considerado de manera central los datos aportados por la Encuesta Continua de Hogares (ECH) que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

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

En una primera instancia lo que se hizo fue realizar un análisis descriptivo de las características de la muestra y tratar de sacar algunas de las conclusiones relevantes que se desprenden de los datos analizados. Un segundo paso fue el estudio de las relaciones que plantearemos como regresiones para estimar los parámetros que nos sirvan como fundamentos para el análisis de la determinación del nivel salarial de los individuos; la importancia de la regresión es poder generar un mecanismo de determinación de los estándares salariales y ver cual es el grado de incidencia que los diferentes factores que se plantean como determinantes tiene. Luego se analizará las consideraciones para realizar un estudio semi paramétrico, que nos permita contemplar los movimientos de la

curva de distribución salarial, dicha elaboración se hará a través del estudio de las curvas de distribución salarial.

a) Organización de los Datos.

En primer lugar vale la pena hacer algunas referencias a la base de datos que utilizamos en esta investigación; esta base nos brinda las características de los hogares y personas del país y su criterio de cobertura es bastante amplio de forma que nos permite realizar un estudio abarcativo del fenómeno salarial. Como elementos centrales nos aporta los niveles salariales percibidos por los individuos, nosotros tomamos únicamente los de la actividad principal, ya que esta simplificación no genera alteraciones sobre los resultados previstos. Los elementos que formulamos como interpretaciones de oferta pueden contemplarse en la ECH, ya que la misma plantea cuales son las características que el individuo tiene para acceder a un determinado puesto de trabajo y a una determinada remuneración. Desde la óptica de la demanda también podemos sacar algunas conclusiones ya que podemos ver la existencia de los factores de ocupación y rama de actividad.

La ECH ha tenido variaciones para los distintos años, por lo que es necesario plantear determinados ajustes que nos permitan operativizar de manera compatible los datos. En la encuesta de 2006 se incluyeron como preguntas a relevar lo que tiene que ver con el grado de sindicalización, esta variable resultaba importante a la hora de desarrollar un trabajo como este; pero esta no se incluye para los años previos, por lo que el nivel de sindicalización debió armarse en función de los datos de afiliación que tiene el PIT-CNT. Esta base de datos no tiene un gran rigor además existen otra serie de valoraciones cualitativas, que hicieron que esta variables fuera sacada del análisis porque las distorsiones que generaba eran mayores que los beneficios que arrojaba.

Otra variación importante es la que resulta de la población objetivo relevada, ya que en los últimos años se amplió, se incluyeron las ciudades del Interior Urbano menores de 5000 habitantes y áreas rurales, que antes no se contemplaban; por este motivo dentro de este trabajo consideraremos aquellos individuos residentes en poblaciones mayores

de 5000 habitantes, dado que a priori habría indicios de que las remuneraciones pagadas en las ciudades menores serían inferiores a los pagados en las ciudades de mayor tamaño.

En lo que refiere al espacio temporal analizaremos desde 2004 al 2007. Este período nos permite evaluar años en los cuales se producen importantes transformaciones en el marco institucional que regula las relaciones laborales.

Nuestro análisis se centrará en los trabajadores del sector privado formal. Consideraremos como trabajadores formales a aquellos que realizan aportes a la seguridad social y por ende generan derechos jubilatorios.

De la ECH se obtiene el salario nominal global para la actividad principal, pero como la cantidad de horas trabajadas por cada individuo es diferente, planteamos cuanto sería el salario por hora trabajada, para lo que dividimos el salario mensual entre la cantidad de semanas promedio de un mes (4,2857 semanas por mes de 30 días), y como la ECH nos da la cantidad de horas trabajadas en una semana, entonces dividiremos el salario semanal entre la cantidad de horas trabajadas para obtener el salario nominal por hora trabajada. Al trabajar con un período de tiempo que abarca cuatro años, los salarios nominales pierden cierta relevancia analítica producto de las variaciones de precios, por lo que será necesario trabajar con el salario real por hora de trabajo, el que obtendremos dividiendo el salario nominal por hora entre el IPC. A los efectos de llevar adelante el análisis de dispersión trabajaremos con el logaritmo neperiano.

La serie del IPC la obtuvimos del INE, para cada mes, como la ECH también releva el mes en que el dato fue obtenido, se deflactó el salario por hora con el IPC correspondiente a el mes en que fue relevado el dato.

Toda la primera parte de los relevos empíricos consistirá en armar las medidas convencionales del análisis de estadística descriptiva. Con esto pretendemos resumir la información proveniente de la ECH para cada uno de los años en cuestión y tratar de ver como evolucionan una serie de ratios en función de cómo se componen. Luego se conformaron histogramas de frecuencias, para mirar como se comporta la distribución salarial, y de donde obtendremos los valores de media y mediana de la distribución

salarial, así como los principales percentiles; también se hallarán las medidas convencionales de dispersión; las medidas de forma, simetría y apuntamiento, para cada uno de los años en cuestión.

Por último trataremos de ver como se evolucionan en forma comparada la distribución salarial y la tabulación que puedan ofrecer el Salario Mínimo Nacional durante todo el período, tratando de ver como este pudo haber incidido, se intentó también generar una tabulación con los salarios mínimos por categoría ocupacional una vez establecidos los Consejos de Salarios, pero el cruzamiento entre rama de actividad y grupo de negociación resultaba complicado y en algunos casos superpuestos y desconexos.

b) Regresiones para Estimar.

Formularemos aquí una serie de regresiones a partir de los datos de sección cruzada que nos brinda la ECH. Conformaremos un modelo de regresión lineal múltiple para cada uno de los años, la idea es conformar una estimación de los parámetros de determinación salarial, ver que magnitud tienen y si son significativos para explicar el salario. Una vez concluida la estimación de los parámetros, se realizarán las pruebas de significación de los parámetros y del modelo en su conjunto. Una vez estimado el modelo, se buscará realizar predicciones de los niveles de salarios medios a partir de los datos que se obtengan.

Elaboraremos también mecanismos para construir distribuciones salariales combinadas. Es decir utilizar los parámetros del año base con las características del año corriente. De esta manera podemos ver cual hubiera sido el nivel de salario medio de la economía de haber prevalecido los parámetros de de otro año y como se comporta la generalidad de la distribución salarial en el caso de constancia de los parámetros hallados para el año base.

En lo que refiere a distribuciones salariales, el salario promedio, no aportan demasiado a la interpretación. En la medida que la distribución considerada no responde a los

supuestos clásicos de normalidad, ni de unimodalidad, simetría, etc.; entonces se estarían dejando de lado una serie importante de elementos que hacen al estudio de la dispersión y la forma de la distribución. Es por estos motivos que el estudio de la regresión y sus implicancias, no es completo y por ende debe ser complementado por otra serie de estudios que nos permitan mirar a la distribución salarial de manera global, para tal motivo elaboraremos una propuesta que analiza las funciones de distribución mediante estimaciones de tipo no paramétrico.

c) Estudio semi-paramétrico.

Realizaremos una estimación no paramétrica de las funciones de distribución salarial, que tome como base los desarrollos planteados (con algunas variaciones) por Di Nardo, Fortín y Lemieux (1996); Butcher y Di Nardo (2002); y Montellón, López-Bazo y El-Attar (2007).

Para llevar adelante las estimaciones de las curvas de distribución salarial, se emplea el método de Kernel, lo que permite contar con una expresión de la curva de distribución salarial de manera completa. La idea es comparar lo ocurrido con la distribución salarial a lo largo del período, centrándonos en ver como evolucionó el grado de dispersión, aunque también mirar la forma de la misma y los momentos de tendencia central. La comparación de funciones de distribución vincula un número importante de variables, es por tal motivo que se pretende realizar las distribuciones contrafactuales.

Las distribuciones contrafactuales lo que intentan es reflejar como se hubiera comportado el salario de seguir vigentes las características que los individuos tenían en el período de base de análisis. A los efectos de seleccionar como año base para la elaboración de las distribuciones contrafactuales, resolvimos tomar al año 2004, por lo que las distribuciones salariales para los diferentes años tendrán las características de los individuos prevalecientes en 2004. Se ha tomado este año por ser el último antes de la reimplantación de los Consejos de Salarios.

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

d) Delimitación del Campo de Estudio.

La inclusión de esta sección tiene por objetivo delimitar claramente cual es el objeto de estudio, cuales son las cosas que quedan dentro de este trabajo y cuales no y que otros elementos se introducen como hipótesis complementarias o interpretaciones que no se desprenden directamente de la metodología planteada.

El objetivo primario es el estudio de la distribución salarial entre el 2004 y el 2007, para analizar cual es el grado de dispersión existente y como ha evolucionado. El modelo planteado está formulado para obtener conclusiones en este sentido. En el nombre del trabajo se señala que se busca indagar cual ha sido el impacto de los Consejos de Salarios sobre la dinámica salarial y en particular sobre el grado de dispersión. Los elementos metodológicos que planteamos en este trabajo no permiten deducir conclusiones sobre la incidencia de los Consejos de Salarios sobre la distribución salarial, por lo que los análisis que se plantearan al respecto no dejan de ser hipótesis no corroboradas por este trabajo. La metodología adoptada permite explicar en función de las variables que se han incluido en el modelo empírico, pero deja por fuera una parte considerable de la información que refiere a la determinación salarial, por lo que existe una parte no explicada por el modelo sobre la cual pretendemos formular algunas hipótesis.

En la sección que sigue desarrollará un modelo empírico el cual tendrá en cuenta las el nivel de dispersión salarial. Finalmente en la conclusión se realizan los dos elementos planteados aquí: por un lado se realizan conclusiones en materia de dispersión salarial y por otro lado se plantean hipótesis sobre la posible incidencia de los Consejos de Salarios.

2) Formulación de un Modelo Empírico

En esta sección se pretende generar la elaboración de un modelo empírico para poner a prueba. Dicho modelo intenta reflejar los postulados del marco teórico en función de la metodología propuesta que fue desarrollada en la parte anterior. En el mismo se generará un procedimiento que nos permitirá evaluar los procesos acontecidos en estos años. Como planteamos anteriormente la conformación de esta propuesta se basa en una adaptación de la formulación de Dinardo, Fortín y Lemieux (1995), dentro del cual se propone la formulación de un modelo contrafactual, el cual nos permite responder cual hubiese sido la situación arribada en el caso de que los determinantes de base se hubieran mantenido.

En función de las afirmaciones anteriores pretendemos dar respuesta a la pregunta: *“¿cuál hubiera sido la función de densidad de los salarios de los trabajadores privados formales si no se hubiera modificado la estructura salarial imperante en 2004?”* y como pudo haber jugado en este cambio los Consejos de Salarios

a) Bases de datos y características del análisis.

El elemento central que utilizaremos será la ECH. Esta encuesta describe un número importante de características de los individuos relevados. Dichos datos representan características concretas en un momento del tiempo dado. Por lo que en función de estas

características concretas estaremos elaborando es un análisis sección cruzada.² Si bien la ECH recoge datos que no se encuentran todos en el mismo momento temporal, los relevamos a lo largo de un año, podemos asumir que las variaciones que puedan ocurrir no son demasiado relevantes a la hora de la determinación de nuestras variables. La propuesta de trabajo en una primera instancia se amplió con la incorporación de otras series tomadas del INE y el BCU y la variable sindicalización del PIT-CNT, los resultados que arrojaron estas implicaron mayores distorsiones que lo que aportaban, por lo que la única incorporación que se realizó fue la de incorporar la serie de IPC.

La ECH no es exactamente igual para todos los años del período, por lo que hubo que reestructurar algunas bases de forma de lograr compatibilidad.

b) Elaboración de un modelo general de determinación Salarial.

La metodología consiste en una técnica semi-paramétrica a partir de las diferencias observadas en las distribuciones salariales para los distintos años y las contrafactuales. La propuesta está basada en Butcher y Di Nardo (2002), que en realidad es un caso particular de la metodología genérica propuesta por Di Nardo, Fortín y Lemieux (1996). Nosotros utilizaremos las modificaciones propuestas por Montellón, López-Bazo y El-Attar (2007). El punto de partida se origina en la descomposición del gap medio salarial, para esto utilizaremos la formulación realizada por Oxaca (1973) y Blinder (1973); a partir de la cual elaboraremos una ecuación salarial para cada año.

El primer aspecto propone plantear una regresión lineal para cada para cada año y estimar los coeficientes que corresponden a cada uno de los parámetros asociados a cada una de las variables. Dentro de la determinación de estos coeficientes reviste fundamental atención los que surjan del año 2004, ya que este será la base para la

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

elaboración de las densidades contrafactuales. Además las comparaciones realizadas se harán contra este año.

Hemos resuelto la determinación del 2004 como año base por varias razones: en primer lugar por ser el primer año considerado; también influye la cercanía temporal; podemos considerar que en este año la economía ya estaba encausada en un proceso de normalización, ya podían avizorarse las características de la economía Uruguay post crisis; además resulta ser el último año que no se convocó a los Consejos de Salarios.

Realizaremos un análisis continuado del período 2004 – 2007, en los que determinaremos una ecuación de determinación salarial del tipo:

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

Donde w^i representa el logaritmo neperiano del salario real por hora trabajada en la actividad principal por parte de los trabajadores del sector privado formal; las X son las características y los betas los parámetros de incidencia asociados a cada una de las características; y luego se adiciona un término de perturbación aleatorio.

c) Definición de las Variables

A partir de la ecuación definida en la parte anterior, podemos deducir que la variable dependiente a determinar es el nivel salarial w^i . Trabajaremos aquí con el logaritmo neperiano del salario real por hora trabajada en la actividad principal. Se tomo la actividad principal ya que hacerlo con todas las actividades no tenía mayor sentido, y el nivel de dispersión salarial lo podemos hacer para la actividad principal, sin que se pierda generalidad. Se tomó como población objetivo los trabadores del sector privado formal.

La expresión X representa una matriz de determinantes salariales que actúan como variable independiente. En una primera instancia se utilizaron una serie importante de

regresores, pero el modelo tenía una saturación importante y no se lograban precisar algunas de las características esenciales del comportamiento de la dinámica salarial, por lo que el modelo se fue depurando y se procedió a eliminar una serie de regresores de forma que el modelo pudiera reflejar lo central del comportamiento salarial y fuera lo más armonioso posible. A continuación detallamos cada uno de los determinantes incluidos dentro de la expresión X:

- Cantidad de años de educación formal aprobados.
- Educación al cuadrado, lo que se quiere mostrar con esto es un cierto comportamiento no lineal en la variable por lo que resulta interesante su inclusión.
- Experiencia laboral, medida con la aproximación de la edad del individuo.
- Experiencia al cuadrado, se plantea con los mismos fundamentos que en el caso de educación y corresponde a la edad al cuadrado.
- Sexo (ya que existe en el país un factor de segmentación fuerte en este sentido), en este caso se elaboró una variable dummy con la cual se categoriza la diferenciación salarial por una cuestión sexual, en la cual toma el valor 1 si la persona es hombre y 0 si es mujer.
- Se planteo una dummy que diferenciaba entre Montevideo e interior a los efectos de ver las diferencias por localización geográfica que puedan existir.
- La Rama de actividad en la que desarrolla su actividad, variable relevante porque del coeficiente de esta planteará algunos indicios sobre la dinámica de la misma y las regulaciones institucionales que la misma pueda tener, se utilizó CIU 3 Revisión a dos dígitos.

Como se señaló más arriba, una serie de variables fueron dejadas de lado, en lo que sigue detallaremos cuales han sido estas y los motivos que decidieron su exclusión del modelo final y cuales son las principales distorsiones que se generaron con ellas.

- Estrato, se entendía que esta variable resultaría importante a la hora de poder analizar las posibilidades futuras de inserción laboral, esta variable surge de la ECH. Se categorizó una variable por cada estrato de la encuesta: Montevideo - Bajo; Montevideo – Medio - Bajo; Montevideo – Medio - Alto; Montevideo-Alto; Periferia; Interior-Norte; Interior-Centro-Norte; Interior-Centro-Sur; Interior-Sur. Si bien con esta variable mostró que los salarios eran más altos en Montevideo que en el interior, la subdivisión en los estratos montevideanos generó algunas dificultades de interpretación al cruzarse con los datos del interior; también se pudo ver que mientras más al sur se encuentre mayores son sus posibilidades salariales.
- Localización geográfica dado que también hay fuertes diferencias salariales entre Montevideo y el Interior (estas estarían contempladas en la variable que incluimos) aquí lo que estamos buscando es mirar la interna de los departamentos pretendiendo subclasificar por localidad entre capitales departamentales, otras ciudades y áreas rurales ya que acá se presupone que existen diferencias entre las capitales y el resto de los centros poblados, si bien se encontró esta tendencia, no resultaba de la misma magnitud en todos los departamentos y en algunos casos ni siquiera se cumplía, en la medida que los departamentos fueran más desconcentrados este parámetro perdía relevancia, Por este motivo se entendía que esto no reflejaba una tendencia nacional.
- Mes en que fue hecha la encuesta, esta variable fue descartada porque lo único que fue capaz de captar fue el aguinaldo, ya que en estos meses fue donde se registraron los mayores valores y en el resto no se mostraron tendencias claras.
- La Ocupación que la persona tiene, la que responde a la CIUO 88, se utilizó la clasificación a un dígito en la cual se detectó que todas las categorías ocupacionales registran diferenciales salariales por encima de los trabajadores

no calificados. Se resolvió eliminar esta variable ya que no aportaba elementos importantes a la investigación y se pretendía simplificar el modelo.

- El tamaño del establecimiento, existe una correlación entre el tamaño y los salarios pagados. Esta relación también fue demostrada. También esta variable fue retirada en pro de simplificar el modelo.
- Carácter de la negociación (variable que importa antes de la implantación de los consejos de salarios), esta variable debería estar partida en dos dummies una si existió negociación bipartita y otra si existió negociación tripartita. El cruce de cada uno de los datos de la ECH con la existencia de negociación resultó fuertemente compleja y la estimación que se realizó no arrojó resultados contundentes.
- Grado de sindicalización esta variable generó problemas de construcción, ya que en el único año en que se incluyó la pregunta sobre sindicalización fue en el 2006, por lo que para el resto de los años la misma se estimó a partir de los datos de afiliación que se relevan para los diferentes congresos del PIT-CNT, pero esta tiene importantes problemas de construcción, ya que los sindicatos tienden a incrementar la declaración de afiliados en esos momentos a los efectos de incrementar el número de delegados y luego tienden a bajar por los aportes que deben realizar. Además resulta complejo el cruzamiento de estos datos con el resto de la matriz. Los resultados que arrojó esta variable fueron incongruentes con toda la teoría incluso llegando a dar en el 2005 un coeficiente negativo. También se pueden hacer algunas objeciones desde el punto de vista conceptual, ya que si bien se registra un importante incremento de la tasa de afiliación sindical a partir del 2005, este incremento no se reflejaría inmediatamente en los salarios.

d) Elaboración Primaria de las ecuaciones salariales.

La propuesta para incluir en la regresión implicaría una serie de variables sobre las características; las que ya hemos descrito en la sección anterior. En función de los coeficientes hallados para el año 2004 se pretende elaborar el comportamiento del logaritmo del salario real contrafactual por hora trabajada en la actividad principal, es decir cual sería la distribución que se hubiera obtenido en cada uno de los años si se hubiesen mantenido constantes los parámetros de determinación salarial.

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

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

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

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

Los años anteriores al 2004 se dejarán afuera ya que están ampliamente afectados por los resultados de la crisis económica vivida en el país y por ende sus resultados presentarán las distorsiones. La distribución del salario medio serviría como criterio de análisis si la variable que estamos estudiando tiene una distribución simétrica, unimodal y asintóticamente normal para muestras grandes. Pero la enorme mayoría de los estudios realizados han descartado la hipótesis de normalidad.

e) Contraste de Normalidad.

Si bien vamos a poner a prueba la hipótesis de normalidad para el período considerado, la cual pensamos contrastar con el test del Kolmogorov-Smirnov, suponemos a priori que dicha hipótesis será rechazada. A los efectos de probar las consideraciones antes planteadas sobre el comportamiento de la distribución salarial, nos proponemos testear lo que plantean Butcher y Dinardo (2002) es decir si la distribuciones son unimodales (podría no cumplirse, ya que se podrían generar sub medias por categorías), simétricas

(en general presentan una alta concentración en los tramos de ingresos más bajos) y de varianza similar, por lo que se debería rechazar la utilización de la aproximación de Oaxaca como estadístico suficiente para evaluar los cambios en la estructura salarial.

Las pruebas de normalidad se plantean para todas las distribuciones, la que no se cumplió en ningún caso, igualmente el resto del análisis se puede desarrollar sin ningún tipo de problemas, dado que al contar con un número muy grande de datos los estadísticos son asintóticamente consistentes..

f) Elaboración de las densidades salariales contrafactuales.

Con el mismo criterio que elaboramos las ecuaciones de determinación salarial elaboraremos las funciones de distribución correspondiente a cada caso. Igual que en el caso anterior tomaremos al año 2004 como año de base para la realización de las comparaciones contrafactuales que elaboraremos. De esta manera en primera instancia tendremos las densidades correspondientes a cada año. Igual que en el caso anterior descartaremos los años anteriores al 2004 para evitar que los resultados sufran las afecciones propias de la crisis.

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

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

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

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

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

Podemos obtener la distribución contrafactual, es decir que distribución de la estructura salarial hubiera prevalecido en el iesimo año si se hubiera mantenido las características del 2004 (este ejercicio lo plantearemos para cada uno de los años propuestos).

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

Los cambios en la densidad del iesimo año y la contrafactual son atribuibles a los cambios en la estructura salarial. La idea es justificar que la modificación relevante ocurre en el cambio de los parámetros. Además que esta deja una parte sin explicar y que en parte puede ser explicada por incidencia de la negociación colectiva obligatoria. En cambio las diferencias ocurridas entre la distribución del año base y la contrafactual responden a los cambios en las características de los individuos.

En lo que refiere a la estimación de las densidades se procederá ha utilizar la formulación no paramétrica de Kernel. A los efectos de estimar estas densidades utilizamos el detalle propuesto por Silverman (1986). Emplearemos de esta manera un Kernel de distribución normal en el que utilizaremos un ancho de banda estimado según el método de plug-in propuesto por Sheather y Jones (1991). Pero la aplicación de este método en lo que hace a las densidades contrafactuales no resulta posible en la medida de que no se reespecificuen las expresiones, dado que representa la estructura salarial de un año y las características de otro. Sin embargo Di Nardo, Fortín y Lemieux (1996) justifican que la densidad contrafactual puede ser estimada por Kernel si se reespecifica la densidad de un año utilizando la ponderación de las observaciones.

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

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

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

Por lo que la densidad contrafactual quedaría:

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

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

La densidad contrafactual resulta casi idéntica a la del año base, con la única diferencia del parámetro θ . Para la obtención de las densidades contrafactuales se debería hacer es la estimación de la densidad del año 2004 por el método de kernel y a esta aplicarle las ponderaciones adecuadas. La determinación del parámetro θ resulta del cociente de las probabilidades condicionales e incondicionales, de los años con respecto a las características de la persona.

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

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

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

donde $\phi(\cdot)$ es la función de distribución acumulada de la normal estándar.

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

Nosotros asumimos una metodología muy parecida, pero en vez de la utilización de un modelo probit, se utilizó un modelo logit, en el cual se procedió a realizar una regresión logística de carácter binario en el cual a partir de las características de un determinado individuo se estimaba la probabilidad de pertenecer a una u otra muestra.

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

La idea de este capítulo es plantear las pruebas empíricas la propuesta consistía en generar un modelo de determinación del salario que nos permitiera saber cuales son los factores que contribuyen a generar un determinado nivel salarial. La determinación de este modelo nos plantearía cual es el grado de importancia relativa de cada una de las variables. Con esto se intentará ver como ha variado la incidencia de los diferentes factores y saber si existieron cambios en los retornos pagados por las diferentes características del trabajador, o si hay cambios en la demanda o existen fenómenos institucionales que condicionan la determinación salarial. Las particularidades de la distribución salarial, hacen que comparación de las medias, dejen fuera una serie de información sin considerar, lo que hizo trabajemos con la función de distribución salarial en su conjunto.

Las comparaciones entre las curvas de los diferentes años, pueden obedecer, tanto a una variación de las características de los trabajadores, o a cambios en la estructura salarial. Para tratar de diferenciar planteamos la elaboración de las distribuciones salariales de tipo contrafactual, a los efectos de ver cual hubiese sido la distribución salarial de no haber ocurrido cambios en la composición de las características de los individuos. A tales efectos se tomarán los resultados del año 2004, para hacer las comparaciones de tipo contrafactual y demás análisis.

a) Resultados 2004.

Se trabajó con una muestra de 55.587 la que representa según el expansor anual a una población de 2.364.322. Estos datos nos sirven para poder situar las características primarias del mercado laboral uruguayo en el año 2004. De este total de ocupados nosotros trabajaremos con los asalariados del sector privado, que representa el 52,56% del total de ocupados, este sector se muestra como el de mayor tamaño dentro de los diferentes subgrupos. Dentro de cada categoría existen trabajadores, que realizan su

actividad su actividad bajo los parámetros formales (en los que se centra el estudio). En año en particular los trabajadores formales correspondían al 65,04% del total de trabajadores privados. Por lo que la muestra nos quedará planteada con unos 7737 casos lo que a nivel poblacional correspondería a una población de empleados privados formales de 319.456.

Se trabajó únicamente con la actividad principal. La media salarial global es más alta si se consideran el resto de las ocupaciones, pero si se analiza el salario por hora es menor, lo que plantaría que las ocupaciones secundarias están peor remuneradas. Pero a su vez también el grado de dispersión es más alto, igualmente las diferencias no son demasiado significativas en este sentido. Además las personas que en este año generaron multiempleo son en entorno del 10%, además buena parte de estos lo hicieron en condiciones de informalidad.

La comparación anterior se hizo con salarios nominales totales, pero para comparar con distintos años primero debemos considerar las remuneraciones por trabajo para una unidad de tiempo especificada y común, por lo que tomaremos el salario percibido por hora; este surge simplemente de dividir el salario percibido mensualmente entre la cantidad de horas trabajadas en ese mes. Como la ECH releva el dato de las horas trabajadas por semana, lo que se plantea es ver por cuantas semana se compone un mes promedio de treinta días, esto surge de dividir 30 (días promedio mensuales) entre 7 (días de la semana) lo que nos da que en un mes se registran 4,285714286 semanas. De esta manera obtenemos la cantidad de horas trabajadas mensualmente multiplicando este coeficiente por las horas trabajadas semanalmente; y una vez obtenido esto podemos sacar el salario hora. Una vez que tenemos el salario por hora, lo que se hizo fue deflactarlo por el IPC, a los efectos de obtener el salario real por hora trabajada. Para finalizar a los resultados hallados se le aplicaron logaritmos con la finalidad de estabilizar la serie (se usaron logaritmos neperianos), de esta manera construimos una variable que mide el logaritmo neperiano del salario real por hora trabajada.

Estadísticas descriptivas 2004:

Estadísticas

Ln sal real hora

N **Validos** **318675**
Missing **781**

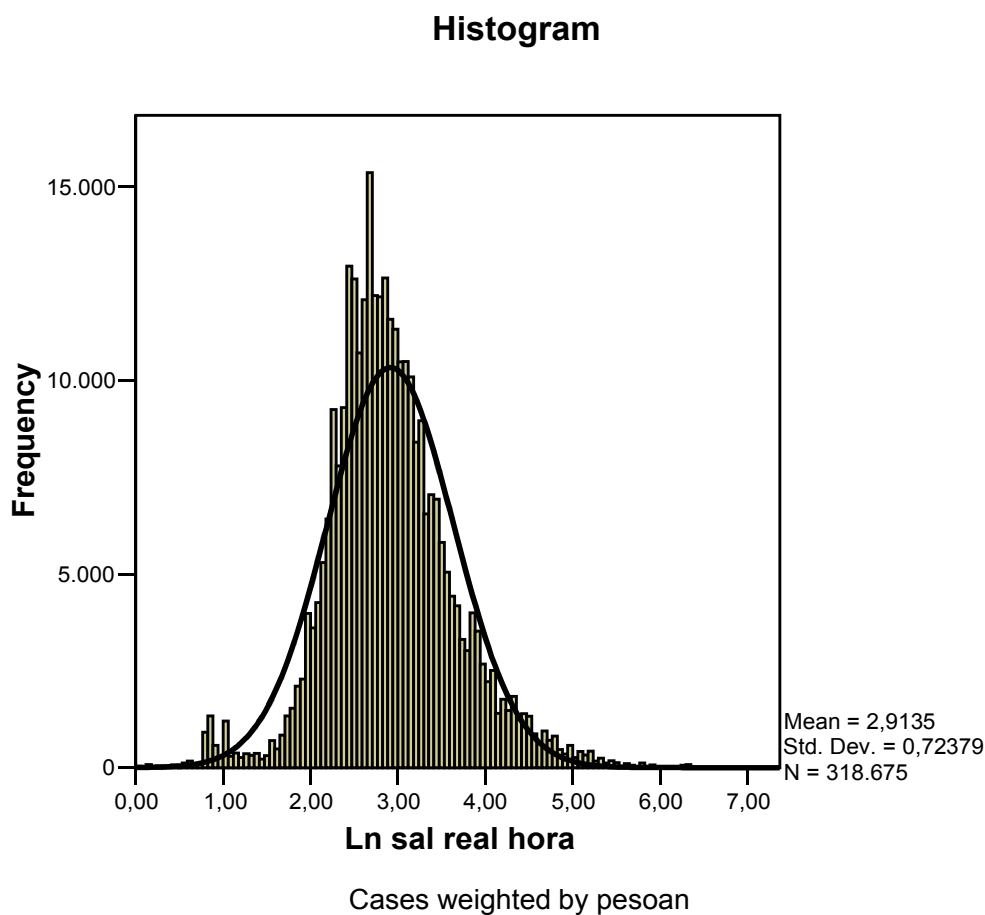
Media		2,9134648
Error Std de la Media		0,00128214
Mediana		2,84622049
Modo		2,48042681
Desvío Estándar		0,72378614
Varianza		0,52386638
Coficiente de Asimetría		0,36016452
Error Std de Coef Asim		0,0043391
Kurtosis		1,45472554
Error Std de Kurtosis		0,00867817
Rango		6,32873526
Mínimo		0
Máximo		6,32873526
Suma		928448,395
Percentiles	10	2,14895498
	20	2,38905345
	25	2,47005928
	30	2,55600984
	40	2,69568469
	50	2,84622049
	60	3,00288279
	70	3,18360291
	75	3,29801687
	80	3,43879839
	90	3,84393054

Elaboración Propia en Base a ECH 2004

Dentro de los resultados podemos apreciar que existe cierto grado de asimetría hacia la izquierda, dejando una cola hacia la derecha en la cual se ubican los valores salariales más altos. También se ve que el grado de concentración importante en los valores centrales, aunque estos se concentran en mayor medida del lado izquierdo de la media, lo que ya nos está anunciando los valores obtenidos para la mediana y el modo. También se puede ver la existencia de un mayor apuntamiento que la curva de distribución normal, lo que evidencia la existencia de una mayor concentración determinados tramos de la distribución.

El grado de dispersión, podemos verlo también en comparación a la media, planteando el coeficiente de variación que se obtiene de dividir el desvío estándar por la media, lo que nos da que el desvío representa un 24,84% del valor de la media. Otra forma de mirar el grado de dispersión de la distribución salarial es mirar cuanto pesa el monto salarial de cada uno de los percentiles en relación al percentil 90, de donde podemos ver que las personas ubicadas en el percentil 10 perciben un ingreso salarial por hora que equivale al 55,91% del que perciben las personas ubicadas en el percentil 90.

Histograma de Frecuencias del Salario 2004



Elaboración Propia a partir de ECH 2004

Después se planteó una regresión, para indagar sobre los determinantes salariales, el grado de incidencia de cada factor. Dentro de las variables consideradas en este proceso se incluyeron la educación, la experiencia, sus respectivos cuadrados, la rama de actividad, género y localización geográfica. Interesa particularmente hacer algunos

comentarios sobre los resultados que arrojan estos parámetros, ya que son estos los ponderadores que utilizaremos para las distribuciones contrafactuales.

Con respecto al tema de educación se consideró la cantidad de años aprobados de educación formal, a la que se le agregó como variable la educación al cuadrado, con lo que se quiso plantear la presencia de consideraciones no lineales dentro de esta variable. La variable educación presenta un coeficiente negativo, en tanto la educación al cuadrado uno positivo, lo que implica que en los primeros años de educación los retornos son negativos pero decreciente (producto del crecimiento de la variable al cuadrado), hasta que la tendencia se revierte y en la medida que se incrementen los años aprobados de educación, se incrementan los niveles salariales, y lo hacen de manera más que proporcional. En función de los valores concretos de los parámetros el único año que la educación registraría un valor negativo sería con un año de educación. La existencia de estos retornos incrementales por parte de la educación contribuye a incrementar la dispersión salarial, ya que la distribución de la variable educación se hace cada vez más dispersa y los valores más altos crecen cada vez más. Esta tendencia parece ser persistente en el último tiempo en Uruguay, y el pago incremental generado por los retornos marginales, también.

En relación a la experiencia, también se realizó un procedimiento parecido al que hicimos con la enseñanza. Se incluyó la variable experiencia, la que se midió a través de una aproximación como es la edad del individuo, a la que se agregó las consideraciones no lineales para lo que incluimos la variable experiencia al cuadrado. A diferencia del caso anterior, estas variables presentan signos cambiados, la experiencia genera retornos positivos, mientras que en cambio la experiencia al cuadrado tiene retornos negativos. Esto hace que si miramos estas dos variables en forma conjunta vemos que los primeros años de experiencia laboral se valoren positivamente por el mercado laboral y la experiencia presentan rendimientos marginales decrecientes con los años acumulados hasta que se convierten en retornos negativos.

En lo que refiere a las ramas de actividad se procedió a realizar también la construcción de variables dicotómicas, se crearon 55 variables. La apertura en un número tan grande de variables obedece a tratar de lograr la mayor desagregación posible, de forma de poder ver cual es la incidencia de cada una de las ramas de actividad. También se hizo

un esfuerzo por tratar de ver la compatibilidad con los grupos establecidos en los Consejos de Salarios. Este cruzamiento de bases permitía compatibilizar una serie importante de actividades, pero otra serie importante de actividades quedaban fuera de la misma ya que algunos grupos de negociación se cruzaban con varias ramas de actividad o no las completaban en su totalidad; por lo que la opción de cruzamiento fue descartada. La opción de referencia en este caso fue el grupo 01 que incluye a los trabajadores de la agricultura, ganadería, caza y actividades conexas. Una serie de ramas los parámetros no son significativos, por lo que los resultados arrojados para esa rama no son significativamente diferentes de aquellos trabajadores agropecuarios, en cambio para otra serie de ramas la condición de pertenencia condiciona la remuneración, este condicionamiento puede ser tanto positivo como negativo. Dentro de las ramas que tienen un desempeño negativo podemos encontrar a varios sectores industriales como la actividad textil y prendas de vestir; las actividades extractivo mineras; dentro del comercio, el único que tiene una valoración negativa es el que se desarrolla al por menor; mientras que tenemos también con una acción negativa a los servicios prestados a empresas y aquellos no especificados y por último también encontramos aquí a los sectores dedicados a la eliminación de residuos. Dentro de aquellas condicionan positivamente, podemos ver que seis tienen retornos positivos, estadísticamente significativos pero de muy bajo monto (el valor del parámetro no llega a un décimo de la unidad), dentro de este grupo podemos encontrar algunas de las ramas industriales (caucho, plástico, construcción de maquinaria), en el sector comercial, lo vinculado a automóviles, las inmobiliarias; y además las actividades vinculadas al alquiler de maquinaria y equipos y al servicio doméstico. En el extremo superior, es decir las ramas que remuneran mejor en si mismas, se destacan los organismos extraterritoriales, el transporte aéreo y acuático, los establecimientos financieros, la captación y distribución de agua.

Además podemos encontrar la existencia de un sesgo de género donde el hecho de que el trabajador sea hombre le garantiza un mayor nivel salarial, lo cual es una tendencia que registra el país desde hace mucho tiempo, la diferenciación salarial por el tema del género ha venido reduciéndose con el paso del tiempo, pero aún continúa siendo relevante esta diferenciación.

También se incluyó una variable que intenta captar la diferenciación salarial por área geográfica, donde se categorizó la diferenciación entre Montevideo y el Interior del país. Los resultados de esta variable arrojan que existe un sesgo salarial donde los trabajadores en Montevideo perciben mayores salarios que los ubicados en el interior del país.

El modelo también es acompañado por una constante la cual reflejaría un determinado nivel salarial base al que todo tipo de trabajador podría adquirir.

Existieron una serie de variables que se incluyeron en la primera regresión, pero que por diferentes motivos fueron excluidas. Una primera serie de estas fueron excluidas simplemente a los efectos de simplificar la estructura del modelo, por lo que algunos de los resultados de estas variables resultan de interés.

Una de estas variables refiere a la categoría ocupacional, se utilizó CIU 88 a un dígito. Se construyeron variables dummies, una por categoría ocupacional, dejando como variable de referencia el que corresponde a los Trabajadores no Calificados. Todos los otros grupos presentan niveles salariales superiores a los no calificados. La categoría que genera mayores salarios son los trabajadores vinculados al Poder Ejecutivo, Legislativo, administraciones públicas, etc. este grupo está vinculado a actividades conexas al gobierno que funcionan bajo la órbita privada o a organismos supranacionales; les siguen los profesionales y científicos, los técnicos de nivel medio, los empleados de oficina, los trabajadores agropecuarios calificados, los trabajadores de profesiones industriales; los más cercanos a los no calificados son los trabajadores de los servicios y vendedores.

Se analizó la influencia que tiene el tamaño de la empresa particiones en dummies, dejando como variable de referencia las empresas de cincuenta trabajadores o más. Como resultado pudimos observar que en la medida que la empresa es más chica menores son los retornos salariales que se obtienen.

También en las regresiones primarias se utilizaron una serie de variables que no arrojaron resultados relevantes, ya sea por carecer de importancia a la hora de determinar los salarios, así como por la existencia de fallas en el relevamiento de los

datos que nos obligaron a dejarlas afuera del análisis final. Dentro de estas podemos citar los meses del año. Se había incluido la variable estrato, se ha seguido la partición que se obtiene de la propia ECH, donde se divide a Montevideo en cuatro estratos, más una periferia, luego se plantea la existencia de cuatro divisiones geográficas en el interior del país. Se había utilizado como variable de referencia al estrato de Montevideo-Bajo. A partir de los resultados que arrojó esta variable se podía concluir que para Montevideo en la medida que más alto sea el estrato mayor serán los niveles salariales; en lo que refiere al Interior del País hay una fuerte inequidad salarial, mientras más al Sur se encuentre mayor será el nivel salarial, Esta variable nos ofrecía una referencia sobre el tema de la inequidad geográfica, pero tenía la desventaja de que particionaba Montevideo en varios sub grupos, pero a nivel del interior no lo hacía, por lo que se terminó resolviendo eliminar esta variable por una que solo incluyera Montevideo e Interior.

Por último teníamos también las variables vinculadas, a los aspectos más institucionales, donde se había incluido una variables sindicalización y otra referida al tipo de negociación. Todas estas variables alcanzaron parámetros estadísticamente significativos, quizás el único signo novedoso lo plantea la variable sindicalización, que arroja un resultado negativo. En lo que hace al tema de la negociación en ambos casos son positivos, teniendo mayor volumen la negociación bipartita. La variable sindicalización arrojó un resultado bastante paradójico, que presumiblemente obedezca a errores en la medición de la variable, la misma se generó a través de los datos de afiliación que brinda el PIT-CNT, estos datos tienen imperfecciones producto de cómo se relevan los mismos y los incentivos que se tienen los sindicatos. Además presenta una dificultad adicional que es la compatibilización de estos datos con el resto de la matriz, por lo que el respectivo cruzamiento ofrece un importante grado de imprecisión. Aparte de estas cuestiones metodológicas la incidencia directa del nivel de sindicalización sobre el salario, tiene rezagos en la incidencia. En lo que hace a los procesos de negociación también tiene dificultades para poder cruzar los datos, por lo que las posibles imprecisiones hicieron que se resolviera también quitar esta variable.

La estimación de este modelo, nos se obtienen a partir de datos de sección cruzada, por lo que se relevan en un momento dado, por lo que otra serie de eventos que pueden estar jugando en el proceso que se mueven a través de series de tiempo no se consideraron en

este estudio. Si tomamos el R^2 como medida que explica este modelo se puede ver que alcanza a explicar algo más del 36% del salario, aunque el nivel de significación en su conjunto es bueno, para explicar el fenómeno de determinación salarial. La curva de distribución salarial estimada en función del modelo planteado, cambia la forma de la distribución empírica, teniendo una mayor concentración de los datos sobre la parte izquierda de la distribución; podemos concluir que el modelo mide relativamente bien los salarios más bajos, pero tiene algunas dificultades para captar los salarios mayores, en los que deben incidir para su determinación algunos otros factores no considerados en nuestras variables explicativas.

Bondad de Ajuste del Modelo

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,603	0,364	0,363	0,58793

Elaboración Propia en base a ECH 2004

Significación del Modelo en su Conjunto

Change Statistics				
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
0,364	3040,879	60	319395	0

Elaboración Propia en base a ECH 2004

Los resultados muestran que el R^2 arroja un número menor que si le incluyéramos el resto de las variables sin embargo el nivel de significación resulta mayor en el modelo final que en el que incluía a todas las variable, lo que nos indicaría que las variables elegidas finalmente resultan más relevantes a la hora de mirar la determinación salarial. En la medida que la distribución salarial se ajustara a la distribución teórica, las medias son iguales, la mediana salarial sería algo menor y se reduciría la dispersión salarial, por lo que existen elementos en la práctica empírica que dispersan de mayor manera la distribución salarial por fuera de las estimaciones. La concentración de los salarios que marca este modelo sobre el lado izquierdo de la distribución, tiene su correlato en la acumulación de la concentración de datos sobre el lado derecho de la distribución en los residuos.

Por último se plantea es realizar una tabulación para ver como responden los datos si le cruzamos el Salario Mínimo Nacional, al que le haremos los mismos procesos de modificación que al salario percibido por los individuos. De este manera se obtendría el logaritmo del salario mínimo nacional real por hora trabajada, y eliminaremos los datos que queden por debajo de estos, en el caso de 2004.

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

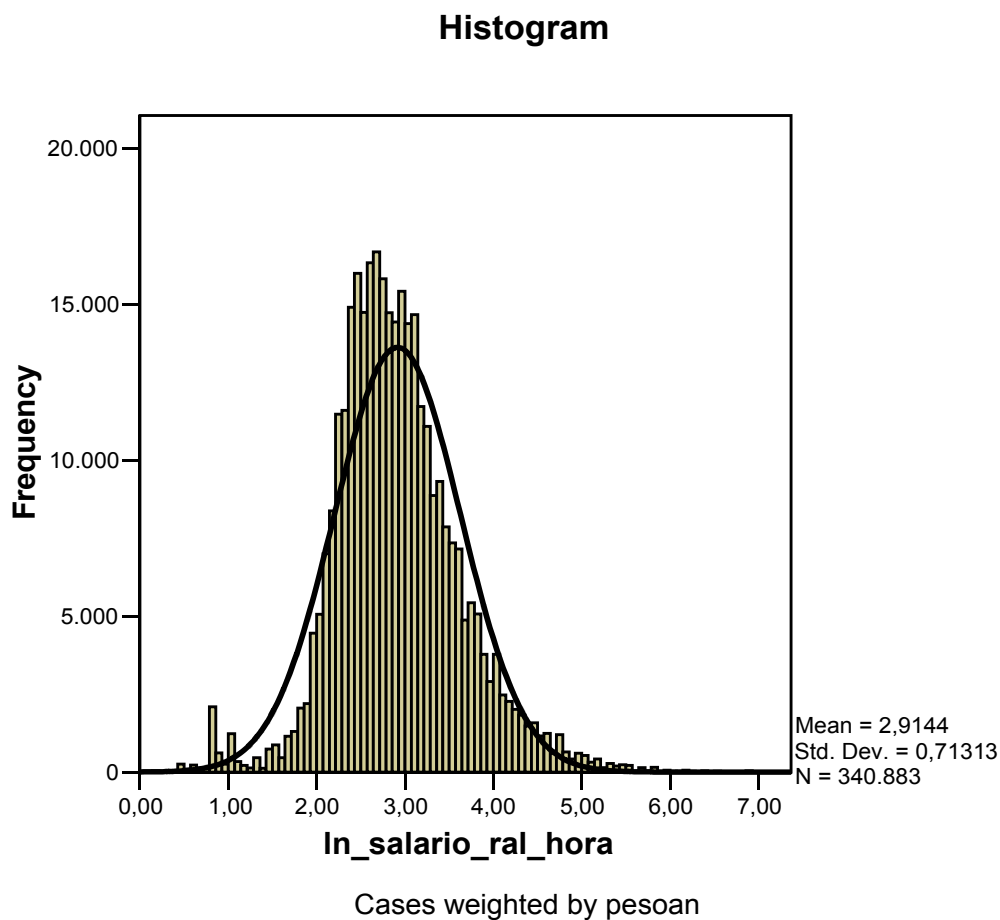
Repetiremos los pasos planteados para el año 2004, para los años subsiguientes. En el año 2005, se lleva adelante la reinstauración de los Consejos de Salarios; al haber descartado las variables que indicaban aspectos institucionales, esto no podrá establecerse directamente. Por lo que nos proponemos estudiar los efectos y variaciones que la distribución salarial haya tenido y plantear algunas hipótesis de cuales pueden ser los elementos que podrían condicionarla.

En lo que refiere a las características generales en el 2005 no hay sustanciales diferencias; en lo que refiere a la distribución de las personas ocupadas el sector privado se incrementa en unos 15.000 puestos de trabajo, otra consideración es que existe un incremento de la proporción de empleados formales en este año con relación al anterior. En relación a los parámetros, refleja condiciones similares en la mayor parte de los mismos. La variable educación sigue manteniendo retornos marginales creciente producto de su expresión al cuadrado, la que aumenta, mientras que su expresión lineal tiende a valores más cercanos al cero. La experiencia continúan manteniendo un comportamiento similar, al igual que las ramas de actividad, aunque los retornos negativos de algunas de las ramas tienden a converger al cero y se siguen produciendo diferencias por género y localización geográfica.

En materia de las variables excluidas en pro de la simplificación también arrojaron resultados similares a los del 2004, ya sea en materia de la clasificación por trabajo, al igual que en relación al tamaño del establecimiento. Un elemento importante es el cambio en los componentes de la negociación, ya que todos los sectores que se analizan

están amparados por los Consejos de Salarios, aunque no todos los trabajadores, ya que aquellos de niveles gerenciales, profesionales o de confianza para el empresariado su salario no se negocia en los mismos, esto no implica que continúe habiendo negociación bilateral entre empresas y trabajadores o negociación a nivel personal. Igualmente ya consideramos las imperfecciones que la inclusión de este tipo de variables tiene. Los resultados empíricos muestran un crecimiento de la media salarial la que se encuentra en el entorno de 0,03% y una reducción general de la varianza la que se encuentra en un 2,92%. De esta manera podemos plantear que en este año se produce un incremento moderado del poder de compra de los trabajadores y una concentración de los ingresos percibidos, lo que nos lleva a pensar que los incrementos se registraron en mayor medida en los niveles salariales más bajos.

Distribución salarial 2005



Elaboración Propia en base a ECH 2005

Nuestro modelo teórico también registra el incremento del ingreso, aunque hubiera precedido aunque una varianza más baja, también la distribución de los residuos, toma el mismo comportamiento que el modelo teórico anterior. También el modelo predice un corrimiento mayor de la distribución hacia la derecha y principalmente de los valores de tendencia central que el que efectivamente se dio y valores de asimetría algo menores que los que efectivamente se realizaron. Por ende en este año existieron algunos elementos no considerados en el modelo que influyeron en los resultados. De esta manera podríamos pensar que dentro de los elementos que están incidiendo sobre la modificación y no son predichas por nuestro modelo teórico están jugando entre otros las modificaciones institucionales.

Al igual que hicimos en el 2004, medimos cuanto representan los salarios de los distintos percentiles como porcentaje del percentil 90. Si comparamos 2005 con 2004, vemos que para cada uno de los percentiles aumenta la proporción a excepción del percentil 50.

En una primera instancia se intentó generar un cruzamiento con los mínimos establecidos por los Consejos de Salarios por categoría ocupacional, pero este cruzamiento entre rama de actividad y Consejos de Salarios resultó demasiado complejo, además las posibilidades de imperfección de este resultaban altas lo que nos llevó a dejarlo de lado, por lo tanto, al igual que se hizo en 2004, se realizó una tabulación por el Salario Mínimo Nacional. Los resultados de esta nueva esta nueva estimación de la estructura de la distribución salarial, nos da una media salarial algo mayor, en relación a la dispersión, esta se reduce de manera mucho más notable (la varianza es casi un 15% menos que la que hallamos sin tabular). También en el análisis por percentiles se incrementan en mayor medida la proporción de los salarios de los distintos percentiles en relación al percentil 90. También se puede ver un crecimiento más fuerte de los salarios ubicados en el tramo inferior de la distribución, que fueron los que causaron la concentración de la distribución, en las negociaciones de los consejos salariales, se puede ver que los pisos salariales que llevaron mayores incrementos para aquellas categorías que registraban menores niveles salariales.

En lo que refiere a las estimaciones para el año 2006, las mismas presentan algunas variaciones con respecto a los resultados obtenidos en el año anterior y las que se obtuvieron para el siguiente, lo que este año implica una discontinuidad en el proceso; esta discontinuidad se presenta en varias de las características de la distribución: tanto la media como la varianza presentan discontinuidades de proceso si lo comparamos con los años inmediatamente anterior y posterior. En lo que refiere a la media del logaritmo del salario real por hora trabajada, cae con respecto a 2005, y la varianza aumenta, por lo que se generan efectos inversos a los que se presuponían y a lo registrado en el año anterior. Una vez realizada la tabulación se puede ver que hay un corrimiento al alza.

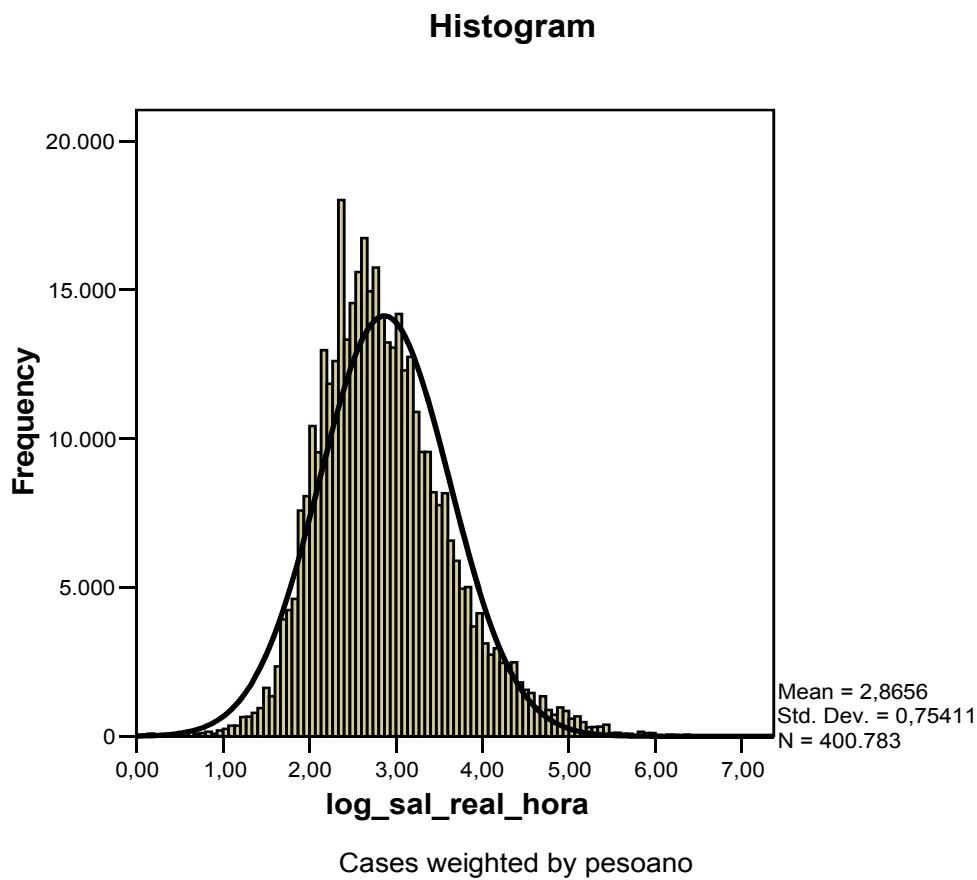
Estadísticos de la Distribución Salarial 2006.

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

Elaboración Propia en base a ECH 2006.

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

Distribución Salarial 2006.



Elaboración propia en base a ECH 2006.

En la estructura salarial, hay también una asimetría donde se concentran buena parte de los datos del lado izquierdo de la distribución y también existe apuntamiento en la distribución. En la distribución tabulada se registra un mayor apuntamiento y la asimetría registrada tiende a mantenerse.

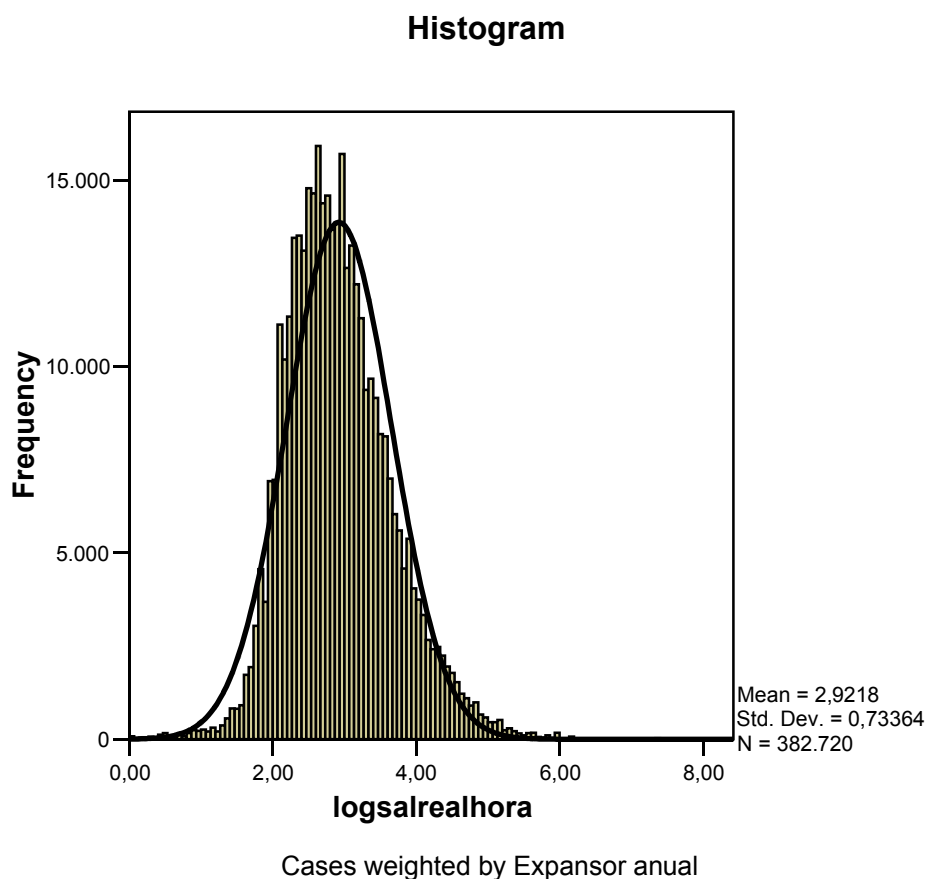
En lo que refiere a nuestro modelo teórico de análisis podemos ver que los cambios en algunos parámetros contribuyen en parte a incrementar el grado de dispersión total registrado en este año: se puede advertir un cambio en el comportamiento de la educación, Planteamos al igual que en los casos anteriores la inclusión de una variable que mide los años de educación terminados por el trabajador y la cantidad de años al cuadrado, para este año la expresión lineal toma signo negativo igual que en los casos anteriores, mientras que la expresión cuadrática es positiva, la diferencia surge en que la negatividad de la expresión lineal es mayor y la expresión positiva también se encuentra por encima de los valores para los años anteriores. De esta manera los trabajadores con pocos años de educación culminados el efecto neto será negativo, pero en la medida que se agregan años los retornos marginales se vuelven más grandes y por ende este variable genera una dispersión mayor a la que se ocasionaron en los años anteriores. Otro elemento que contribuye a la dispersión son las ramas de actividad. A nivel geográfico también se incrementan las diferencias, se profundizan las diferencias entre las remuneraciones percibidas por los trabajadores de Montevideo e Interior.

También hay elementos que salen de los modelos planteados que inciden, un elemento importante es la cantidad de nuevos puestos de trabajo generados. Hay que tener en cuenta que la economía uruguaya todavía vivía algunas de las secuelas de la crisis de 2002, la que en materia del mercado de trabajo había dejado cifras de desocupación record, en la medida que la economía se fue recuperando los desocupados que tenían mejores condiciones de empleabilidad comienzan a reinsertarse, pero los que tienen peores condiciones de empleabilidad quedan rezagados en este proceso; Por lo que en la medida que el crecimiento económico se mantiene continuado y la demanda de empleo también, estas personas comienzan a reinsertarse en el mercado laboral y lo hacen presumiblemente a salarios más bajos. La inserción de nuevos trabajadores al mercado laboral, incrementa la varianza de las características individuales de los trabajadores, lo que se ve reflejado por un aumento de la dispersión de las variables independientes que se usaron y al incrementarse los retornos marginales contribuyen a incrementar la varianza.

Los resultados que arroja el análisis para el año 2007, están más alineados con los registrados en los años anteriores. Si se hace la comparación con los datos del 2006, se puede ver que se produce un muy fuerte incremento de la media salarial, tendencia que

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

Distribución Salarial 2007.



Elaboración Propia en base a ECH 2007.

La distribución de este año sigue presentando asimetría, aunque es algo menor que en los casos anteriores y el apuntamiento este también se reduce. La distribución que toma en cuenta las tabulaciones por el salario mínimo nacional, se parece bastante a la anterior, aunque se encuentra truncada para los valores menores. La tabulación actúa sobre el traslado de la curva de forma generalizada hacia la derecha. De esta manera cuando tabulamos la distribución, la media salarial crece en gran medida mientras que en el caso de la varianza esta disminuye.

Dentro de lo que hace a nuestro análisis nos siguen quedando un cierto vacío de interpretación, es decir que parte de los movimientos en la estructura de distribución salarial no se generan por variaciones en ninguna de las variables que incluimos en el modelo. Esto nos deja abierta la puerta para indagar en posibles interpretaciones de los movimientos de algunas variables que dejamos por fuera del modelo, y en particular los esquemas institucionales sobre la distribución salarial. Es probable que en el 2005 cuando se reestablecieron los Consejos de Salarios el establecimiento de los pisos por categoría halla generado una cierta uniformización de los niveles salariales lo que haya contribuido a una reducción de la dispersión salarial, mientras que en los años posteriores, los efectos sobre el nivel de dispersión no fueron demasiado relevantes. Sobre los niveles medios de salarios, la incidencia del nuevo esquema institucional debería contribuir a incrementarlos, y que dichos incrementos serían pequeños en el inicio y que una vez que el sistema se desarrolla y los niveles de crecimiento de la se sigan manteniendo, los incrementos de salarios se empiecen a dar a tasas crecientes.

En estos años ocurrió efectivamente un incremento de la media salarial en general y también lo hizo para los asalariados del sector privado. Para que esto ocurriera se conjugaron una serie de fenómenos, en primera instancia existió en los años de este período un fuerte crecimiento económico, que fue acompañado por un crecimiento de la demanda de empleos. Esta dinámica ha contribuido a generar un incremento de los niveles salariales. Otro elemento es que los niveles salariales en el 2004, todavía estaban en nivel muy deprimido.

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

este doble tratamiento lo que buscamos es ver como incide la existencia de los mínimos institucionales sobre la distribución. Esta aproximación es un mecanismo que hemos empleado a los efectos de poder ver como actúan determinados pisos institucionales. Una consideración importante es que la existencia de los mínimos no es lo único que incide en los movimientos de la media, ya que esta crece por encima de lo que resulta del crecimiento del Salario Mínimo. En lo que tiene que ver con la dispersión, pese a la reducción la varianza salarial crece, lo que implica que las tendencias dispersivas actúan con mayor fuerza, sobre todo en el año 2007.

Estadísticas de la Distribución Salarial 2007.

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

Elaboración Propia en base a ECH.

Nuestro modelo teórico de estimación salarial, da para este año resultados que llevan la misma tendencia, es decir que se mueven en el mismo sentido de lo que ocurrió, aunque

los resultados puntuales que se obtuvieron difieren en la media salarial, ya que la teórica más baja que la que efectivamente se dio y también se llegaría a una varianza inferior. Complementando la información podemos plantear es que existen algunos elementos que actúan como variables que no han sido contempladas que impulsaron al alza de los salarios y que conjuntamente incrementaron el nivel de dispersión de los mismos. Estas aproximaciones que hemos realizado con nuestro modelo van a ser la base de las comparaciones intertemporales de tipo contrafactual.

c) Test de Normalidad de las Distribuciones.

Se planteo la realización de pruebas de normalidad, a los efectos de ver si las distribuciones tienen un comportamiento normal. La evidencia empírica para Uruguay y buena parte de los países las salariales no responden a una distribución normal. Es por esto que los análisis se deben hacer sobre la globalidad de la distribución, y no únicamente sobre los momentos primarios. Las pruebas de normalidad se realizaron para los cuatro años que abarca nuestro estudio y se hicieron tanto para las distribuciones empíricas como para las que arrojó nuestro modelo de estimación salarial y sus residuos; y a las distribuciones de tipo contrafactual que realizamos. Para llevar adelante las pruebas se utilizó el Test de Kolmogorov-Smirnov, que utiliza como estadístico de prueba la máxima diferencia:

$$D = \text{máx} [F_n(x) - F_0(x)]$$

Donde el primer término viene dado por la distribución efectivamente realizada y el segundo por la distribución teórica normal que es la que suponemos bajo el cumplimiento de la hipótesis nula. Este estadístico tiene la particularidad de que es independiente de la distribución poblacional.

En ninguno de los casos analizados, se cumplió la prueba de normalidad, por lo que todas las distribuciones involucradas difieren de una distribución normal y por lo tanto no son aplicables las propiedades que competen a esta distribución. Las consideraciones sobre normalidad nos dieron los resultados previstos, pero sin embargo estos resultados no rechazan los elementos de análisis.

d) Elaboración de las Distribuciones Contrafactuales.

En primera instancia procedimos a la realización de las distribuciones de tipo teóricas alternadas, en al cual estimamos cual hubiera sido el salario que cada individuo si se hubieran mantenido los parámetros que estimamos para el 2004. Los resultados que se hallan en este caso son comparables con los que se obtienen en las distribuciones teóricas estimadas, aunque no con las empíricamente registradas. En una segunda parte se procederá a la realización de las estimaciones de las densidades contrafactuales propiamente dichas, según la metodología que describimos en los capítulos anteriores planteada por Dinardo, Fortín y Lemieux (1996).

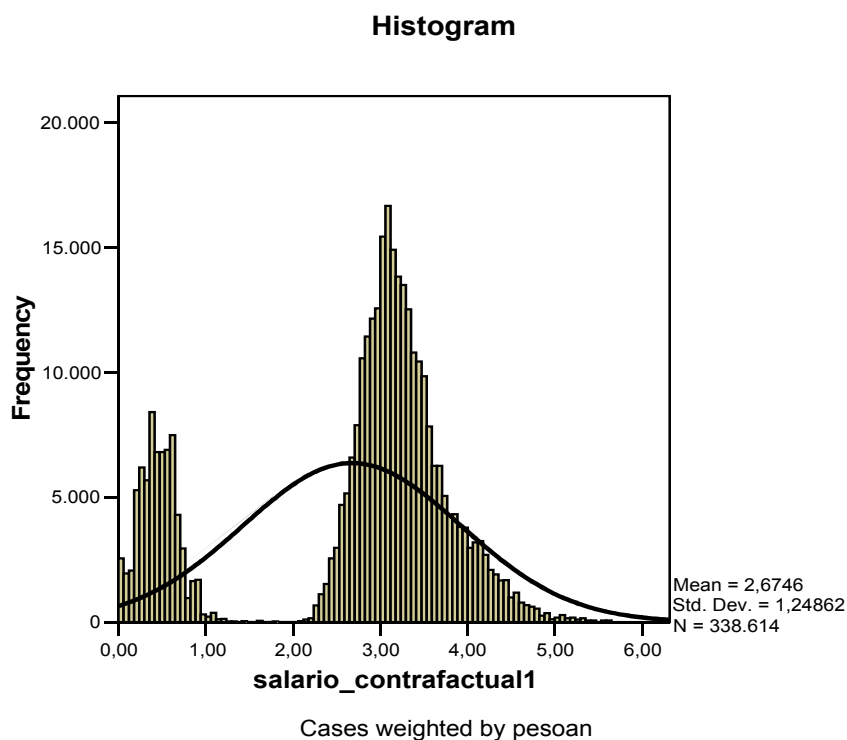
i- Estimaciones teóricas alternadas.

Lo que se pretende en este caso es ver como se hubieran comportado los salarios de responder a los determinantes planteados en el modelo y que los mismos se hubieran mantenido en los niveles hallados para 2004. Una cuestión importante es que las comparaciones se hicieron con respecto a un modelo estimado, el cual no capta la globalidad de la determinación salarial, sino que logra explicar algo así como el cuarenta por ciento de los valores salariales; esto marca una limitante con respecto a las conclusiones que se podrían llegar. Al dejar los parámetros fijos lo que estamos viendo es si las variaciones que se generaron dentro de las distribuciones salariales pueden tener que ver con variaciones sobre los mismos o sobre las características de los individuos.

La distribución obtenida para el 2005, plantea la existencia de una distribución completamente diferente a la empírica y a la que resulta del modelo teórico. Además la distribución alternada tiene dos partes diferentes, las que están discontinuadas. Los resultados muestran mucha amplitud, por lo que el grado de dispersión es sustancialmente mayor, además de los cambios de forma. Otro elemento interesante es que generaría una mayor polarización de las remuneraciones por trabajo, dado que se ubican un grupo de trabajadores de remuneraciones bajas, al que le sigue una discontinuidad, hasta que aparecen los restantes salarios. En este caso de haberse

mantenido los parámetros de determinación salarial del 2004, con las características de los trabajadores de 2005, las modificaciones de la distribución salarial son significativas como para establecer que existen elementos exógenos que generan profundas modificaciones en la distribución de la estructura salarial.

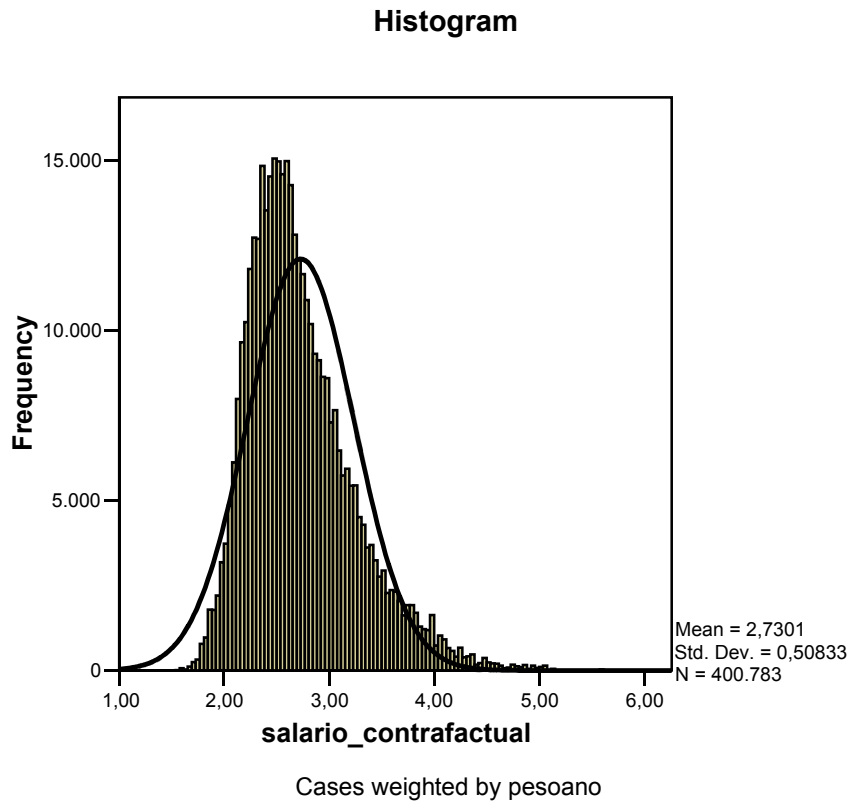
Distribución teórica alternada 2005.



Elaboración Propia en base a ECH 2004 y 2005.

En lo que hace a los resultados correspondientes a 2006, vuelven a quedar descolgado del resto de los datos, ya que la estructura salarial alternada, genera una distribución menos dispersa que la que arroja el modelo para los datos de este año. Se puede ver también que se rompe la discontinuidad y la bimodalidad que se generó con la estimación del 2005, la estructura estimada tiene una aproximación más parecida a lo que ocurrió finalmente, con lo que se puede plantear que la estructura de la distribución no es tan diferente en materia de forma.

Distribución teórica alternada 2006.

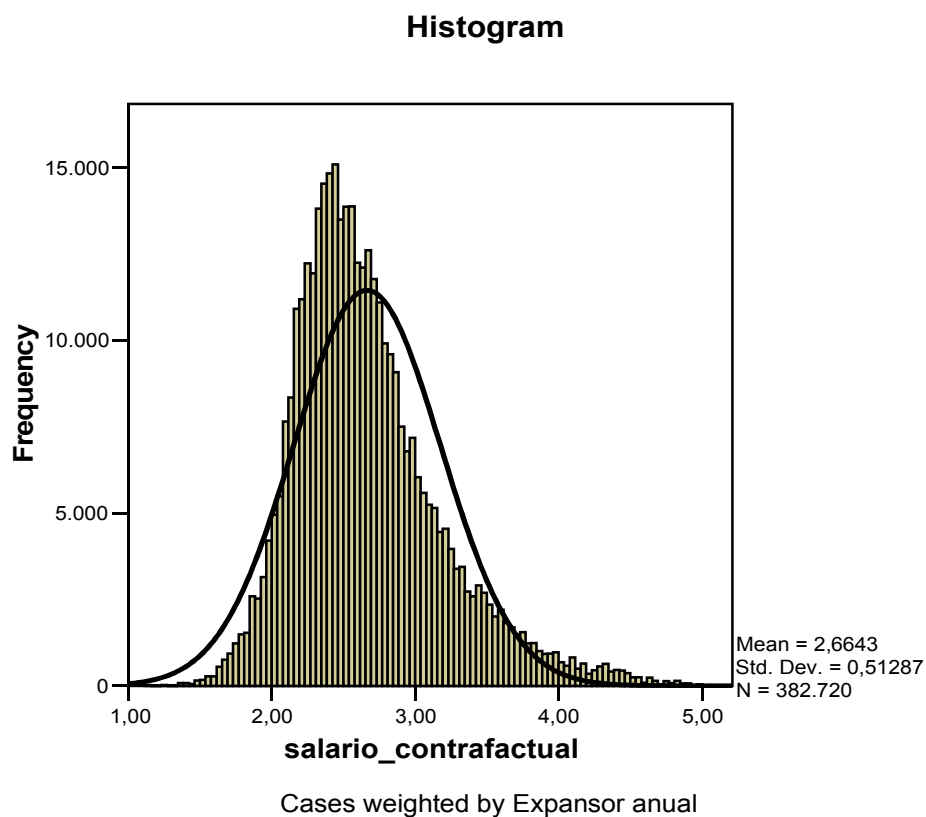


Elaboración Propia en base a ECH 2004 y 2006.

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

La introducción de estas distribuciones salariales, nos sirven para ver una primera aproximación de lo que hubiera ocurrido en el caso de mantenerse los parámetros del 2004. Sin embargo tienen la limitación de ser distribuciones elaboradas de manera teórica, por lo que las comparaciones van a estar limitadas a los resultados que arrojó nuestro modelo de estimación. Sin embargo a pesar de estas limitaciones, existen elementos contundentes para afirmar que hubo modificaciones que han alterado de la estructura de la distribución salarial.

Distribución teórica alternada 2007.



Elaboración Propia en base a ECH 2004 y 2007.

En lo que hace al grado de dispersión salarial, los efectos del año 2005, son importantes, de haberse mantenido los betas del año anterior y esto se cruzara con las características de los trabajadores del 2005 daría resultados bastante llamativos. Nos queda por interpretar cuales pueden ser los factores que hayan contribuido a generar las modificaciones ocurridas, ya que buena parte quedan por fuera del modelo planteado.

ii- Densidades Contrafactuales.

Desarrollaremos aquí la elaboración de las densidades contrafactuales, tal como fue formulado en el capítulo de metodología. Como ya se adelantó se usó un procedimiento basado en Dinardo, Fortín y Lemieux (1996), con las adaptaciones que emplearon Montellón, López-Bazo y El-Attar (2007).

En primera instancia se procedió a realizar la fusión de las bases, por lo que se armaron tres bases conjuntas una con los datos fusionados del 2004 y 2005, 2004 y 2006 y por último 2004 y 2007. La deducción de las densidades contrafactuales corresponde simplemente a la densidad del año base multiplicada por un parámetro que refleja las relaciones entre las posibilidades de pertenecer o no a la muestra respectiva.

A continuación presentamos la formulación de una distribución contrafactual de tipo genérico, se puede ver que la función intenta estimar el salario para el año i en función de lo ocurrido en el año 2004.

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

También vimos que la expresión anterior no es estimable en forma directa por Kernel, ya que implica datos que corresponden a dos períodos diferentes. Pero como ya demostramos es posible reespecificar esta expresión y que nos quede en función de la densidad del año base con el ponderador correspondiente. En función de que podemos desarrollar la expresión h como una expresión de probabilidades, podemos obtener la misma tanto para el año base como para el año corriente:

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

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

Usando el teorema de Bayes se puede despejar la densidad contrafactual

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

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

Una vez planteado esto lo que nos queda para determinar las densidades contrafactuales es obtener la distribución del 2004 y el parámetro θ . θ representa un cociente entre

las probabilidades condicionadas e incondicionadas para cada uno de los años. Las probabilidades incondicionadas representan el tamaño de cada muestra en la muestra conjunta, por lo que alcanza con hacer el cociente entre los datos muestrales de cada año en el total de la muestra fusionada. Las probabilidades incondicionadas son iguales para cada uno de los individuos por lo que las variaciones de tita dependen de las características que los mismos tengan y de la probabilidad que estas tengan de pertenecer a la muestra en cuestión.

A continuación se reproduce el cociente de probabilidades incondicionales para cada uno de los años:

$$\frac{\text{prob}(t = 04)}{\text{prob}(t = 05)} = 0.9342359$$

$$\frac{\text{prob}(t = 04)}{\text{prob}(t = 06)} = 0.7985611$$

$$\frac{\text{prob}(t = 04)}{\text{prob}(t = 07)} = 0.7574692$$

En lo que refiere al cálculo de las probabilidades condicionadas fue necesario recurrir a un modelo probabilístico, se empleó un modelo logit. De esta manera la función se corresponde con una función logit estándar con media 0 y varianza $\pi^2/3$. Entonces se planteó la regresión logística para determinar la probabilidad de que un individuo perteneciera a una u otra muestra en función de las características, los resultados de esta regresión nos darán una función de verosimilitud que responde a la forma de Bernoulli; una vez obtenida las probabilidades condicionadas estamos en condiciones de poder construir la totalidad de tita y finalmente multiplicarla por el logaritmo neperiano del salario real por hora trabajado de cada trabajador y de esta manera tendríamos la densidad contrafactual.

En la medida de que los datos sobre los que trabajamos se corresponden al año 2004, los valores de tita altos corresponden a datos que tienen características bastante atípicas para pertenecer al año 2004, mientras que aquellos que tengan tita bajo corresponden a

individuos cuyas características sean muy representativas del año 2004 y poco usuales en el año i .

Los datos que corresponden al año 2005, muestran valores de tita relativamente cercanos a uno, ya que además las probabilidades incondicionales son relativamente parecidas lo que nos lleva a tener valores similares a los registrados en el año 2004. En cambio lo que hace a los años 2006 y 2007 muestran diferencias algo mayores.

En 2005 se tiene un valor medio de tita de 0,9993 cercano a uno, pero por debajo, por lo que la función de distribución de tipo contrafactual tendrá un nivel de media salarial más bajo que el del 2004. La distribución del tita se muestra bastante concentrada ya que podemos ver que las diferencias de valores entre el percentil 10 y el percentil 90 de esta distribución no se encuentran demasiado alejados del valor medio. Estas consideraciones nos llevan a plantear que la contrafactual para este año no debería tener grandes diferencias con la que ocurrió en el 2004 y por ende que las modificaciones ocurridas no tienen demasiada magnitud, como a priori pensábamos.

En lo que refiere a la distribución del tita de 2006, la misma presenta una media muy cercana a 1 pero el nivel de dispersión es superior, podemos ver que los márgenes de los percentiles 10 y 90 se encuentran sustancialmente más alejados de la media de lo que ocurría en el año 2005. En lo que refiere al 2007 la media continua cercana a 1 pero su nivel de dispersión es alto, lo que esto haría pensar que las características de los individuos entre el 2004 y el 2007 han sufrido transformaciones.

Igualmente lo que podemos plantear, es que las distribuciones contrafactuales obtenidas tienen pocas variaciones con respecto a la distribución salarial del 2004, por lo que las modificaciones que se registraron tienen variaciones en el margen.

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

Ahora tendremos la posibilidad de estimar las distribuciones empíricas y hacerlas comparables entre ellas, así como las contrafactuales. Además podemos ver como la

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

Cuadro 20: Estimación del Ancho de Banda de la Distribución Normal
valor de la h de Kernel

	tabulados	
empírico 2004	0,0987	0,0967
teórico 2004	0,2557	0,0967
empírico 2005	0,0975	0,0958
teórico 2005	0,2506	0,2220
empírico 2006	0,0770	0,0783
teórico 2006	0,0612	0,0647
empírico 2007	0,0899	0,0862
teórico 2007	0,0559	0,0559

Elaboración Propia

La aplicación de Kernel en todos los casos mantiene la forma de las distribuciones primarias que habían arrojado los histogramas de frecuencias. Si realizamos una comparación a lo largo de los años podemos ver en las distribuciones empíricas que se produce una paulatina disminución entre los años 2004-2006 y que tan solo en el 2007 se eleva en algo el valor “h”. Estas coincidencias muestran que pese a la alteración de una serie de elementos en este período hay rasgos comunes en los comportamientos intertemporales. Otro elemento que resulta de aquí es que en todos los casos las tabulaciones por el SMN comprimen la distribución lo que podemos ver a partir de comparar una distribución cualquiera con su tabulada. También podemos ver que las estimaciones teóricas son siempre más dispersas que las reales, por lo que es de suponer que existen otra serie de elementos, que no fueron considerados que contribuyen a comprimir la distribución.

Las elaboraciones de las distribuciones para cada uno de los años concretos, así como para las estimaciones teóricas se obtienen directamente haciendo las estimaciones de Kernel para las respectivas distribuciones. Si analizamos esta distribución vemos que la estimación de la densidad de Kernel, nos brinda una distribución parecida a la que se obtuvo mediante el histograma de frecuencias. Con respecto a como evolucionó esta en relación a los años posteriores vemos que la misma tiene una importante reducción de la dispersión en el año siguiente. Incluso se observa una reducción antes de considerar las

tabulaciones que implicaron los Consejos de Salarios. La reducción en la dispersión es mucho mayor si se considera la tabulación.

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

También en los años siguientes se generan resultados similares a los que largan los histogramas realizados. En el caso de 2006, se presenta una cola importante del lado izquierdo. Una vez que insertamos la tabulaciones, podemos ver que se elimina esa cola izquierda y en cambio toman mayor notoriedad la existencia de la cola derecha originada por los salarios mayores y se vuelve bastante más abrupta la concentración del lado izquierdo.

En lo que refiere al año 2007, se procesan algunas variaciones en la forma de la distribución en lo que refiere a la forma, se bien persiste al asimetría esta tiende a disminuir y presenta colas a los dos extremos, aunque la cola derecha toma mayor notoriedad de concentración y dimensión. La tabulación de este año nos lleva a la reducción de la cola izquierda al aplicarse los mínimos establecidos, por lo que se vuelva más asimétrica, pero más concentrada en lo que hace a la distribución.

También se realizaron estimaciones de las densidades de Kernel para las distribuciones alternadas, la incorporación de estas distribuciones para cada uno de estos años nos permite realizar otras comparaciones, porque nos permite centrarnos en el análisis de los elementos exógenos que cambiaron ya que las diferencias obedecen a modificaciones en estos y no en las particularidades que los individuos puedan tener. Si consideramos la distribución alternada, el año 2005 sería el que registra las mayores diferencias en cuanto al cambio en los componentes retributivos, debemos tener en cuenta las limitaciones que nos ofrece este análisis, que ya fueron mencionadas. En este caso se presenta la existencia de elementos que modificaron la estructura de remuneraciones de los trabajadores que hizo alcanzar niveles completamente diferentes de los que se hubieran dado si se mantenían las características remuneratorias del 2004. En este caso las modificaciones ocurridas contribuyeron a mejorar la equidad distributiva y a eliminar la existencia de bimodalidad que se presenta en la distribución alternada. Las

modificaciones más relevantes que se extraen de estas funciones, ocurrieron este año (2005); en los años siguientes las modificaciones implicaron ajustes y corrimientos de los mínimos (en el caso de las distribuciones tabuladas), pero las variaciones no toman la magnitud de las ocurridas en 2005.

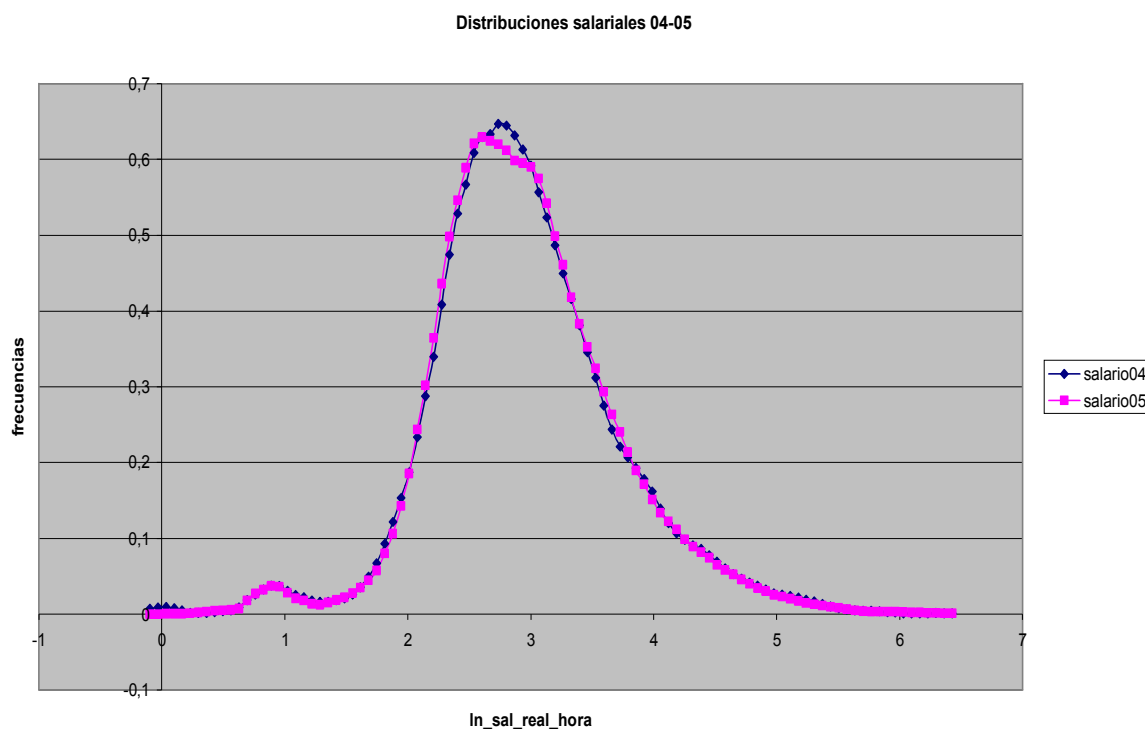
Un elemento interesante es que para los tres años considerados el nivel de dispersión obtenido en las distribuciones alternadas tabuladas es menor que el que se obtiene de las reales; por lo que en estos años existen elementos por fuera de las características de los trabajadores y de la variación de los mínimos salariales, que incrementan el grado de dispersión. En los años 2006 y 2007, la estructura de la distribución no sufre grandes transformaciones de forma, aunque sí es importante la reducción del nivel de dispersión, así como el traslado hacia la derecha de los niveles salariales.

Una objeción que surge de las estimaciones de Kernel, que presentamos, es que en sí mismas no son estrictamente comparables ya que el soporte de puntos sobre los que se estima no son los mismos. Por lo que los procesos de estimación de las densidades de Kernel deberían reespecificarse de forma de que las distribuciones fueran comparables, con lo que se hace necesario estimar sobre el mismo eje de puntos. A los efectos de que todas las densidades que se estimen por el método de Kernel lo que se hizo fue calcularlo para el año 2004 sobre 100 puntos, y generar una serie con los valores de las x que estos generaron como soporte de la distribución en su conjunto. Una vez obtenido este soporte se reestimaron las densidades para las distribuciones salariales de los años 2005, 2006 y 2007 y además para las densidades contrafactuales para estos tres años.

Como se había señalado en la sección anterior de este capítulo, a los efectos de mejorar las consideraciones anteriores es que se realizaron las densidades contrafactuales de los años 2005, 2006 y 2007. Estas densidades abarcan toda la distribución por lo que son comparables con las que resultan empíricamente, lo cual es una ventaja para sacar elementos de análisis que nos permitan profundizar sobre los efectos ocurridos en la distribución salarial en estos años. Una vez construidas las estimaciones de las distribuciones de tipo contrafactual, se procedió a la realización de la estimación no paramétrica de la función de densidad. A continuación reproduciremos los gráficos resultantes de la superposición de las densidades de Kernel. Para cada año se realizaron tres comparaciones, una entre la distribución empírica del año corriente y la del año

2004; una segunda entre la distribución contrafactual del año considerado y la del 2004; y una tercera entre la distribución contrafactual y la distribución empírica de dicho año.

Distribuciones salariales 2004 y 2005.



Elaboración Propia.

Lo que se puede ver es una importante superposición de las curvas lo que nos está mostrando que no existieron movimientos de gran dimensión entre ambos años, sino que las modificaciones son de tipo marginal. Esto es una diferenciación importante con lo que nuestro modelo de regresión hubiera predicho para este año.

El gráfico nos proporciona la distribución contrafactual en la cual se utilizaron todas las variables que se describieron en el capítulo donde se formuló el modelo empírico. A partir del gráfico se pueden observar las diferencias que existen entre la distribución del 2004 y la contrafactual del 2005, como la distribución contrafactual se hace en base a las características que los individuos tenían en el 2004, las diferencias tienen que ser explicadas por variaciones en la estructura salarial.

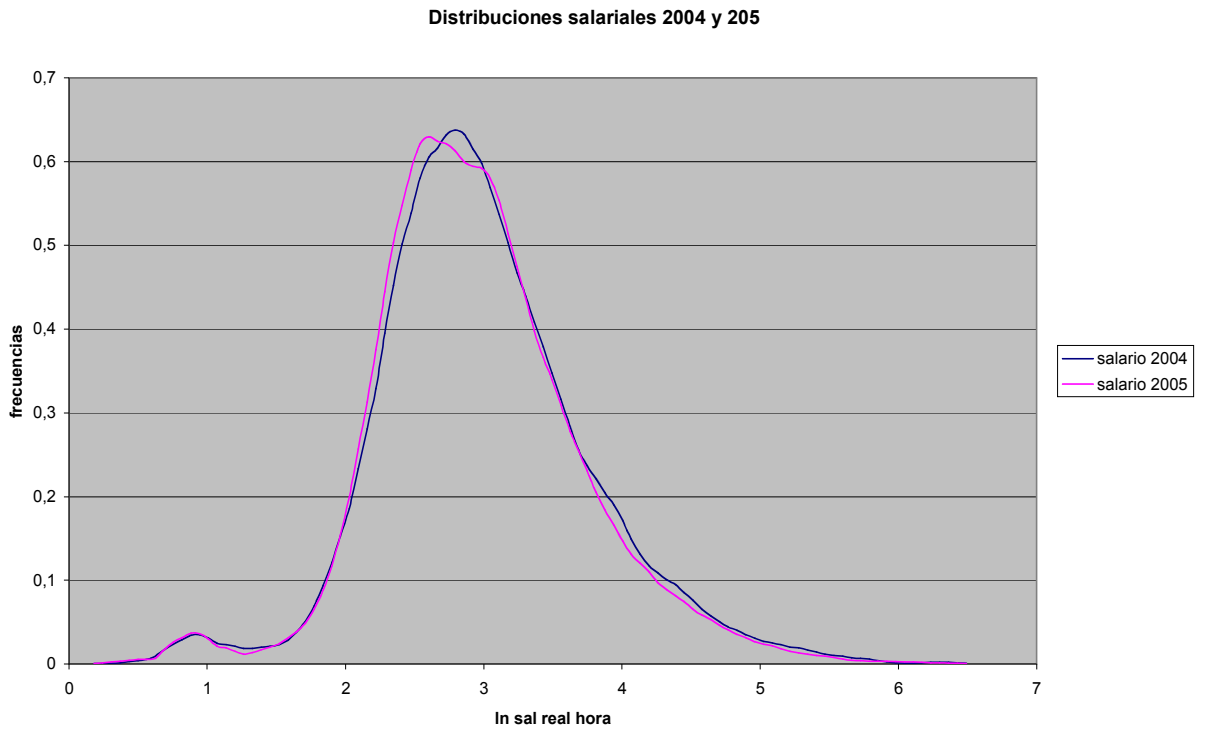
La distribución contrafactual para este año implica la existencia de un número importante de casos que en la muestra presentan probabilidades condicionadas con

valores relativamente extremos, ya sea que los mismos sean bajos y por ende con una alta probabilidad de pertenecer a la muestra del 2004, por lo que generan un salario contrafactual relativamente bajo, generando una importante concentración en el lado izquierdo de la distribución. Por el otro lado en cambio existen otra serie de valores que registran una probabilidad muy baja de pertenecer a la propia muestra 2004, lo que hace que el valor del salario contrafactual se eleve generando una cola en la distribución hacia la derecha. En líneas generales podemos señalar que la estructura salarial que se hubiera generado en el caso de mantenerse constante las características hubiese generado una distribución más regresiva y polarizada de los ingresos por trabajos que la registrada en el 2004 y de la que efectivamente se dio. Por lo que los cambios ocurridos en la estructura salarial habrían contribuido de manera positiva a comprimir la distribución.

En la última de las comparaciones que hemos realizado podemos ver el efecto características, que es el que compara las distribuciones empírica y contrafactual para ese mismo año. En este caso el año 2005, se vio afectado también por un cambio en las características de los trabajadores lo que terminó generando efectos salariales. Podemos ver entonces que en el transcurso del 2005, ocurrió simultáneamente un cambio en las características de los trabajadores y cambios sobre la estructura remunerativa.

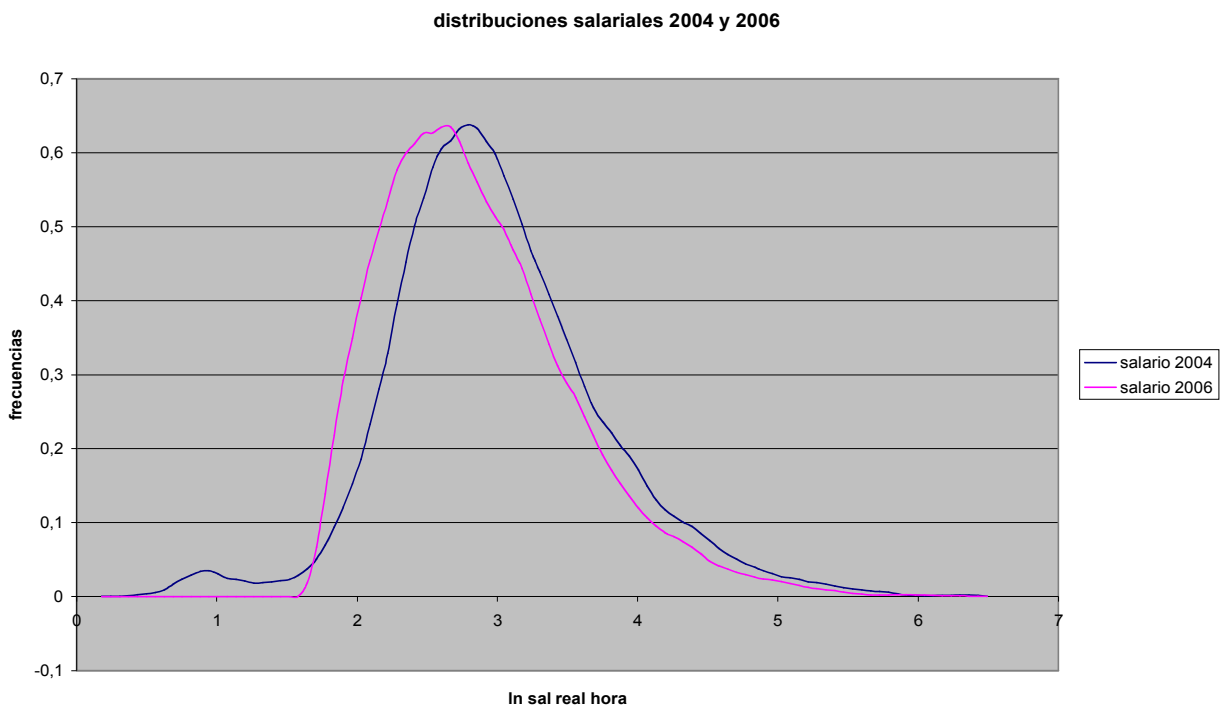
En primera instancia planteamos las estimaciones de las densidades de Kernel para las distribuciones salariales empíricas de los años 2004, 2005, 2006 y 2007. En los gráficos que siguen se reproducen de manera superpuesta las curvas de distribución de cada uno de los años a la que se le superpone la distribución salarial del 2004. Los resultados de las características de cada una de las distribuciones ya las hemos comentado.

Distribuciones salariales 2004 y 2005.



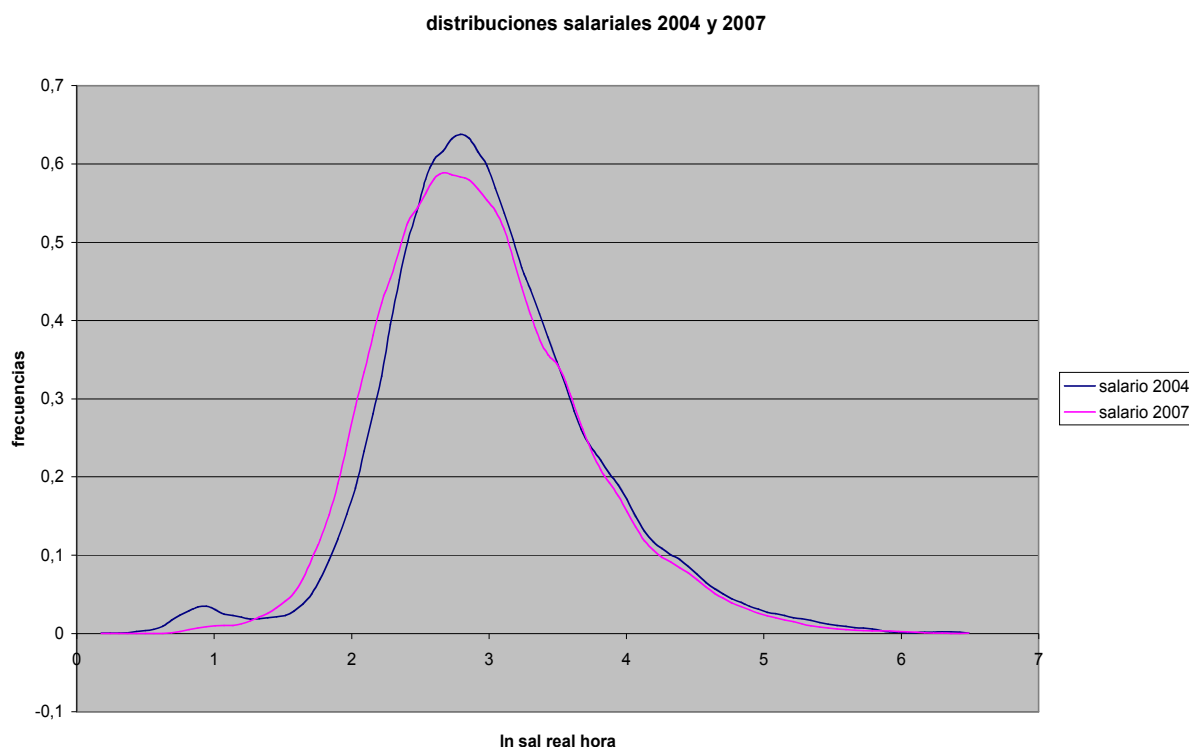
Elaboración propia.

Distribuciones salariales 2004 y 2006



Elaboración Propia

Distribuciones salariales 2004 y 2007



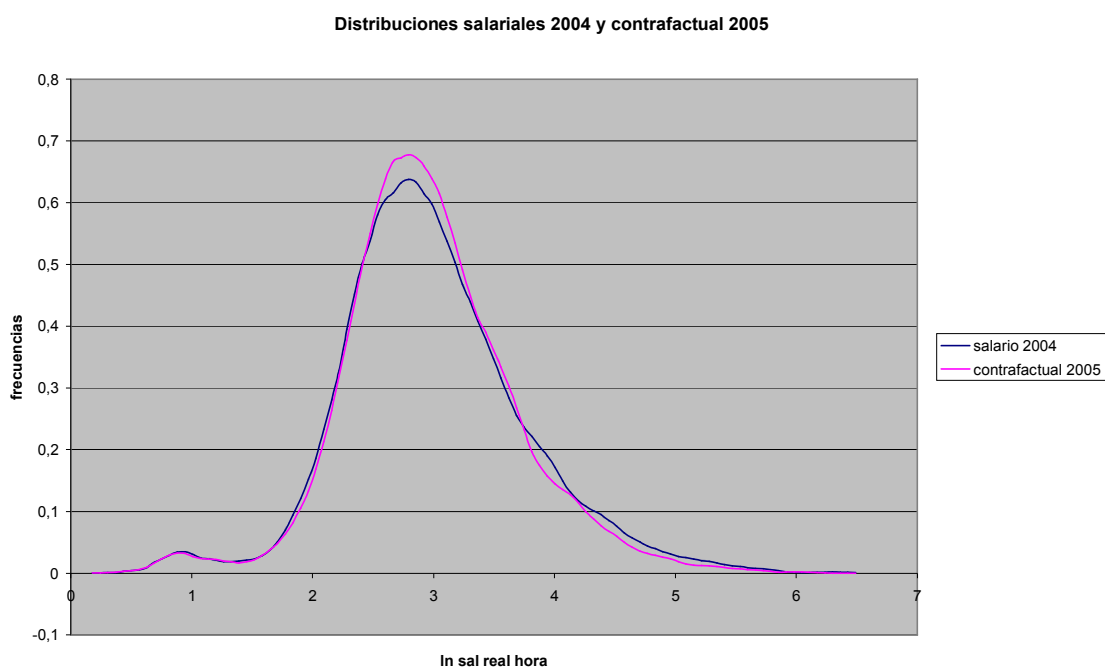
Elaboración propia.

En una segunda instancia se generaron las estimaciones de las distribuciones de tipo contrafactual para cada uno de los años y se superpusieron a la distribución del 2004. Como la base para la conformación de las distribuciones de tipo contrafactual es la distribución de 2004, implica comparar individuos con las mismas características, por lo que las diferencias se deben a cambios originados en la estructura retributiva del mercado laboral.

Si miramos el gráfico podemos ver que las curvas de distribución salarial del 2004 y la contrafactual del 2005, tienen una importante superposición lo que nos estaría dando la idea de que los cambios en la estructura remunerativa entre estos años no son demasiado drásticos. Si miramos el primer tramo de la distribución vemos que para los salarios menores no existen prácticamente modificaciones, por lo que los individuos que poseían menores salarios hubieran tenido una situación muy similar en el año siguiente. Las curvas tienen algo de separación en el tramo creciente de la distribución, donde la

contrafactual tiene valores menores para todo este tramo, por lo que aquí se podría plantear que la concentración de trabajadores con ingresos de tipo medio bajo, hubiera sido algo menor en el 2005 y los niveles medios registran una mayor densidad en la contrafactual que en la del 2004, lo que hace que esta distribución sea más apuntada. En lo que refiere al ala derecho de la distribución, durante el tramo decreciente la distribución contrafactual arranca por encima hasta un determinado punto en que se cruza con la del 2004, quedando por debajo de esta y finalmente para los valores más altos de salarios genera una mayor frecuencia.

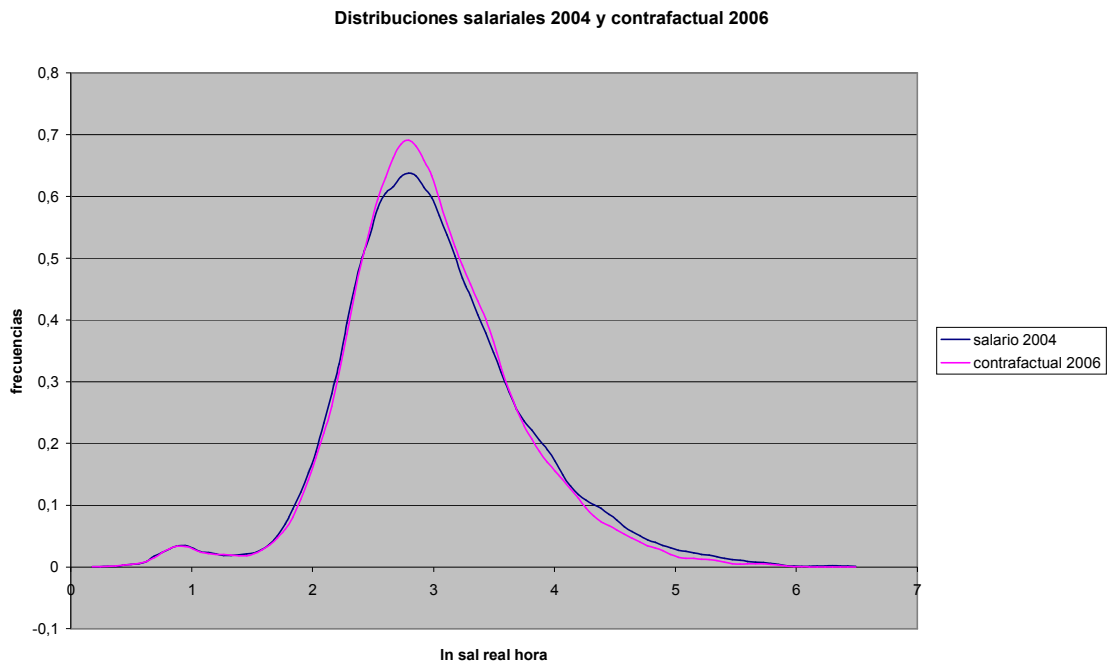
Distribución salarial 2004 y contrafactual 2005.



Elaboración Propia

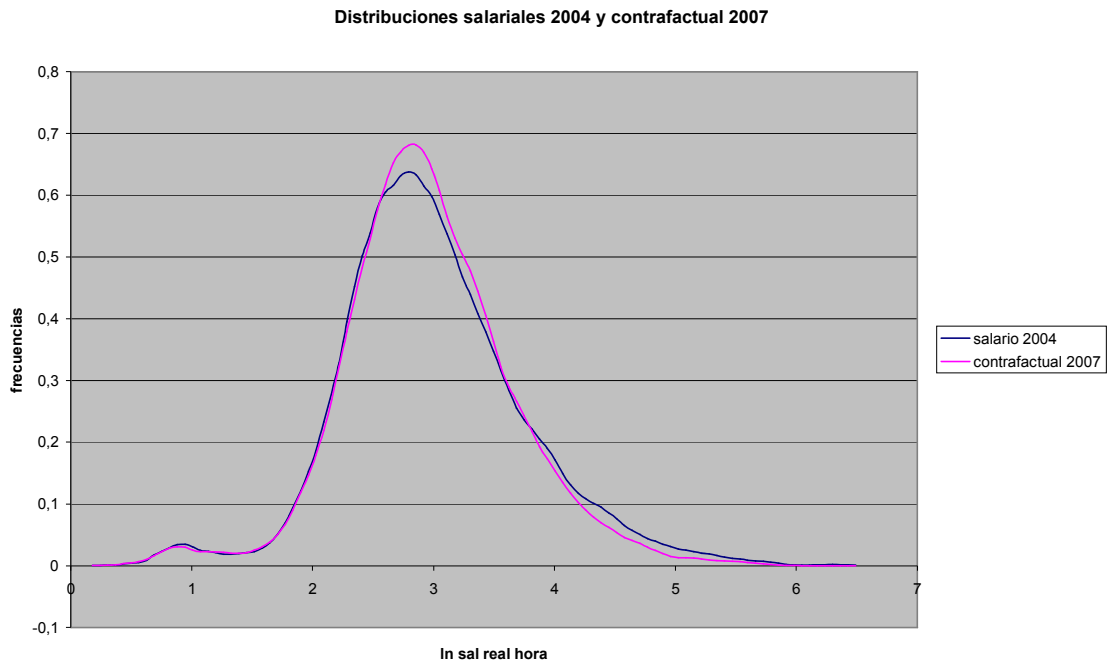
Lo que refiere a la comparación entre 2004 y la contrafactual de 2006, también muestran un grado de superposición importante, siendo nuevamente los valores centrales los que registran una mayor diferencia. Como variante de lo que ocurría con el año anterior el tramo central de la distribución contrafactual se hace más fino, lo que genera que en el tramo descendente la superposición con la distribución de 2004 sea mayor.

Distribuciones salariales 2004 y contrafactual 2006.



Elaboración propia

Distribución salarial 2004 y contrafactual 2007.



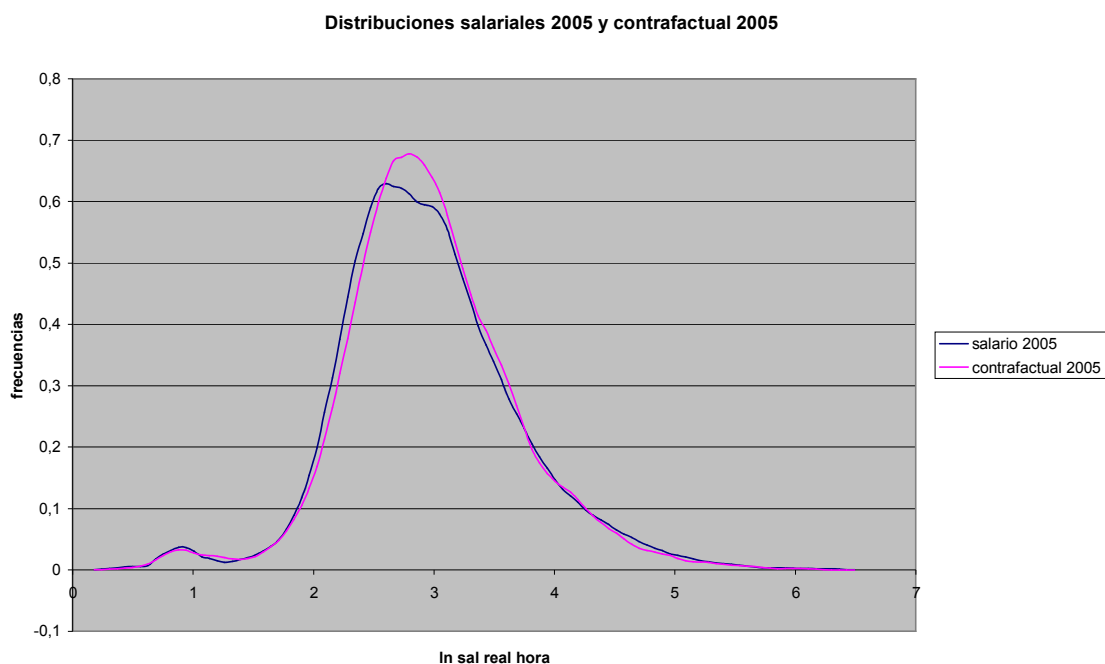
Elaboración propia.

Las consideraciones que hicimos para los años anteriores vuelven a repetirse para la contrafactual de 2007. También las diferencias notorias se dan en el tramo central, en

este caso la contrafactual es más ancho y genera mayores diferencias en el tramo decreciente haciendo que las diferencias entre ambas curvas sean más notorias que los casos anteriores.

Por otro lado también se realizaron las comparaciones entre las distribuciones salariales del respectivo año con su correspondiente contrafactual, las diferencias que existan entre estas curvas se deben a cambios en las características de los individuos bajo una misma estructura retributiva. En este caso podemos ver una importante superposición a nivel del 2005, pero una mayor diferenciación en lo que refiere a los años 2006 y 2007. Esto es relativamente entendible en la medida de que mayor sea la diferencia temporal. En lo que refiere específicamente a 2005, vemos que las diferencias más notorias se encuentran en el tramo central de la distribución en el cual la distribución contrafactual resulta ser más apuntada y concentra mayor proporción de los datos en el tramo central. En líneas generales la mayor parte de la distribución esta levemente trasladada hacia la derecha lo que nos lleva a plantearnos que de buena parte de los trabajadores hubieran encontrado una remuneración mayor de mantenerse las características originales del 2004.

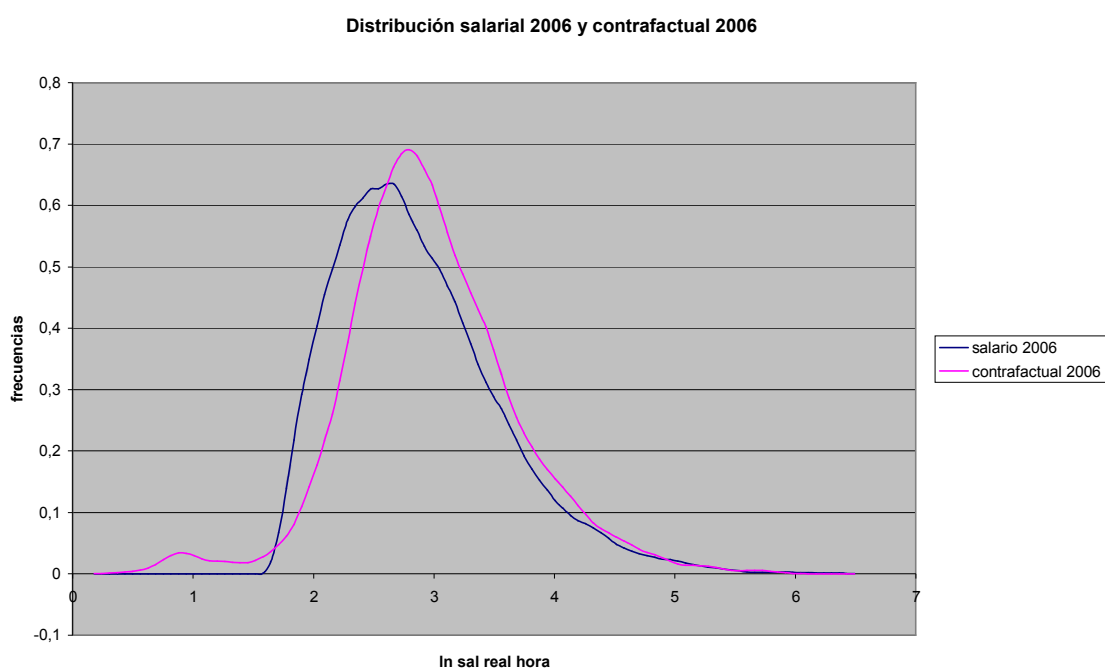
Distribuciones salariales 2005 y contrafactual 2005.



Elaboración Propia

Para el 2006 las curvas muestran importantes diferencias, en primer lugar la contrafactual registra una serie de datos del lado izquierdo que no se generan en la efectivamente dada para este año. En este caso de haberse mantenido las características del 2004 hubieran existido una serie de trabajadores con remuneraciones muy bajas, los que no existieron en función del cambio de características. En cambio en la parte central de la distribución la contrafactual está más corrida hacia la derecha lo que implica que para buena parte de los trabajadores de haberse mantenido las características del 2004 hubieran alcanzado mayores niveles salariales.

Distribuciones salariales 2006 y contrafactual 2006.

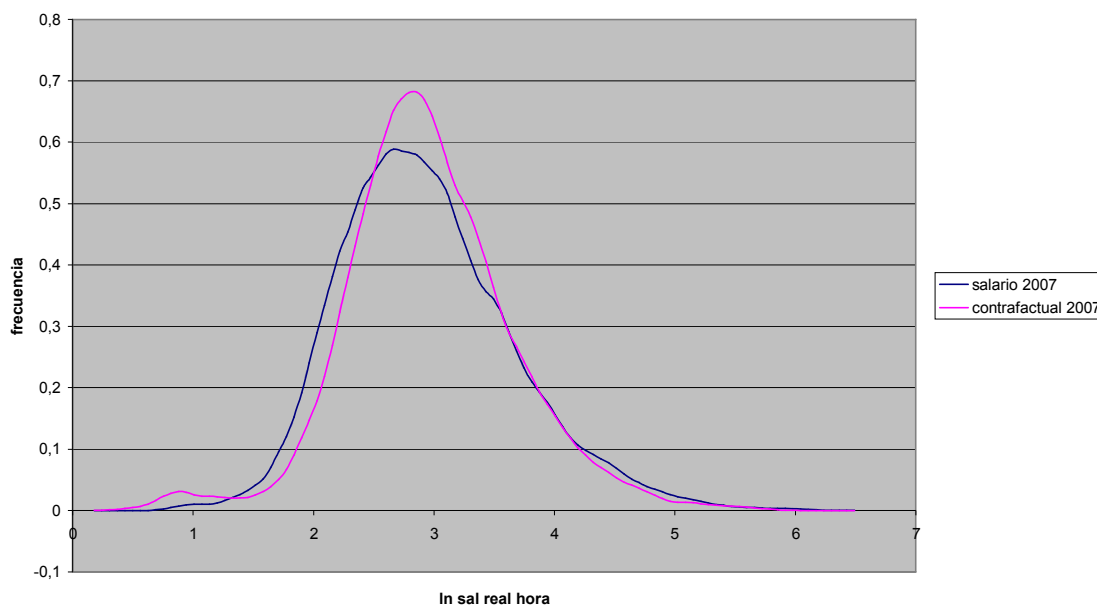


Elaboración Propia

En lo que refiere al 2007 la distribución contrafactual también registra mayores frecuencias en los primeros tramos de la curva, por lo que para las personas con cualificaciones peores los salarios alcanzados son mayores en el 2007 de lo que serían en base a las características del 2004. En el tramo central también la contrafactual está más corrida hacia la derecha y resulta más apuntada en el tramo central; sin embargo estas tendencias son más leves que en el 2006.

Distribuciones salariales 2007 y contrafactual 2007.

Distribuciones salariales 2007 y contrafactual 2007



Elaboración propia.

A modo de cerrar este capítulo podemos señalar como consideraciones que no podemos hacer grandes pronósticos sobre los efectos de la reinstauración de los Consejos de Salarios; creemos que estos tienen cierto grado de incidencia, pero vemos que actúan otros elementos que inciden tanto sobre el nivel promedial como sobre el grado de dispersión, estos elementos pueden tomarse por el lado de las características de los individuos y los retornos que los mismos tienen, pero sin embargo no son únicamente los que actúan, cuestión que quedó plasmarse en los párrafos anteriores.

Capítulo IX: Conclusiones Generales.

Este capítulo de cierre intenta poner una síntesis de los principales elementos que ha dejado esta investigación, así como sus limitaciones y puntos sin resolver. A los efectos de plantear con más claridad y comprender mejor la estructura del trabajo es que hemos resuelto presentar las conclusiones divididas en dos secciones: en una primera parte se expondrán las principales conclusiones sobre dispersión salarial y que son producto de la investigación empírica realizada; y una segunda sección que plantea una serie de preguntas, hipótesis y deja abierta la puerta a nuevas investigaciones que tienen que ver con el papel jugado por los Consejos de Salarios. Todo lo que corresponde a los de la investigación empírica pretende ver las modificaciones sobre la estructura salarial que han ocurrido en estos años y ver que factores pueden estar jugando en la conformación de dichas variaciones. En la segunda parte en cambio, no surge del propio proceso de empírico, sino que son conjeturas y posibles efectos, pero los mismos no se desprenden del propio proceso empírico llevado adelante.

a) Conclusiones generales sobre dispersión salarial

En lo que hace a la existencia de estudios sobre el tema de la dispersión salarial, la importancia de este fenómeno se empieza a dar en la medida que el grado de disparidad en las remuneraciones se tiende a incrementar; estos eventos comienzan a tomar notoriedad en nuestro país en los noventa.

En este trabajo se intenta ver que fue lo que ocurrió en el inicio de un nuevo período, con importantes transformaciones institucionales. A los efectos de ver como se comporta el mercado laboral, se plantea como marco de análisis un modelo de tipo ODI. En este sentido se ve que la variable educación, es el factor más relevante desde el lado de la oferta, pero que este también contribuye a generar dispersión por el lado de la demanda, también se puede apreciar que los factores institucionales y en particular los mecanismos de negociación salarial; además en el caso uruguayo hay factores de tipo estructural que inciden también en la generación de variabilidad de los salarios.

A los efectos de poder estudiar cual ha sido el comportamiento de la dinámica de la distribución salarial del sector privado utilizamos una versión adaptada de la metodología planteada por Di Nardo, Fortín y Lemieux (1996), que fue utilizada para el análisis de la economía española por Montellón, López-Bazo y El-Attar (2007), a la que le hicimos algunas variantes para adaptarla al caso uruguayo. Esta propuesta metodológica consiste en la realización de estimaciones no paramétrica de las funciones de distribución salarial para los diferentes años. También elaboramos un modelo de determinación salarial que pretende registrar cual es el grado de incidencia de una serie de variables que entendemos inciden en la determinación salarial.. Luego realizamos una serie de proyecciones de tipo contrafactual para ver como se hubiera comportado la distribución salarial en el caso de que se hubieran mantenido los comportamientos determinísticos hallados en el 2004.

La variable con la que se trabajó fue el logaritmo neperiano del salario real por hora trabajada. Estos procesos se hicieron para los trabajadores privados formales. Las distribuciones salariales, son distribuciones particulares, las que a pesar de contar con gran cantidad de datos no se aproximan tendencialmente a una distribución normal. Por el contrario se suelen presentar condiciones de asimetría, donde se presentan una mayor concentración de los datos sobre el lado izquierdo de la distribución, lo que hace que las meras comparaciones de los momentos centrales de primer orden no resulten del todo ilustrativas de lo que ocurre con la distribución. Estas consideraciones hacen que la utilización de instrumentos de análisis paramétricos resulten parciales sobre la globalidad, por lo que si bien se realizaron estimaciones paramétricas, se intentó complementar con la incorporación de instrumentos de análisis no paramétricos.

A todas las distribuciones se las puso a prueba su distribución para lo que se les realizó el test de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados arrojaron en todos los casos un rechazo de la distribución normal, por lo que se corroboró en el caso uruguayo es una tendencia generalizada de los diferentes mercados laborales.

En la realización de las ecuaciones de determinación salarial, se incluyeron como variables explicativas, algunas características como la educación o la experiencia; a las que agregamos otras consideraciones como la localización geográfica; género; también

las características de la rama de actividad. Las variables de tipo institucional como ser el nivel de sindicalización y para el 2004 la estructura de negociación colectiva si la hubiera, se retiraron. Esta regresión se elaboró para todos los años implicados en este estudio, donde analizamos lo que ocurrió con los diferentes parámetros y tratamos de ver como incidía la evolución de los mismos y en que medida estas variables contribuían a generar mayores o menores niveles de dispersión salarial. Un elemento importante a tener en cuenta es que los años implicados las variables que consideramos explican en el entorno del cuarenta por ciento de la variable dependiente, estos resultados los obtenemos del R^2 .

Una primera consideración de relevancia es lo que ocurre con la variable educación, como dijimos para esta variable la subdividimos en dos, en primer lugar consideramos los años de educación formal aprobados y en segundo lugar los años de educación aprobados al cuadrado. Con esto lo que se pretendió considerar los efectos no lineales en la variable. Estos elementos nos permitieron ver la existencia de retornos marginales crecientes por esta variable, lo que junto al crecimiento de la varianza de la educación podemos plantear como un elemento importante que contribuye a los incrementos de la dispersión salarial, esta cuestión ya había sido planteada por varios estudios realizados para los años noventa; por lo que lo que este trabajo estaría confirmando esta tendencia generada en la economía uruguaya.

Otro elemento importante que sufre modificaciones y tiene una serie de resultados bastante sorprendentes, las complicaciones de relevamiento de los datos o los problemas de cruzamiento, que fueron los elementos que influyeron en los curiosos resultados los que incluso en el 2004 van contra la teoría, por esto se retiró la variable. Igualmente esta variable puede encontrarse fuertemente correlacionada con las ramas de actividad, ya que existen ramas en las cuales los niveles de sindicalización son sustancialmente más altos que en otras.

Otra modificación central de relevancia dentro de las variables de determinación salarial, es la modificación de la estructura de negociación. Para el año 2004, se había planteado originalmente una dicotomización entre los que tenían una negociación tripartita, los que tenían una negociación bipartita y los que no la tenían. A partir del 2005 los trabajadores que consideramos están todos regidos por el marco de los

Consejos de Salarios. En este caso esta modificación actuaría en favor de una mayor concentración salarial, al uniformizar la negociación se elimina el grado de dispersión que este origina.

En el resto de las variables utilizadas no se generaron grandes variaciones, por lo que no contribuyen demasiado a modificar el grado de dispersión salarial existente.

Si analizamos los resultados de las distribuciones de cada uno de los años en cuestión vemos que se da un proceso en el cual los salarios reales crecen y se produce un incremento en el grado de concentración de la distribución. Si vamos al detalle más particularizado podemos ver que el año 2006, no cumple estrictamente con estos resultados. En relación a la dispersión salarial la mayor disminución se genera en el año 2005, mientras que el incremento salarial mayor se da en el 2007.

Además para ver de manera más específica la incidencia de los esquemas institucionales, se tabularon todas las distribuciones por el Salario Mínimo Nacional. Estas tabulaciones permitieron ver de mejor manera como incidieron la fijación de los salarios mínimos, como resultado más importante se puede ver que se produce una importante concentración de la distribución, el mayor nivel de concentración se corrobora para el 2005.

Luego se procedió a la estimación no paramétrica de las funciones de distribución por el método de Kernel, de esta manera se obtuvieron las distribuciones correspondientes para cada año, las que arroja el modelo de regresión y las estructuras contrafactuales. En este caso si comparamos las curvas de distribución contrafactuales con las que se producen para cada uno de los años donde pudimos ver que las diferencias entre ambas son poco significativas.

Otro aspecto interesante a resaltar surge de mirar los resultados que arrojaron las distribuciones alternadas tabuladas (que tienen X del año 2004 y betas del año iesimo). Si se comparan estas con las que se registraron en cada uno de los años vemos que las alternadas tabuladas registran menores grados de dispersión, por lo que debemos asumir que en esto años se procesaron otros elementos por fuera de las características de los

individuos y la modificación institucional que presionaron al incremento de la dispersión de la distribución salarial.

En lo que refiere al grado de dispersión salarial vemos que las modificaciones institucionales registradas (análisis referido a los mínimos) en este período actúan concentrando la distribución. Esto se observa a lo largo de casi toda la distribución, ya que si miramos cuanto pesan los salarios de cada percentil en relación al percentil 90, vemos que cada año representan una proporción mayor. Otra consideración importante es que esta concentración se da en un proceso de fuerte crecimiento económico; donde frecuentemente en las épocas de crecimiento se produce un incremento de la dispersión salarial producto de la incorporación al mercado laboral de quienes tienen peores cualidades de empleabilidad.

De acuerdo con lo anterior existe una reducción en el grado de dispersión afecta de a la distribución salarial y de cierta manera a la distribución del ingreso en general, dado que la mayor parte de la población tiene como principales ingresos los provenientes del trabajo. La magnitud en la cual se contrae la distribución resulta de poca magnitud y de un volumen mucho menor del que a priori pensábamos que podría ocurrir. Esto nos lleva a pensar que los elementos que incidieron sobre el nivel de dispersión de la estructura salarial no generan movimientos tan fuertes como para notarse en un horizonte de cuatro años.

b) Hipótesis e interrogantes y perspectivas sobre la Introducción de los Consejos de Salarios

A lo largo de este estudio hemos tratado de analizar cual ha sido la incidencia que podría haber provocado la reinstauración de los Consejos de Salarios, si bien este proceso ha generado un número importante de consecuencias, ya sea dentro del mercado laboral, así como también por fuera de este; centramos la atención en lo que refiere a los temas salariales y en particular a su grado de dispersión relativa, aunque los elementos de análisis que utilizamos no nos permiten ver de manera directa este efecto.

Hemos citado una importante base de referencia bibliográfica que hace referencia a la incidencia de los factores institucionales como elementos relevantes en los resultados del mercado laboral. La literatura económica concuerda en marcar dos grandes grupos de factores determinantes del nivel general de salarios, se suele plantear que por un lado inciden los factores macroeconómicos y por el otro los factores institucionales, donde los primeros tienen una mayor incidencia en la determinación de largo plazo, mientras que los elementos institucionales inciden de manera importante sobre la determinación salarial de corto plazo.

Como nuestro trabajo intenta captar los efectos de tipo institucional es que se realiza un enfoque temporal de corto plazo en el que se busca mostrar como se produjeron los cambios entre el final del sistema anterior y el inicio del nuevo. De ahí que este trabajo abarque un espacio de cuatro años (2004-2007). El eje de esta propuesta está en mirar el cambio que se produce en el 2005, que es el año en que se resuelve volver a convocar a los Consejos de Salarios, los años para atrás sirven como referencia para ver donde se encontraba la economía y las particularidades que el mercado laboral tenía en ese momento y los años posteriores, para saber como se han ido consolidando las modificaciones.

Hemos realizado un análisis de lo que han sido las relaciones laborales en el Uruguay a lo largo de su historia y de cómo han ido evolucionando sus instrumentos y regulaciones. Los Consejos de Salarios son un instrumento que tiene larga data en la legislación uruguaya, siendo creados por ley en 1943. El instrumento de los Consejos de Salarios es una interesante particularidad del sistema de relaciones laborales del Uruguay, donde se canaliza la discusión y negociación en materia salarial. La ley estructuró la existencia de una negociación tripartita, donde el Estado actuaba como mediador, pero a su vez también marcando las pautas de acción a los efectos de compatibilizar los resultados con el resto de los equilibrios macroeconómicos y fiscales.

Los momentos históricos en los cuales estuvieron vigentes los Consejos de Salarios, coincidieron con épocas de fuerte crecimiento sindical, por lo que este instrumento tiende a favorecer el crecimiento y consolidación de la estructura sindical, en la medida que los trabajadores se sienten más involucrados con las posturas que llevarán adelante sus delegados en los respectivos consejos. De esta manera los procesos de negociación

colectiva obligatoria fortalecen a los trabajadores en sus negociaciones con los empresarios y mejoran su consolidación sindical y aumentan su grado de presión mejorando su correlación de fuerzas.

En cambio los momentos en que no estuvieron vigentes los Consejos de Salarios, existió un predominio en las relaciones laborales de parte de los empresarios, los que lograron mejorar su posición negociadora en la medida que la negociación se hacía con el trabajador individual, y por ende se incrementaban las asimetrías entre una clase y otra.

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

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

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

En lo que hace al sector privado este no tenía mecanismos de negociación obligatoria desde 1992 (a excepción de pocos sectores donde el Estado consideraba estratégico mantener la negociación) y pocas áreas de actividad lograron alcanzar convenios salariales de tipo bipartito. Para llevar adelante el proceso se instauró un Consejo

Superior de Salarios, órgano que ya apareció en 1985, pero ahora con mucho más protagonismo en lo que hace a las definiciones estratégicas y en dar un marco de acción a cada uno de los consejos por rama de actividad. Las definiciones de los distintos grupos y subgrupos tomaron la base de 1985 con algunas reestructuras y los agregados propios de la incorporación de nuevos sectores a la dinámica económica.

Nuestro estudio se centró únicamente sobre el sector privado urbano, no tratándose en este trabajo ni las variaciones que hubo a nivel de los trabajadores públicos ni, a los trabajadores rurales.

El tema de la pertinencia de los Consejos de Salario ha tomado una mayor notoriedad pública en los últimos días ante la falta de acuerdos en la ronda de negociación 2008. Por lo que los resultados que han arrojado hasta ahora parecen ser un elemento que puede contribuir a ver cual ha sido el grado de incidencia que los mismos han tenido dentro del mercado laboral.

En este sentido el establecimiento de la negociación colectiva obligatoria para buena parte de los trabajadores uruguayos, ha contribuido a disminuir las asimetrías de negociación en las relaciones de producción entre los trabajadores y las empresas. Se han procesado en estos años un importante incremento del salario real, aunque los niveles de los que se partía eran extremadamente bajos, sin que esto haya afectado a la creación de puestos de trabajo.

En síntesis, en este trabajo se plantea que la reintroducción de los Consejos de Salarios habría repercutido positivamente (aunque sea parcialmente y en baja magnitud) en la generación de una distribución de los salarios más igualitaria. Por lo que su accionar se puede visualizar en este período como un instrumento que debería contribuir a mejorar el Sistema de Relaciones Laborales del país.

Bibliografía.

- **Abadie, A (1997).** “*Changes in Spanish Labour Income Structure during the 1980’s: A Quantile Regression Approach*”. Investigaciones Económicas XXI.
- **Alea, V. Guillén, M. Muñoz, C. Torrelles, E. Viladomiu, N. (2000).** “*Estadística con SPSS v.10.0*”. Departament d’Econometria, Estadística i Economía Espanyola. Divisió de Ciències Jurídiques, Econòmiques i Socials. Ediciones de la Universidad de Barcelona.
- **Allen, S. Cassoni, A. y Labadie, G. (1994a).** “*Wages and employment after reunification in Uruguay*”. Cuadernos de Economía N° 99.
- **Allen, S. Cassoni, A. y Labadie, G. (1994b).** “*Reformas del Mercado Laboral ante la liberalización de la Economía. El caso de Uruguay*”. Serie de Documentos de trabajo N° 177, BID.
- **Altimir, O. (1997).** “*Desigualdad, empleo, y pobreza en América Latina: efectos del ajuste y cambios en el estilo de desarrollo*”. Desarrollo Económico N° 145, Vol 37.
- **Amarante, V. (1998).** “*Pobreza en Uruguay. 1990-1997*”. Centro Latinoamericano de Economía Humana (CLAEH).
- **Arranz, J. M. y García-Serrano, C. (2007).** “*¿Qué ha sucedido con la estabilidad del empleo en España entre 1987 y 2003?*”. Revista de Economía Aplicada.
- **Amarante, V. y Arim, R. (2003).** “*Mercado laboral en Uruguay. 1986-2002.*” Informe preparado para OIT, Santiago de Chile.
- **Arim, R. y Zoppolo, G. (2000).** “*Remuneraciones relativas y desigualdad en el mercado de trabajo. Uruguay: 1986 – 1999.*” Trabajo monográfico. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- **Arim, R y Zoppolo, G. (2000).** *La distribución de las remuneraciones por trabajo.* Universidad de la República, Montevideo. (Versión resumida del anterior).
- **Arrow, K. (1962).** “*The Economic Implication of Learning by Doing*”. R. E. Studies,
- **Banco Mundial. 1995.** *Informe sobre el Desarrollo Mundial.* Washington.

- **Bentolila, A. S. y Dolado, J. (1994).** *“Labor Flexibility and Wages: Lessons from Spain”*. Economic Policy 18.
- **Blau, F.D. y Kahn, L.M. (1999).** *“Handbook of Labor Economics”*, volumen 3, Capítulo 25.
- **Bravo, D. Contreras, D. y Rau, T. (1999).** *“Wage inequality and labour market in Chile 1990-1998”*. Universidad de Chile. Mimeo.
- **Bucheli, M. (1992a).** *“Diferencias sectoriales de salarios en el Uruguay”*. Revista Suma N° 12.
- **Bucheli, M. (1992b).** *“Los logros educativos y los niveles de ingreso”*. Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales. Documento N° 3/92.
- **Bucheli, M. y Furtado, M. (1999).** *“Los cambios en las remuneraciones en los años noventa”*. Montevideo, Uruguay: mimeo.
- **Bucheli, M. Miles, D. y Vigorito, A. (1999).** *“Un análisis dinámico de la toma de decisiones de los hogares en los años noventa. El caso Uruguayo”*. CINVE, mimeo.
- **Butcher, K. y Di Nardo, J. (2002).** *“The Immigrant and Native-Born Wage Distributions: Evidence from United States Censuses”*. Industrial and Labor Relations Review 56.
- **Campanella, J., Castro, D. y Lagomarsino, G. (2003).** *“Determinantes del salario real en Uruguay (1980-2003)”*. Trabajo realizado para la cátedra de Métodos Cuantitativos Avanzados - Opción Econometría (Maestría en Economía). Montevideo.
- **Carbajal, F., Llambí, C., Perelmuter, N. y Velázquez, C. (2005).** *“Modelización de los determinantes macroeconómicos de los salarios mediante mecanismos de ajuste no lineal”*. Jornadas del Banco Central del Uruguay 2005. CINVE.
- **Casacuberta, C. y Torello, M. (1997).** *“Estimación de un Índice de Capital Humano para Uruguay”*. Ponencia presentada en las X jornadas de economía del Banco Central del Uruguay.
- **Cassoni, A. (2000).** *“Trade unions in Uruguay: some historical features explaining their economic role”*. Documento No 04/00. Documentos de trabajo.

Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Economía.

- **Cassoni, A. y Labadie, G. (2001).** *“The outcome of different bargaining models: the effects on wages, employment and the employment mix.* Montevideo. Documento de Trabajo N° 14.
- **Cassoni, A., Allen, S.G. y Labadie, G.J. (2000).** *“Unions and Employment in Uruguay”.* Banco Interamericano de Desarrollo, Red de Centros de Investigación. Working paper #R-392.
- **Davia, M. A. y Hernanz, V (2004).** *“Temporary Employment and Segmentation in the Spanish Labour Market: An Empirical Analysis through the Study of Wage Differentials”.* Spanish Economic Review 6.
- **De Armas, Y. y Rossini, M.A.** *“Flexibilidad laboral y convenios colectivos”.* Trabajo monográfico. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- **De la Rica, S. (2004).** *“Wages Gaps Between Workers with Indefinite and Fixed-term Contracts: The impact of Firm and Occupational Segregation”.* Moneda y Crédito 219.
- **D’Elía, G. (1969).** *“El Movimiento Sindical”.* Colección Nuestra Tierra, volumen 4. Montevideo.
- **Dinardo, J., Fortín, N. y Lemieux, T. (1996).** *“Labor market institutions and the distribution of wages (1973-1992). A semiparametric approach”.* NBER Working papers series No 5093.
- **Ferreiro, J. Bea, E. Gómez, M. C. e Intxausti, M. A. (2004).** *“Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español”.* Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 51.
- **Ferreiro, J. Serrano, F. (2001).** *“The Spanish Labour Market: Reforms and Consequences”.* International Review of Applied Economics 15.
- **Freeman, R y Katz, L (1995a).** *“Difference and changes in wage structure”.* National Bureau of Economic Research. University of Chicago Press.
- **Freeman, R y Katz, L (1995b).** *“Rising wage inequality: The United States vs. other advanced countries”.* Working under different rules.
- **Furtado, M. y Raffo, L. (1998).** *“Discriminación y segregación laboral por género. Un estudio empírico al caso uruguayo en la última década”.* Trabajo Monográfico, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

- **González, M. J. (s/f).** *“Proyecto CSI. Capítulo IV: Una perspectiva macroeconómica del mercado de trabajo”*. Área de Coyuntura, Instituto de Economía, UDELAR.
- **González Rozada, M. Menéndez, A. y Robbins, D. (1997).** *“Wage dispersion and trade in Argentina: 1974-1994”*. CEDES.
- **González Sierra, Y (1993).** *“Continuidad y cambio en el movimiento sindical uruguayo. Una perspectiva histórica de su problemática actual”*. CIEDUR, Montevideo.
- **Gottschalk, P y Joyce, M (1998).** *“Cross-National differences in the rise in earnings inequality market and institutional factors”*. The Review of economics and statistics.
- **Hernanz, V (2003).** *“El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales”*. Consejo Económico y Social, Colección de Estudios 147, Madrid.
- **Hyclak, T. (2000).** *“Rising Wage Inequality. The 1980s Experience in Urban Labor Markets”*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Lehigh University.
- **Instituto Nacional de Estadística.** www.ine.gub.uy/biblioteca/metodologias
- **Izquierdo, M. y Lacuesta, A (2006).** *“Wage Inequality Spain: Recent Developments”*. Documento de Trabajo Banco de España #0615.
- **Jimeno, J. F. Izquierdo, M. y Hernanz, V. (2001).** *“La desigualdad salarial en España: descomposición y variación por niveles de salario”*. Papeles de Economía Española 88.
- **Jimeno, J. F. y Toharía, L. (1993).** *“The Effects of Fixed-term Employment on Wage: Theory and Evidence from Spain”*. Investigaciones Económicas XVII.
- **Johnston, J. y Dinardo, J. (2001).** *“Métodos de Econometría”*.
- **Jones, H. (1975).** *“Introducción a las teorías modernas del crecimiento económico”*. Segunda Edición, Antoni Bosch.
- **Juhn, C. Murphy, K. y Pierce, B. (1993).** *“Wage inequality and the rise in returns to skill”*. Journal of Political Economy. Nº 3. Vol 101
- **Kahn, L. (1998).** *“Against the wind: bargaining recentralisation and wage inequality in Norway 1987-1991”*. The Economic Journal Nº 448 Vol 101.
- **Katz, L.F. y Autor, D.H. (1999).** *“Handbook of Labor Economics”*, volumen 3, Capítulo 26.

- **Katz, L.F. y Murphy, K (1992).** *“Changes in relatives wages, 1963-1987: supply and demand factors”*. The Quarterly Journal of Economics.
- **Kaztman, R. Filgueira, F. Furtado, M. (2005).** *“Uruguay 2000: Nuevos Desafíos para la Equidad”*. Documento de Trabajo de IPES. Monitor Social del Uruguay N° 1. Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Católica del Uruguay.
- **Manacorda, M. y Maning, A. (1998).** *“Just can’t get enough: more on skill-biased change and labour market performance”*. Mimeo.
- **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.** www.mtss.gub.uy/salarios
- **Miles, D. y Rossi. M. (1999).** *“Geographic concentration and structure of wages in developing countries: the case of Uruguay”*. Departamento de Economía de Ciencias Sociales. Documento de Trabajo.
- **Miles, D. y Rossi, M. (2001).** *“Wage inequality in developing countries: market forces or government intervention.”*
- **Montellón, B. López-Bazo, E., El-Attar, M. (2007).** *“Cambios en la Distribución Salarial en España, 1995-2002. Efectos a través del Tipo de Contrato”*. Documents de Treball 2007/12, Institut de Recerca en Economia Aplicada, Universitat de Barcelona y Parc Científic de Barcelona.
- **Murphy, K. y Welch, F. (1992).** *“The structure of wages”*. Quarterly Journal Economics Research. Vol 107.
- **Notaro, J. 2005.** *“El Problema del Empleo en el Uruguay. Diagnóstico y Perspectivas”*. Banda Oriental, Montevideo.
- **Notaro, J. 2005.** *“La calidad de Empleo en el Uruguay 1984-2003”*. Instituto de Economía Facultad de Ciencias Económicas y Administración. Universidad de la República DT 01/05
- **Novales, A. 1997.** *“Estadística y Econometría”*. Mc Graw Hill, Primera Edición, Madrid.
- **Núñez, J. y Sánchez, F. (1999).** *“Educación y Salarios Relativos en Colombia, 1976-1995. Determinantes, evolución e implicaciones para la distribución del ingreso”*. Departamento Nacional de Planeación. Mimeo.
- **Oaxaca, R (1973).** *“Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets”*. International Economic Review 14.
- **OIT, 1999.** *“A Thematic Evaluation of the Urban Informal Sector: ILO Action and Perspectives”*. Evaluation Unit, Ginebra.

- **OIT, 1999.** *“Trabajo decente y protección para todos: Prioridad de las Américas.* Lima.
- **OIT.** *“La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado”.*
- **Olesker, D. y Salvador, S. (2002).** *“Las Relaciones Laborales”.*
- **Palacio, J. I. Simón, H. (2004).** *“Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial en España”.* Revista de Economía Aplicada 36.
- **Pinto, A. 1970.** *“Notas sobre la naturaleza e implicaciones de la heterogeneidad estructural de América Latina”.* En ILPES, *Dos polémicas sobre el desarrollo de América Latina,* Santiago de Chile.
- **Rifkin, J (1996).** *“El fin del trabajo”.* Paidós Ibérica, España.
- **Robbins, D. (1996).** *“Evidence on trade an wages in developing World”.* OCDE.
- **Rodríguez Gutiérrez, C. (2007).** *“Dispersión salarial dentro de las empresas y negociación colectiva: una aplicación al caso asturiano”.* Departamento de Economía, Universidad de Oviedo, España.
- **Romer, D. (1996).** *“Macroeconomía Avanzada”.* Mc Graw Hill, tercera edición.
- **Rossi, M. y Tanzini, R. (1992).** *“Ordenamiento y diferenciación salarial en la Industria del Uruguay. Un estudio a nivel de plantas industriales”.* Departamento de Economía de Ciencias Sociales. Documento N° 9/92.
- **Saavedra, y Diaz. (1998).** *“Changes in labour earning dispersion in Peru: The roles of skills and institution”.* Mimeo.
- **Serna, M. (2005).** *“El Malestar ciudadano con el reformismo de los noventa”.* Desigualdad Persistente en América Latina y Exclusión Social. Revista de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología. Año XVIII, N° 22.
- **Sheather, S. J. y Jones, M. C. (1991).** *“A Reliable Data-Based Bandwidth Selection Method for Kernel Density Estimation”.* Journal of the Royal Statistical Society 53.
- **Silverman, B. W. (1986).** *“Density estimation for statistics and data analysis”.* Ediciones Chapman & Hall, Londres.
- **Slaughter, M y Swagel, P (1997).** *“The effect of globalization on wages in the advanced economies”.* Departamento de Investigación del FMI.

- **Toharía, L. (2005).** *“El problema de la temporalidad en España: Un Diagnóstico”*. Colección de Economía y Sociología del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- **Toharía, L. y Malo, M. (2000).** *“The Spanish Experiment: Pros and Cons of Flexibility at the Margin”*. G Esping Andersen y M Regini (Eds), *Why Deregulate Labour markets?*. Oxford University Press.
- **Vigorito, A. (1998).** *“Una descomposición de la desigualdad de ingresos por trabajo en Uruguay, 1986-1996”*. Ponencia presentada en las XI jornadas del Banco Central.

SERIE DOCUMENTOS DE TRABAJO DEL CEDLAS

Todos los Documentos de Trabajo del CEDLAS están disponibles en formato electrónico en www.depeco.econo.unlp.edu.ar/cedlas.

- Nro. 93 (Enero, 2010). Guillermo Cruces, Sebastian Galiani y Susana Kidyba. Payroll Taxes, Wages and Employment: Identification through Policy Changes.
- Nro. 92 (Diciembre, 2009). Mauricio Zunino. "Impactos de la Reinstauración de los Consejos de Salarios sobre la Distribución Salarial en Uruguay: Conclusiones, Hipótesis e Interrogantes".
- Nro. 91 (Diciembre, 2009). María Laura Alzúa, Catherine Rodriguez y Edgar Villa. "The Quality of Life in Prisons: Do Educational Programs Reduce In-prison Conflicts?".
- Nro. 90 (Noviembre, 2009). Diego Battiston, Guillermo Cruces, Luis Felipe Lopez Calva, Maria Ana Lugo y Maria Emma Santos. "Income and Beyond: Multidimensional Poverty in Six Latin American countries".
- Nro. 89 (Octubre, 2009). Mariana Viollaz, Sergio Olivieri y Javier Alejo. "Labor Income Polarization in Greater Buenos Aires".
- Nro. 88 (Septiembre, 2009). Sebastian Galiani. "Reducing Poverty in Latin America and the Caribbean".
- Nro. 87 (Agosto, 2009). Pablo Gluzmann y Federico Sturzenegger. "An Estimation of CPI Biases in Argentina 1985-2005, and its Implications on Real Income Growth and Income Distribution".
- Nro. 86 (Julio, 2009). Mauricio Gallardo Altamirano. "Estimación de Corte Transversal de la Vulnerabilidad y la Pobreza Potencial de los Hogares en Nicaragua".
- Nro. 85 (Junio, 2009). Rodrigo López-Pablos. "Una Aproximación Antropométrica a la Medición de la Pobreza".
- Nro. 84 (Mayo, 2009). Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. "La Movilidad Intergeneracional del Ingreso: Evidencia para Argentina".
- Nro. 83 (Abril, 2009). Leonardo Gasparini y Pablo Gluzmann "Estimating Income Poverty and Inequality from the Gallup World Poll: The Case of Latin America and the Caribbean".
- Nro. 82 (Marzo, 2009). Facundo Luis Crosta. "Reformas Administrativas y Curriculares: El Efecto de la Ley Federal de Educación sobre el Acceso a Educación Media".

- Nro. 81 (Febrero, 2009). Leonardo Gasparini, Guillermo Cruces, Leopoldo Tornarolli y Mariana Marchionni. "A Turning Point? Recent Developments on Inequality in Latin America and the Caribbean".
- Nro. 80 (Enero, 2009). Ricardo N. Bebezug. "SME Access to Credit in Guatemala and Nicaragua: Challenging Conventional Wisdom with New Evidence".
- Nro. 79 (Diciembre, 2008). Gabriel Sánchez, María Laura Alzúa e Inés Butler. "Impact of Technical Barriers to Trade on Argentine Exports and Labor Markets".
- Nro. 78 (Noviembre, 2008). Leonardo Gasparini y Guillermo Cruces. "A Distribution in Motion: The Case of Argentina".
- Nro. 77 (Noviembre, 2008). Guillermo Cruces y Leonardo Gasparini. "Programas Sociales en Argentina: Alternativas para la Ampliación de la Cobertura".
- Nro. 76 (Octubre, 2008). Mariana Marchionni y Adriana Conconi. "¿Qué y a Quién? Beneficios y Beneficiarios de los Programas de Transferencias Condicionadas de Ingresos".
- Nro. 75 (Septiembre, 2008). Marcelo Bérngolo y Fedora Carbajal. "Brecha Urbano - Rural de Ingresos Laborales en Uruguay para el Año 2006: Una Descomposición por Cuantiles".
- Nro. 74 (Agosto, 2008). Matias D. Cattaneo, Sebastian Galiani, Paul J. Gertler, Sebastian Martinez y Rocio Titiunik. "Housing, Health and Happiness".
- Nro. 73 (Agosto, 2008). María Laura Alzúa. "Are Informal Workers Secondary Workers?: Evidence for Argentina".
- Nro. 72 (Julio, 2008). Carolina Díaz-Bonilla, Hans Lofgren y Martín Cicowiez. "Public Policies for the MDGs: The Case of the Dominican Republic".
- Nro. 71 (Julio, 2008). Leonardo Gasparini, Facundo Crosta, Francisco Haimovich, Beatriz Alvarez, Andrés Ham y Raúl Sánchez. "Un Piso de Protección Social en América Latina: Costos Fiscales e Impactos Sociales".
- Nro. 70 (Junio, 2008). Mariana Viollaz. "Polarización de ingresos laborales: Argentina 1992–2006".
- Nro. 69 (Mayo, 2008). Mariana Marchionni, Walter Sosa Escudero y Javier Alejo. "Efectos Distributivos de Esquemas Alternativos de Tarifas Sociales: Una Exploración Cuantitativa".
- Nro. 68 (Mayo, 2008). Ricardo N. Bebezug. "Financial Inclusion in Latin America and the Caribbean: Review and Lessons".
- Nro. 67 (Abril, 2008). Mariana Marchionni, Walter Sosa Escudero y Javier Alejo. "La Incidencia Distributiva del Acceso, Gasto y Consumo de los Servicios Públicos".

- Nro. 66 (Abril, 2008). Ricardo N. Bebczuk. "Dolarización y Pobreza en Ecuador".
- Nro. 65 (Marzo, 2008). Walter Sosa Escudero and Anil K. Bera. "Tests for Unbalanced Error Component Models Under Local Misspecification".
- Nro. 64 (Febrero, 2008). Luis Casanova. "Trampas de Pobreza en Argentina: Evidencia Empírica a Partir de un Pseudo Panel".
- Nro. 63 (Enero, 2008). Francisco Franchetti y Diego Battistón. "Inequality in Health Coverage, Empirical Analysis with Microdata for Argentina 2006".
- Nro. 62 (Diciembre, 2007). Adriana Conconi, Guillermo Cruces, Sergio Olivieri y Raúl Sánchez. "E pur si muove? Movilidad, Pobreza y Desigualdad en América Latina".
- Nro. 61 (Diciembre, 2007). Mariana Marchionni, Germán Bet y Ana Pacheco. "Empleo, Educación y Entorno Social de los Jóvenes: Una Nueva Fuente de Información".
- Nro. 60 (Noviembre, 2007). María Gabriela Farfán y María Florencia Ruiz Díaz. "Discriminación Salarial en la Argentina: Un Análisis Distributivo".
- Nro. 59 (Octubre, 2007). Leopoldo Tornarolli y Adriana Conconi. "Informalidad y Movilidad Laboral: Un Análisis Empírico para Argentina".
- Nro. 58 (Septiembre, 2007). Leopoldo Tornarolli. "Metodología para el Análisis de la Pobreza Rural".
- Nro. 57 (Agosto, 2007). Adriana Conconi y Andrés Ham. "Pobreza Multidimensional Relativa: Una Aplicación a la Argentina".
- Nro. 56 (Agosto, 2007). Martín Cicowiez, Luciano Di Gresia y Leonardo Gasparini. "Políticas Públicas y Objetivos de Desarrollo del Milenio en la Argentina".
- Nro. 55 (Julio, 2007). Leonardo Gasparini, Javier Alejo, Francisco Haimovich, Sergio Olivieri y Leopoldo Tornarolli. "Poverty among the Elderly in Latin America and the Caribbean".
- Nro. 54 (Julio, 2007). Gustavo Javier Canavire-Bacarreza y Luís Fernando Lima Soria. "Unemployment Duration and Labor Mobility in Argentina: A Socioeconomic-Based Pre- and Post-Crisis Analysis".
- Nro. 53 (Junio, 2007). Leonardo Gasparini, Francisco Haimovich y Sergio Olivieri. "Labor Informality Effects of a Poverty-Alleviation Program".
- Nro. 52 (Junio, 2007). Nicolás Epele y Victoria Dowbley. "Análisis Ex-Ante de un Aumento en la Dotación de Capital Humano: El Caso del Plan Familias de Transferencias Condicionadas".

- Nro. 51 (Mayo, 2007). Jerónimo Carballo y María Bongiorno. "Vulnerabilidad Individual: Evolución, Diferencias Regionales e Impacto de la Crisis. Argentina 1995 – 2005".
- Nro. 50 (Mayo, 2007). Paula Giovagnoli. "Failures in School Progression".
- Nro. 49 (Abril, 2007). Sebastian Galiani, Daniel Heymann, Carlos Dabús y Fernando Tohmé. "Land-Rich Economies, Education and Economic Development".
- Nro. 48 (Abril, 2007). Ricardo Bebezcuk y Francisco Haimovich. "MDGs and Microcredit: An Empirical Evaluation for Latin American Countries".
- Nro. 47 (Marzo, 2007). Sebastian Galiani y Federico Weinschelbaum. "Modeling Informality Formally: Households and Firms".
- Nro. 46 (Febrero, 2007). Leonardo Gasparini y Leopoldo Tornarolli. "Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata".
- Nro. 45 (Enero, 2007). Georgina Pizzolitto. "Curvas de Engel de Alimentos, Preferencias Heterogéneas y Características Demográficas de los Hogares: Estimaciones para Argentina".
- Nro. 44 (Diciembre, 2006). Rafael Di Tella, Sebastian Galiani y Ernesto Schargrotsky. "Crime Distribution and Victim Behavior during a Crime Wave".
- Nro. 43 (Noviembre, 2006). Martín Cicowiez, Leonardo Gasparini, Federico Gutiérrez y Leopoldo Tornarolli. "Areas Rurales y Objetivos de Desarrollo del Milenio en America Latina y El Caribe".
- Nro. 42 (Octubre, 2006). Martín Guzmán y Ezequiel Molina. "Desigualdad e Instituciones en una Dimensión Intertemporal".
- Nro. 41 (Septiembre, 2006). Leonardo Gasparini y Ezequiel Molina. "Income Distribution, Institutions and Conflicts: An Exploratory Analysis for Latin America and the Caribbean".
- Nro. 40 (Agosto, 2006). Leonardo Lucchetti. "Caracterización de la Percepción del Bienestar y Cálculo de la Línea de Pobreza Subjetiva en Argentina".
- Nro. 39 (Julio, 2006). Héctor Zacaria y Juan Ignacio Zoloa. "Desigualdad y Pobreza entre las Regiones Argentinas: Un Análisis de Microdescomposiciones".
- Nro. 38 (Julio, 2006). Leonardo Gasparini, Matías Horenstein y Sergio Olivieri. "Economic Polarisation in Latin America and the Caribbean: What do Household Surveys Tell Us?".
- Nro. 37 (Junio, 2006). Walter Sosa-Escudero, Mariana Marchionni y Omar Arias. "Sources of Income Persistence: Evidence from Rural El Salvador".

- Nro. 36 (Mayo, 2006). Javier Alejo. "Desigualdad Salarial en el Gran Buenos Aires: Una Aplicación de Regresión por Cuantiles en Microdescomposiciones".
- Nro. 35 (Abril, 2006). Jerónimo Carballo y María Bongiorno. "La Evolución de la Pobreza en Argentina: Crónica, Transitoria, Diferencias Regionales y Determinantes (1995-2003)".
- Nro. 34 (Marzo, 2006). Francisco Haimovich, Hernán Winkler y Leonardo Gasparini. "Distribución del Ingreso en América Latina: Explorando las Diferencias entre Países".
- Nro. 33 (Febrero, 2006). Nicolás Parlamento y Ernesto Salinardi. "Explicando los Cambios en la Desigualdad: Son Estadísticamente Significativas las Microsimulaciones? Una Aplicación para el Gran Buenos Aires".
- Nro. 32 (Enero, 2006). Rodrigo González. "Distribución de la Prima Salarial del Sector Público en Argentina".
- Nro. 31 (Enero, 2006). Luis Casanova. "Análisis estático y dinámico de la pobreza en Argentina: Evidencia Empírica para el Periodo 1998-2002".
- Nro. 30 (Diciembre, 2005). Leonardo Gasparini, Federico Gutiérrez y Leopoldo Tornarolli. "Growth and Income Poverty in Latin America and the Caribbean: Evidence from Household Surveys".
- Nro. 29 (Noviembre, 2005). Mariana Marchionni. "Labor Participation and Earnings for Young Women in Argentina".
- Nro. 28 (Octubre, 2005). Martín Tetaz. "Educación y Mercado de Trabajo".
- Nro. 27 (Septiembre, 2005). Matías Busso, Martín Cicowiez y Leonardo Gasparini. "Ethnicity and the Millennium Development Goals in Latin America and the Caribbean".
- Nro. 26 (Agosto, 2005). Hernán Winkler. "Monitoring the Socio-Economic Conditions in Uruguay".
- Nro. 25 (Julio, 2005). Leonardo Gasparini, Federico Gutiérrez y Guido G. Porto. "Trade and Labor Outcomes in Latin America's Rural Areas: A Cross-Household Surveys Approach".
- Nro. 24 (Junio, 2005). Francisco Haimovich y Hernán Winkler. "Pobreza Rural y Urbana en Argentina: Un Análisis de Descomposiciones".
- Nro. 23 (Mayo, 2005). Leonardo Gasparini y Martín Cicowiez. "Meeting the Poverty-Reduction MDG in the Southern Cone".
- Nro. 22 (Abril, 2005). Leonardo Gasparini y Santiago Pinto. "Equality of Opportunity and Optimal Cash and In-Kind Policies".

- Nro. 21 (Abril, 2005). Matías Busso, Federico Cerimedo y Martín Cicowiez. "Pobreza, Crecimiento y Desigualdad: Descifrando la Última Década en Argentina".
- Nro. 20 (Marzo, 2005). Georgina Pizzolitto. "Poverty and Inequality in Chile: Methodological Issues and a Literature Review".
- Nro. 19 (Marzo, 2005). Paula Giovagnoli, Georgina Pizzolitto y Julieta Trías. "Monitoring the Socio-Economic Conditions in Chile".
- Nro. 18 (Febrero, 2005). Leonardo Gasparini. "Assessing Benefit-Incidence Results Using Decompositions: The Case of Health Policy in Argentina".
- Nro. 17 (Enero, 2005). Leonardo Gasparini. "Protección Social y Empleo en América Latina: Estudio sobre la Base de Encuestas de Hogares".
- Nro. 16 (Diciembre, 2004). Evelyn Vezza. "Poder de Mercado en las Profesiones Autorreguladas: El Desempeño Médico en Argentina".
- Nro. 15 (Noviembre, 2004). Matías Horenstein y Sergio Olivieri. "Polarización del Ingreso en la Argentina: Teoría y Aplicación de la Polarización Pura del Ingreso".
- Nro. 14 (Octubre, 2004). Leonardo Gasparini y Walter Sosa Escudero. "Implicit Rents from Own-Housing and Income Distribution: Econometric Estimates for Greater Buenos Aires".
- Nro. 13 (Septiembre, 2004). Monserrat Bustelo. "Caracterización de los Cambios en la Desigualdad y la Pobreza en Argentina Haciendo Uso de Técnicas de Descomposiciones Microeconómicas (1992-2001)".
- Nro. 12 (Agosto, 2004). Leonardo Gasparini, Martín Cicowiez, Federico Gutiérrez y Mariana Marchionni. "Simulating Income Distribution Changes in Bolivia: a Microeconomic Approach".
- Nro. 11 (Julio, 2004). Federico H. Gutierrez. "Dinámica Salarial y Ocupacional: Análisis de Panel para Argentina 1998-2002".
- Nro. 10 (Junio, 2004). María Victoria Fazio. "Incidencia de las Horas Trabajadas en el Rendimiento Académico de Estudiantes Universitarios Argentinos".
- Nro. 9 (Mayo, 2004). Julieta Trías. "Determinantes de la Utilización de los Servicios de Salud: El Caso de los Niños en la Argentina".
- Nro. 8 (Abril, 2004). Federico Cerimedo. "Duración del Desempleo y Ciclo Económico en la Argentina".
- Nro. 7 (Marzo, 2004). Monserrat Bustelo y Leonardo Lucchetti. "La Pobreza en Argentina: Perfil, Evolución y Determinantes Profundos (1996, 1998 Y 2001)".
- Nro. 6 (Febrero, 2004). Hernán Winkler. "Estructura de Edades de la Fuerza Laboral y Distribución del Ingreso: Un Análisis Empírico para la Argentina".

- Nro. 5 (Enero, 2004). Pablo Acosta y Leonardo Gasparini. "Capital Accumulation, Trade Liberalization and Rising Wage Inequality: The Case of Argentina".
 - Nro. 4 (Diciembre, 2003). Mariana Marchionni y Leonardo Gasparini. "Tracing Out the Effects of Demographic Changes on the Income Distribution. The Case of Greater Buenos Aires".
 - Nro. 3 (Noviembre, 2003). Martín Cicowiez. "Comercio y Desigualdad Salarial en Argentina: Un Enfoque de Equilibrio General Computado".
 - Nro. 2 (Octubre, 2003). Leonardo Gasparini. "Income Inequality in Latin America and the Caribbean: Evidence from Household Surveys".
 - Nro. 1 (Septiembre, 2003). Leonardo Gasparini. "Argentina's Distributional Failure: The Role of Integration and Public Policies".
-